



TẠP CHÍ

# NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ Ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam
- ▶ Thực nghiệm can thiệp công tác xã hội cá nhân trong hỗ trợ trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tăng cường khả năng giao tiếp
- ▶ Thách thức về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp làm việc theo mô hình trực tuyến trong bối cảnh chuyển đổi số

SỐ 29  
4/2024

<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 29 - Tháng 04/2024**

**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 Hương

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:

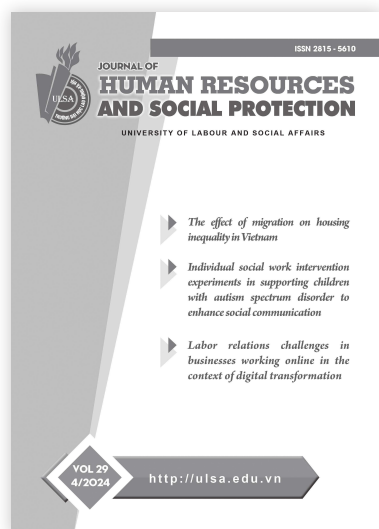
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

## TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam*  
**Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Thị Bích Trâm,  
Lê Phan Tuấn Đạt, Nguyễn Linh Ngọc,  
Nguyễn Tú Tuệ Minh**
- 14 *Thực nghiệm can thiệp công tác xã hội cá nhân trong hỗ trợ trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tăng cường khả năng giao tiếp*  
**Nguyễn Trung Hải 76, Nguyễn Thu Hà**
- 25 *Thách thức về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp làm việc theo mô hình trực tuyến trong bối cảnh chuyển đổi số*  
**Hà Nam Phong, Nguyễn Việt Hồng**
- 32 *Nghiên cứu ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam*  
**Tạ Thị Thúy Hằng**
- 40 *Nghiên cứu tổng quan tài liệu về kế toán sinh thái*  
**Nguyễn Thị Linh, Trần Thị Thu Hà,  
Đỗ Thị Lan Anh**
- 46 *Kế toán tài chính môi trường: Thực trạng tại Việt Nam*  
**Nguyễn Thúy Vinh**
- 52 *Cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên kế toán tại doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Nghệ An*  
**Lê Thị Hương Trâm**

**JOURNAL OF HUMAN  
RESOURCES AND SOCIAL  
PROTECTION**



Monthly Publication  
**Vol 29 - 04/2024**

**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**     *The effect of migration on housing inequality in Vietnam*  
**Hoang Thi Hue, Nguyen Thi Bich Tram,  
Le Phan Tuan Dat, Nguyen Linh Ngoc,  
Nguyen Tu Tue Minh**
- 14**    *Individual social work intervention experiments in supporting children with autism spectrum disorder to enhance social communication*  
**Nguyen Trung Hai 76, Nguyen Thu Ha**
- 25**    *Labor relations challenges in businesses working online in the context of digital transformation*  
**Ha Nam Phong, Nguyen Viet Hong**
- 32**    *Study on the nonlinear influence of capital structure on the value of enterprises listed on the Vietnam stock market*  
**Ta Thuy Hang**
- 40**    *Literature review study on ecological accounting*  
**Nguyen Thi Linh, Tran Thi Thu Ha,  
Do Thi Lan Anh**
- 46**    *Environmental financial accounting: Current situation in Vietnam*  
**Nguyen Thuy Vinh**
- 52**    *Commitment to the organization of accountants in small and medium-sized businesses in Nghe An province*  
**Le Thi Huong Tram**

# ẢNH HƯỞNG CỦA DI CƯ ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG NHÀ Ở TẠI VIỆT NAM

**TS. Hoàng Thị Huệ**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

hoanghue@neu.edu.vn

**Nguyễn Thị Bích Trâm**

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

tramnguyen.hrneu@gmail.com

**Lê Phan Tuấn Đạt**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11221236@st.neu.edu.vn

**Nguyễn Linh Ngọc**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11224709@st.neu.edu.vn

**Nguyễn Tú Tuệ Minh**

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

11224275@st.neu.edu.vn

**Tóm tắt:** Bất bình đẳng được đánh giá là vấn đề chính trị lớn của thời đại, có tác động mạnh mẽ đến mục tiêu tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội của nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, khi xem xét bất bình đẳng, hầu hết các nghiên cứu đều tập trung phân tích bất bình đẳng thu nhập mà chưa đánh giá đến các khía cạnh khác của an sinh xã hội như nhà ở. Do đó, nghiên cứu này xem xét ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở của 63 tỉnh thành tại Việt Nam. Thông qua dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) trong vòng 9 năm (2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 và 2020), bài viết đo lường bất bình đẳng nhà ở bằng chỉ số bất bình đẳng Atkinson thông qua giá nhà dự kiến. Đồng thời, áp dụng mô hình phương pháp hồi quy tổng quát khoảnh khắc (The generalized method of moments - GMM). Kết quả cho thấy, di cư có ảnh hưởng ngược chiều đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy di cư hợp lý và cải thiện tình trạng bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Atkinson, bất bình đẳng nhà ở, di cư, GMM

## THE EFFECT OF MIGRATION ON HOUSING INEQUALITY IN VIETNAM

**Abstract:** In the contemporary era, inequality is widely recognized as a significant political concern, exerting a profound influence on the economic progress and social stability objectives of numerous nations across the globe. Nevertheless, while examining the issue of inequality, the majority of research endeavors concentrate primarily on scrutinizing income inequality, often neglecting to assess other vital

*dimensions of social welfare, such as housing. Hence, the research investigates the impact of migration on housing inequality across 63 provinces in Vietnam by utilizing data from the Vietnam Household Living Standard Survey (VHLSS) spanning a period of 9 years (2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018, and 2020). The study assesses housing inequality by employing the Atkinson index based on expected house prices. By employing the generalized method of moments (GMM), the findings reveal a detrimental influence of migration on housing inequality in Vietnam. Consequently, the study puts forth recommendations to facilitate sensible migration and improve housing inequality in Vietnam.*

**Keywords:** Atkinson, Housing inequality, Migration, GMM

Mã bài báo: JHS - 180

Ngày nhận bài sửa: 11/03/2024

Ngày nhận bài: 21/02/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 01/03/2024

## 1. Giới thiệu

Sở hữu nhà ở an toàn, hợp pháp và đầy đủ tiện nghi là quyền lợi và là một trong những nhu cầu thiết yếu của người dân. Tuy nhiên, việc thực thi và đảm bảo quyền cơ bản này vẫn là một vấn đề nan giải đối với nhiều quốc gia (Filandri & Olagnero, 2014). Ước tính vào cuối thế kỷ trước, số hộ gia đình rơi vào tình trạng thiếu thốn nhà ở nghiêm trọng lên đến gần 30 triệu hộ trên 27 quốc gia tại Châu Âu (Rybkowska & Schneider, 2011). Do đó, từ những năm 1980, khái niệm bất bình đẳng về nhà ở được các nhà nghiên cứu nhận định là một khía cạnh quan trọng của sự phân tầng xã hội (Osborn & Morris, 1979), phản ánh sự chênh lệch trong phân phối thu nhập, mức sống của các nhóm dân cư trong quốc gia hoặc khu vực (Drudy & Punch, 2002; Anelli, 2004).

Theo các nghiên cứu trước đây (Palvarini & Pavilion, 2010; Chung & cộng sự, 2020), chi phí mua và duy trì nhà ở tăng cao sẽ tác động tiêu cực đến những vấn đề về an ninh và chất lượng nhà ở, vô hình chung tạo ra những gánh nặng về tài chính và cản trở cơ hội tiếp cận những dịch vụ thiết yếu của người dân, đặc biệt là lao động thu nhập thấp. Đây là nguyên nhân dẫn đến sự gia tăng bất bình đẳng nhà ở trong xã hội và đồng thời ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội (Shamsuddin & Campbell, 2022).

Trong khi đó tại Việt Nam, nghiên cứu của Gough & Tran (2009) về bất bình đẳng nhà ở sau công cuộc đổi mới năm 1986 cho thấy, những người có điều kiện kinh tế khó khăn và địa vị xã hội thấp phải chịu sự thiệt thòi khi đối diện với chính sách nhà ở mới, đồng nghĩa với việc thiếu sự ổn định về nhà ở của người dân khi kế hoạch nâng cấp các khu vực có thể khiến họ phải di chuyển chỗ ở theo chỉ định của Nhà nước. Ngược lại, những người có thu nhập và địa vị cao trong xã hội lại có điều kiện nâng cấp không gian sống và sở hữu nhà ở có

chất lượng tốt. Từ đó, gây ra bất bình đẳng nhà ở trong xã hội tại Việt Nam (Bui & Erreygers, 2020).

Để giảm thiểu bất bình đẳng nhà ở, cần thiết phải chỉ ra các nhân tố tác động đến vấn đề này. Nhiều nghiên cứu trước đây đã nhận định di cư cũng là một trong những nguyên nhân gây ra các vấn đề nhà ở. Đồng thời, các kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra sự dư thừa nguồn lao động tại khu vực nông thôn, đặc biệt trong những nền kinh tế đang phát triển đã thúc đẩy quá trình di cư của người dân từ nông thôn ra thành thị (Lewis, 1954; Garriga & cộng sự, 2014). Luồng di cư gia tăng sẽ gây áp lực đến nhu cầu nhà ở của người dân, qua đó gây biến động không nhỏ trong cân bằng cung - cầu nhà ở, dẫn đến giá nhà tăng cao (Liu & cộng sự, 2020). Tương tự, di cư cũng làm gia tăng bất bình đẳng nhà ở, đặc biệt tại các đô thị nơi tập trung nhiều người di cư. Điển hình, Yenigül (2005) đã phân tích ảnh hưởng của di cư đến quá trình đô thị hóa và sự chênh lệch trong phân phối nhà ở tại Thổ Nhĩ Kỳ giai đoạn 1950-1980. Một số ảnh hưởng tiêu cực mà di cư để lại phải kể đến: gia tăng dân số đô thị, giá nhà ở bị đẩy cao khiến những người di cư có thu nhập thấp gặp nhiều khó khăn trong việc sở hữu nhà ở, trong khi đó, tỷ lệ dân số đô thị sở hữu nhà ở mới ngày càng tăng.

Có thể thấy, hầu hết các công trình nghiên cứu khi tìm hiểu về thực trạng nhà ở mới chỉ tập trung vào một số khía cạnh đơn lẻ như: sự thiếu hụt nhà ở, chất lượng nhà ở... mà chưa có cái nhìn bao quát những vấn đề về nhà ở nói chung và bất bình đẳng nhà ở nói riêng. Bên cạnh đó, số lượng các nghiên cứu đề cập đến di cư, đặc biệt là di cư nội địa và ảnh hưởng của nó đến bất bình đẳng nhà ở còn hạn chế, trong khi di cư từ các vùng nông thôn đến những thành phố lớn hoặc trung tâm kinh tế hiện đang là xu hướng tại những quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam (Garriga & cộng sự, 2021).



Nhận thấy nhu cầu cấp thiết dành cho các nghiên cứu chuyên sâu, nhóm tác giả lựa chọn xem xét bất bình đẳng nhà ở bằng chỉ số bất bình đẳng Atkinson tính toán từ dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS), từ đó đánh giá một cách tổng quát về tình trạng bất bình đẳng nhà ở và đưa ra cái nhìn khách quan, toàn diện về vai trò của di cư đến việc giảm bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu kỳ vọng sẽ là cơ sở tham khảo để đưa ra các khuyến nghị phù hợp với mục đích khuyến khích di cư hợp lý và giảm tình trạng bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam. Bài viết gồm 5 phần: phần 1 đặt vấn đề, phần 2 trình bày tổng quan về cơ sở lý thuyết, phần 3 trình bày các phương pháp nghiên cứu, phần 4 phân tích kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, kết luận và hàm ý chính sách được trình bày ở phần 5.

## 2. Cơ sở lý thuyết

Khái niệm di cư được định nghĩa là sự di chuyển của người dân từ vị trí địa lý này sang vị trí địa lý khác (Zhang, 2004) và là một dạng chiến lược nhằm mục đích đa dạng hóa sinh kế, gia tăng nguồn thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống. Định nghĩa này phù hợp mục tiêu nghiên cứu của nhóm tác giả là xem xét ảnh hưởng của di cư nội địa đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam.

Khi xem xét về ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở, các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều nhận định trái chiều. Trong khi đa số các nghiên cứu lập luận rằng di cư có tác động tích cực trong việc giảm bất bình đẳng nhà ở (Osili, 2004; Lewin-Epstein & Semyonov, 2013) thì số khác lại đưa ra nhận định trái ngược (Amuedo-Dorantes, 2014; Sato, 2006).

Dưới góc nhìn tích cực, di cư giúp giảm bất bình đẳng nhà ở. Di cư có thể giúp các hộ gia đình có thêm chi phí để cải thiện chất lượng nhà ở, đầu tư tài sản đất đai. Tiền gửi về từ người di cư giúp các hộ gia đình khó khăn có khả năng chi trả cho cuộc sống và gia tăng thu nhập (Garip, 2013), từ đó các hộ có xu hướng tiết kiệm tiền gửi về để mua nhà sinh sống thay vì ở nhà thuê. Cụ thể, hơn 40% người di cư tại Nigeria đã sở hữu một ngôi nhà hoàn chỉnh tại quê hương và hơn một nửa trong số đó đã bắt đầu đầu tư vào tài sản đất đai, nhà ở (Osili, 2004). Nghiên cứu của UNDP (2011) cũng chỉ ra, tại các địa phương ở vùng sâu vùng xa, kiều hối gửi về giúp các gia đình khó khăn có nhà ở, qua đó cải thiện và nâng cao chất lượng nhà ở như: tiếp cận nước sạch, điện, internet... Bên cạnh đó, kiều hối mang lại nguồn thu nhập quan trọng có thể được sử dụng để trang trải các nhu cầu cơ bản và đầu tư vào các tài sản dài hạn như nhà ở, bằng cách cải thiện điều

kiện nhà ở, kiều hối có thể góp phần xóa đi khoảng cách giàu nghèo giữa gia đình thu nhập thấp và gia đình có thu nhập trung bình trở lên (Humphries, 2019; Mehedintu, 2019). Ngoài ra, dưới tác động của làn sóng di cư từ nông thôn ra thành thị, Chính phủ đã dành nhiều nỗ lực để cải thiện chất lượng và mở rộng cơ hội sở hữu nhà ở cho những người di cư (Lewin-Epstein & Semyonov, 2013). Điều này làm tăng tỷ lệ sở hữu nhà ở của người di cư và người có thu nhập thấp, qua đó giúp thu hẹp khoảng cách về bất bình đẳng nhà ở. Chương trình nâng cấp khu ổ chuột của Thái Lan - Baan Mankong là một trường hợp điển hình, chương trình này là sự hợp tác của Chính phủ với cộng đồng địa phương nhằm làm giảm bất bình đẳng về điều kiện nhà ở, cơ sở hạ tầng và dịch vụ cho hàng ngàn hộ gia đình di cư (Boonyabanha, 2009).

Ngược lại, di cư làm gia tăng bất bình đẳng nhà ở tại địa phương có người di cư và tại khu vực có người lao động nhập cư. Tài sản nhà ở mà người di cư sở hữu thường có giá trị thấp hơn so với tài sản do người bản xứ sở hữu (Horton & Thomas, 1998). Điển hình tại Israel, chênh lệch giá trị nhà ở giữa người nhập cư và người bản xứ Israel cùng sinh năm 1997 là gần 32 nghìn đô la Mỹ. Thậm chí sau 30 năm cư trú, vẫn có một khoảng cách đáng kể về giá trị nhà ở giữa người bản xứ Israel và người nhập cư (Semyonov & cộng sự, 2003). Bên cạnh các yếu tố kinh tế cản trở người nhập cư mua nhà ở thì các yếu tố xã hội, văn hóa cũng có thể tác động. Việc mua nhà ở đòi hỏi người di cư phải làm quen với các thỏa thuận về thể chế của nơi đến và thị trường nhà đất (Lewin-Epstein & Semyonov, 2013). Một nghiên cứu về nghèo đói và bất bình đẳng nhà ở tại Trung Quốc khẳng định, khoảng 67% hộ gia đình di cư từ nông thôn ra thành thị đang sống trong nhà thuê, tỷ lệ hộ gia đình sống trong nhà ở có nhà vệ sinh và nhà tắm riêng là 33% đối với hộ gia đình bản địa, trong khi tỷ lệ này chỉ khoảng 6% đối với hộ gia đình di cư (Sato, 2006). Ngoài ra, di cư cũng tác động đến nhà ở thông qua kiều hối, làm gia tăng bất bình đẳng nhà ở tại địa phương có người xuất cư. Cụ thể, trong nghiên cứu của mình tại Bangladesh, Mottaleb (2016) đã chỉ ra rằng khi nhận kiều hối, các hộ gia đình có điều kiện kinh tế cao thường mua nhà ở với giá cao, còn đối với các hộ gia đình nghèo, họ lại có xu hướng gửi kiều hối vào ngân hàng và sử dụng nhà thuê chứ không mua nhà. Bên cạnh đó, tại Colombia, người dân có xu hướng di cư và chuyển tiền về nhiều khiến giá nhà tại một số thành phố lớn tăng lên nhanh chóng, các hộ gia đình nghèo không có khả năng chi trả phải sống trong những căn hộ kém chất lượng hoặc chấp nhận

thuê những căn nhà có chi phí thấp. Do đó, khoảng cách chi tiêu vào chất lượng nhà ở trong các tầng lớp xã hội có sự khác nhau khiến bất bình đẳng về nhà ở tăng nhanh chóng (Pérez, 2018).

Nhìn chung, có thể thấy di cư có tác động đa chiều đến bất bình đẳng nhà ở. Tuy nhiên, dựa trên bối cảnh nghiên cứu tại các tỉnh thành Việt Nam và các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết: Di cư có tác động ngược chiều đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu chính từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) của Tổng cục Thống kê trong 9 năm 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 và 2020 để tính toán bất bình đẳng nhà ở và tỷ suất xuất cư của tỉnh. Ngoài ra, nhóm tác giả sử dụng dữ liệu từ Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) để tính toán một số biến kiểm soát trong mô hình nghiên cứu như: kiểu hồi bình quân đầu người của tỉnh, tỷ số giới tính, tỷ suất sinh thô.

#### 3.2. Đo lường

##### 3.2.1. Đo lường di cư

Khi đánh giá mối quan hệ giữa di cư và các yếu tố, các nhà nghiên cứu đã sử dụng nhiều thang đo khác nhau. Tuy nhiên, khi xem xét tác động của di cư đến phúc lợi hộ gia đình, đặc biệt tại bối cảnh Việt Nam, nhiều nghiên cứu đã sử dụng tỷ suất xuất cư của tỉnh, điển hình như Nguyen & Mont (2012). Do vậy, trong nghiên cứu này, để phù hợp với bối cảnh di cư quốc tế và nội địa tại Việt Nam, biến di cư được đo lường thông qua tỷ suất xuất cư của tỉnh được tính toán trên bộ dữ liệu VHLSS dựa theo hướng dẫn của Tổng cục Thống kê. Theo Tổng cục Thống kê (2016), tỷ suất xuất cư là số người xuất cư của một đơn vị lãnh thổ trong kỳ nghiên cứu (thường là một năm lịch) tính bình quân trên 1000 dân của đơn vị lãnh thổ đó, công thức (1):

$$OMR (\%) = \frac{O}{P_{tb}} \times 1000 \quad (1)$$

Trong đó:

OMR: Tỷ suất xuất cư

O: Số người xuất cư

$P_{tb}$ : Dân số trung bình (hay dân số có đến giữa năm)

##### 3.2.2. Đo lường bất bình đẳng nhà ở

Đối với khía cạnh nhà ở, theo đề xuất của Bui & Erreygers (2020), nghiên cứu sử dụng chỉ số nhà ở được ước tính dựa trên hồi quy về ảnh hưởng chất lượng

nhà ở đến giá nhà mà các hộ gia đình đang sống, bao gồm cả những ngôi nhà mà hộ gia đình sở hữu hoặc đang thuê. Mặc dù, dữ liệu từ VHLSS cung cấp giá nhà ở do chính các hộ gia đình ước tính được. Tuy nhiên, giá nhà thường có biến động đáng kể theo thời gian và khó để kiểm soát sự thay đổi (Bui & Erreygers, 2020). Do vậy, để tránh những sai sót trong việc ước lượng giá trị, nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ khảo sát VHLSS năm 2020 nhằm ước tính hệ số hồi quy ảnh hưởng các đặc điểm nhà ở theo đề xuất của Decancq & Lugo (2012). Đầu tiên, để thấy được mối quan hệ giữa các yếu tố về chất lượng nhà ở đối với giá cả của ngôi nhà (Decancq & Lugo, 2012), nghiên cứu thực hiện hồi quy biến logarit giá nhà theo các biến đặc điểm nhà ở như diện tích bình quân đầu người, kiểu nhà, điều kiện vệ sinh, tài sản lâu bền (kết quả hồi quy được trình bày trong Phụ lục 1). Sau khi tính toán các hệ số hồi quy của biến đặc điểm nhà ở, nghiên cứu ước tính logarit giá nhà cho các năm còn lại dựa trên các hệ số này và chuyển các giá trị logarit thành giá nhà dự đoán. Cuối cùng, giá nhà dự đoán của từng hộ gia đình được gán cho mỗi cá nhân và được coi là biến nhà ở (Bui & Erreygers, 2020).

Để tính toán chỉ số bất bình đẳng nhà ở, nhóm tác giả sử dụng chỉ số bất bình đẳng Atkinson (Kawachi & Kennedy (1997), Dayioğlu & Başlevent (2006)). So với các chỉ số đo lường bất bình đẳng khác như chỉ số Gini, chỉ số Theil, chỉ số Robin Hood, chỉ số Atkinson có nhiều ưu điểm hơn khi chỉ số này xem xét các khía cạnh phân phối một cách rõ ràng và có thể được coi là thước đo bất bình đẳng và chỉ số về lợi ích phúc lợi tiềm năng từ phân phối lại (Sun & cộng sự, 2015). Ngoài ra, chỉ số Atkinson còn cho phép đo lường mức độ bất bình đẳng thông qua phản ứng của xã hội nên chỉ số này còn được sử dụng để đưa ra các đánh giá về phúc lợi xã hội nhằm hướng đến hoàn thiện chính sách công (Võ Hồng Đức & cộng sự, 2019). Theo Tsui (1995) chỉ số Atkinson đo lường mức độ bất bình đẳng nhà ở được trình bày tại công thức (2) dưới đây:

$$I = 1 - \left[ \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left( \frac{d_i}{\mu(d)} \right)^{1-\epsilon} \right]^{\frac{1}{1-\epsilon}} \quad (2)$$

Với  $d_i$  là giá nhà dự đoán của cá nhân  $i$ ,  $\mu(d)$  là giá nhà dự đoán trung bình các cá nhân đạt được,  $n$  là tổng số cá nhân trong xã hội và  $\epsilon$  là tham số thể hiện sự nhạy cảm của xã hội với bất bình đẳng.

### 3.3. Phương pháp nghiên cứu

Bước một, nhóm tác giả đánh giá tác động của di cư đến bất bình đẳng nhà ở thông qua phương trình hồi quy (3):

$$BBĐ_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * Dicu_{jt} + \beta_2 X_{jt} + u_{jt} \quad (3)$$

Trong đó:

$BBĐ_{jt}$  là chỉ số đo lường mức độ bất bình đẳng nhà ở của tỉnh j trong năm t

$Dicu_{jt}$  là tỷ suất xuất cư của tỉnh j trong năm t

$X_{jt}$  là các biến kiểm soát, gồm: kiểu hồi bình quân đầu người, tỷ số giới tính, tỷ suất sinh thô, vùng kinh tế trọng điểm, vùng kinh tế

$u_{jt}$  là các biến không quan sát được

Bước hai, nghiên cứu sử dụng phương pháp Tổng quát của các khoảnh khắc (Generalized Method of Moments - GMM) để ước lượng phương trình hồi quy (3). Khi xem xét mối quan hệ và tác động của các yếu tố kinh tế - xã hội đến bất bình đẳng, một số nghiên cứu đã chỉ ra hiện tượng nội sinh, điển hình như Baloch (2017), Sağlam (2021). Do đó, theo đề xuất của Hansen (1982), nghiên cứu sử dụng phương pháp GMM để khắc phục hiện tượng nội sinh trong mô hình.

Bước ba, để kiểm định sự phù hợp của phương

pháp GMM, nghiên cứu thực hiện kiểm định nội sinh Durbin-Wu Hausman. Mô hình có hiện tượng nội sinh khi mức ý nghĩa P-value < 0,05 và ngược lại. Kết quả tại bảng 3 và bảng 4 cho thấy, P-value < 0,05, vì vậy có hiện tượng nội sinh trong mô hình.

Bước bốn, kiểm định Hansen (hay kiểm định Sargan) được sử dụng kiểm tra sự phù hợp của biến công cụ trong mô hình GMM. Với P-value > 0,1 kết quả tại Bảng 3 và Bảng 4 cho thấy tất cả các biến công cụ được sử dụng trong mô hình là hợp lý.

Bước năm, nghiên cứu sử dụng kiểm định Arellano - Bond (AR) để kiểm tra tính chất tự tương quan của phương sai sai số mô hình GMM ở dạng sai phân bậc 2 (AR(2)). Với điều kiện P-value > 0,05 thể hiện không có tự tương quan bậc 2 cho phần dư. Kết quả tại bảng 3 và bảng 4 cho thấy, P-value > 0,05, nói cách khác không có hiện tượng tự tương quan bậc 2 cho phần dư trong mô hình ước lượng.

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Thực trạng di cư tại Việt Nam

**Bảng 1.** Tỷ suất xuất cư tại các tỉnh thành tại Việt Nam giai đoạn 2

	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Phương sai	Hệ số Kurtosis	Hệ số Skewness	Khoảng biến thiên	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
2004	8,101	2,592	6,729	5,600	1,111	12,4	4,2	18,6
2006	7,555	2,496	6,232	2,608	0,243	11,6	2,12	13,72
2008	6,323	1,538	2,365	2,296	0,589	11,15	3,03	14,18
2010	7,672	1,953	3,816	2,931	0,680	10,67	1,9	12,57
2012	7,123	2,755	7,590	3,132	0,372	13,9	1,7	15,6
2014	7,801	3,585	12,855	3,294	0,645	16,1	2,1	18,2
2016	6,784	2,634	6,939	7,244	1,803	14,6	1,5	16,1
2018	6,361	2,628	6,908	7,331	1,785	13,8	1,2	15
2020	7,923	4,472	20,001	3,443	0,908	18,8	1,5	20,3

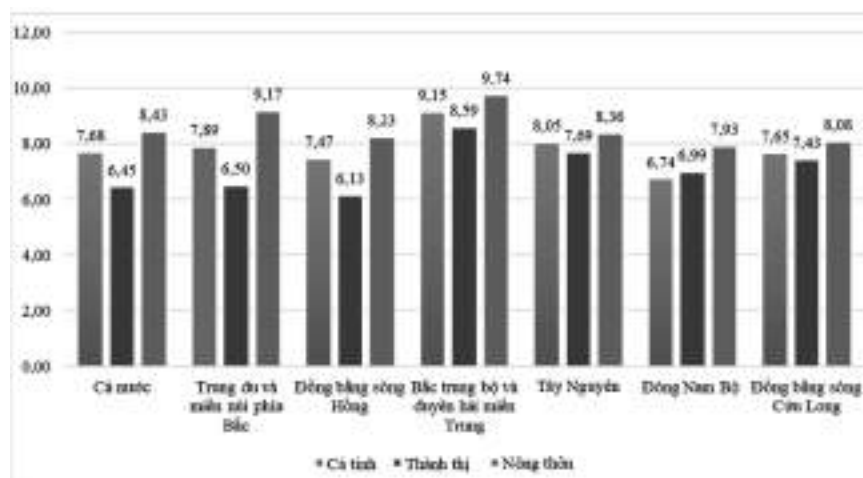
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng 1 cho thấy trong giai đoạn 2004-2020, tỷ suất xuất cư trung bình của các tỉnh thành tại Việt Nam có sự biến động. Cụ thể, giai đoạn 2004-2008, tỷ suất xuất cư có xu hướng giảm liên tục (giảm 1,778%), giai đoạn 2008-2014 tăng 1478%, đến giai đoạn 2014-2018 lại giảm 1,44%, tuy nhiên đến năm cuối giai đoạn tăng 1,562%. Nhìn chung, trong cả giai đoạn nghiên cứu, tỷ suất xuất cư trung bình cả

nước giảm 0,078%. Bên cạnh đó, dữ liệu phân phối trong cả giai đoạn 2004-2020 là phân phối có dạng nhọn và lệch dương (Kurtosis > 0; Skewness > 0). Ngoài ra, trong giai đoạn 2004-2020, khoảng biến thiên có nhiều biến động, tuy nhiên có xu hướng tăng trong cả giai đoạn nghiên cứu thể hiện sự chênh lệch về tỷ suất xuất cư ngày càng cao giữa các tỉnh thành Việt Nam.



**Hình 1.** Tỷ suất xuất cư trung bình tỉnh, khu vực thành thị, khu vực nông thôn cả nước và theo vùng kinh tế giai đoạn 2004-2022



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Hình 1 cho thấy, tỷ suất xuất cư trung bình của tỉnh, khu vực thành thị, khu vực nông thôn của cả nước và 6 vùng kinh tế Việt Nam trong giai đoạn 2004-2020.

Có thể thấy, tỷ suất xuất cư trung bình các tỉnh có sự chênh lệch giữa các vùng. Cụ thể, Đông Nam Bộ là vùng có tỷ suất xuất cư trung bình thấp nhất và thấp hơn mức trung bình của cả nước là 0,32%. Ngược lại, vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung có tỷ suất xuất cư trung bình cao nhất, cao hơn mức trung bình của cả nước là 1,47% và cao hơn vùng Đông Nam Bộ là 2,41%. Các vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và Tây Nguyên là những vùng có tỷ suất xuất cư cao và cao hơn mức trung bình của cả nước lần lượt 0,21%, 1,47% và 0,37%.

Bên cạnh đó, tỷ suất xuất cư của các tỉnh thành có

xu hướng cao hơn ở khu vực nông thôn và thấp hơn ở khu vực thành thị ở tất cả các vùng kinh tế. Với khu vực thành thị, Đồng bằng sông Hồng có tỷ suất xuất cư khu vực thành thị thấp nhất cả nước và thấp hơn mức trung bình cả nước là 0,32%. Bên cạnh đó, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung là vùng có tỷ suất xuất cư ở khu vực thành thị cao nhất và chênh lệch 2,46% so với vùng Đồng bằng sông Hồng. Với khu vực nông thôn, Đông Nam Bộ có tỷ suất xuất cư thấp nhất và thấp hơn mức trung bình cả nước là 0,5%. Tương tự như xu hướng của cả tỉnh và khu vực thành thị, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung là vùng có tỷ suất xuất cư ở khu vực nông thôn cao nhất và cao hơn mức trung bình cả nước là 1,31%.

#### 4.2. Thực trạng bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam

**Bảng 2.** Chỉ số bình đẳng nhà ở tại các tỉnh thành tại Việt Nam giai đoạn 2012-2020

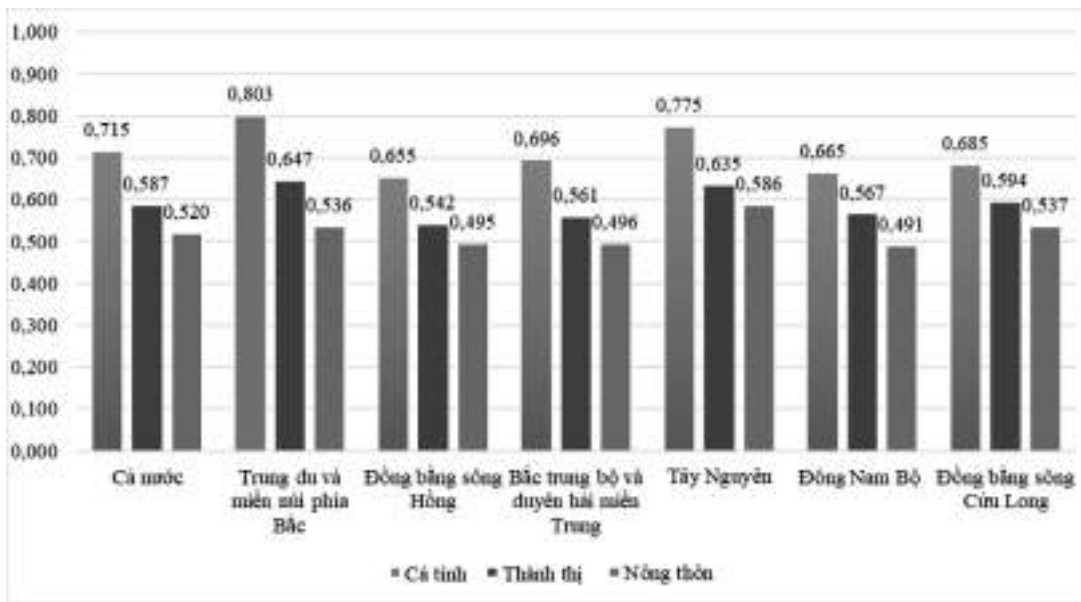
	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Phương sai	Hệ số Kurtosis	Hệ số Skewness	Khoảng biến thiên	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
2004	0,714	0,101	0,010	2,344	-0,121	0,456	0,485	0,941
2006	0,746	0,121	0,014	2,701	-0,235	0,507	0,482	0,989
2008	0,766	0,128	0,016	2,997	-0,137	0,598	0,376	0,974
2010	0,623	0,118	0,014	3,412	0,533	0,592	0,372	0,964
2012	0,851	0,063	0,004	2,925	-0,281	0,232	0,677	0,909
2014	0,858	0,064	0,004	2,482	-0,356	0,199	0,716	0,915
2016	0,855	0,074	0,005	3,188	-0,563	0,283	0,638	0,921
2018	0,890	0,073	0,005	7,572	-1,687	0,312	0,577	0,889
2020	0,686	0,185	0,034	2,068	-0,018	0,572	0,320	0,892

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng 2 cho thấy trong giai đoạn 2004-2020, chỉ số đo lường bất bình đẳng nhà ở có sự biến động, tuy nhiên trong cả giai đoạn nghiên cứu, bất bình đẳng nhà ở giảm tại các tỉnh thành Việt Nam. Chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình 63 tỉnh thành Việt Nam giảm từ 0,714 điểm năm 2004 xuống 0,686 điểm năm 2020, cả giai đoạn giảm 0,028 điểm. Bất bình đẳng nhà ở có xu hướng tăng trong giai đoạn 2004-2008 và giảm trong giai đoạn 2008-2010. Tuy nhiên, đến giai đoạn 2010-2020 bất bình đẳng nhà ở có xu hướng

tăng và giảm nhẹ ở cuối giai đoạn. Bên cạnh đó, dữ liệu phân phối trong cả giai đoạn 2004-2020 là phân phối có dạng nhọn ( $Kurtosis > 0$ ). Ngoài ra, trong giai đoạn 2012-2020, khoảng biến thiên cũng có nhiều biến động, khoảng biến thiên giảm mạnh vào giai đoạn 2004-2014 nhưng lại tăng liên tục vào giai đoạn sau đó, nhìn chung trong cả giai đoạn nghiên cứu, khoảng biến thiên có xu hướng tăng thể hiện sự chênh lệch bất bình đẳng nhà ở ngày càng cao giữa các tỉnh thành Việt Nam.

**Hình 2.** Chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình tỉnh, khu vực thành thị, khu vực nông thôn cả nước và theo vùng kinh tế giai đoạn 2004-2022



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Hình 2 cho thấy chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình của tỉnh, khu vực thành thị, khu vực nông thôn của cả nước và 6 vùng kinh tế Việt Nam trong giai đoạn 2004-2020.

Có thể thấy, tại các vùng kinh tế, có sự chênh lệch về chỉ số bất bình đẳng nhà ở, tuy nhiên sự chênh lệch không quá cao giữa các vùng. Cụ thể, Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên có chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình cao nhất cả nước và cao hơn mức trung bình cả nước lần lượt là 0,88 và 0,6 điểm. Ngược lại, các vùng Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long có chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình thấp hơn mức trung bình của cả nước, trong đó thấp nhất là vùng Đồng bằng sông Hồng.

Bên cạnh đó, chỉ số bất bình đẳng nhà ở trung bình của các tỉnh thành có xu hướng cao hơn ở khu vực thành

thị và thấp hơn ở khu vực nông thôn ở tất cả các vùng kinh tế. Với khu vực thành thị, Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và Đông Nam Bộ có chỉ số bất bình đẳng nhà ở tại khu vực thành thị thấp nhất cả nước và thấp hơn mức trung bình cả nước lần lượt là 0,045, 0,026 và 0,02 điểm. Bên cạnh đó, Trung du và miền núi phía Bắc có chỉ số bất bình đẳng nhà ở tại khu vực thành thị cao nhất cả nước (cao hơn mức trung bình cả nước 0,06 điểm). Với khu vực nông thôn, tương tự như xu hướng tại khu vực thành thị, chỉ số bất bình đẳng nhà ở tại khu vực nông thôn các vùng Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Đông Nam Bộ thấp hơn mức trung bình cả nước và các vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, Đồng bằng sông Cửu Long có chỉ số bất bình đẳng nhà ở tại khu vực nông thôn cao hơn mức trung bình cả nước.

### 4.3. Ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở

**Bảng 3.** Kết quả ước lượng ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam

Biến độc lập		Bất bình đẳng nhà ở
Biến trễ của Bất bình đẳng nhà ở		0,0343***
Di cư		-0,0489***
Biến kiểm soát		
Kiểu hồi bình quân đầu người		-0,0019***
Tỷ số giới tính		0,0036***
Tỷ suất sinh thô		0,0012***
Vùng kinh tế trọng điểm (Tham chiếu: Tỉnh không thuộc vùng kinh tế trọng điểm)	Tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm	-0,0201**
Vùng kinh tế (Tham chiếu: Trung du và miền núi phía Bắc)	Đồng bằng sông Hồng	-0,1391***
	Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	0,1036***
	Tây Nguyên	0,0130***
	Đông Nam Bộ	-0,1336***
	Đồng bằng sông Cửu Long	-0,1387**
Constant		0,4954***
Wald chi2(11)		786383,38
Prob>chi2		0,000
Wu-Hausman F(1,24)		0,0001
AR(2) (P-value)		0,395
Hansen J. (P-value)		0,344
Số quan sát		504
Số biến công cụ		51
Mức ý nghĩa thống kê: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy, di cư có ảnh hưởng ngược chiều đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam trong giai đoạn 2004-2020. Cụ thể, với mức ý nghĩa 1%, khi tỷ suất xuất cư của tỉnh tăng 1‰, chỉ số bất bình đẳng nhà ở của tỉnh giảm 0.0489 điểm. Như vậy, khi di cư tăng, tình trạng bất bình đẳng nhà ở tại các tỉnh thành của Việt Nam sẽ được cải thiện trong giai đoạn nghiên cứu và giải thuyết (H) được chứng minh.

Kết quả trên tương đồng với một số tác giả khi nghiên cứu về di cư và vấn đề nhà ở, điển hình như Osili (2004), Boonyabanha (2009), Humphries (2019)... Điều này có thể lý giải bởi lý thuyết “lòng vị tha” khi mà người dân di cư quan tâm đến mức sống, sinh kế và hạnh phúc của người thân ở quê nhà. Do đó, những người di cư chấp nhận hy sinh một phần lợi ích cá nhân và liên tục gửi kiều hối về địa phương xuất xứ, hỗ trợ cho

gia đình. Nguồn kiều hối có thể được các hộ gia đình sử dụng để cải thiện điều kiện nhà ở hoặc đầu tư vào nhà ở như một tài sản dài hạn. Bên cạnh đó, các cá nhân di cư có cơ hội tìm kiếm những công việc với mức thu nhập cao hơn tại quê nhà, từ đó góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, nhà ở. Từ đó, góp phần giảm chênh lệch về nhà ở trong các nhóm dân cư và giảm bất bình đẳng nhà ở trong xã hội.

Ngoài ra, bảng 3 cũng chỉ ra các đặc điểm của tỉnh có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng nhà ở của tỉnh. Cụ thể:

Kiều hối bình quân đầu người có tác động ngược chiều đến bất bình đẳng nhà ở của tỉnh. Nói cách khác, tại mức ý nghĩa 1%, khi kiều hối bình quân đầu người tăng 1 nghìn đồng/người thì chỉ số bất bình đẳng nhà ở giảm 0,0019 điểm. Ngược lại, tỷ số giới tính và tỷ suất sinh thô có tác động cùng chiều với tình trạng bất bình

đăng nhà ở tại Việt Nam. Cụ thể, khi tỷ số giới tính tăng 1 điểm và tỷ suất sinh thô tăng 1%, chỉ số bất bình đẳng nhà ở tăng lần lượt 0,0036 và 0,0012 điểm, tại mức ý nghĩa 1%.

Xét theo Vùng kinh tế trọng điểm, các tỉnh thành thuộc vùng kinh tế trọng điểm có xu hướng giảm bất bình đẳng nhà ở. Xét theo Vùng kinh tế, tình trạng bất bình đẳng nhà ở cũng có sự khác biệt tại các vùng kinh

tế khác nhau. Kết quả tại bảng 3 cho thấy, tại các vùng Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long, tình trạng bất bình đẳng nhà ở có xu hướng gia tăng. Ngược lại, bất bình đẳng nhà ở có xu hướng giảm ở các vùng Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung và Tây Nguyên.

#### 4.4. Ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở theo khu vực thành thị và nông thôn

**Bảng 4.** Kết quả ước lượng ảnh hưởng của di cư đến bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam theo khu vực thành thị và nông thôn

Biến độc lập		Bất bình đẳng nhà ở	
		Khu vực thành thị	Khu vực nông thôn
Biến trễ của Bất bình đẳng nhà ở		-0,3347***	-0,1966***
Di cư		-0,0118***	-0,0305***
<b>Biến kiểm soát</b>			
Kiểu hồi bình quân đầu người		0,0034**	-0,0057**
Tỷ số giới tính		0,0086***	0,0026**
Tỷ suất sinh thô		-0,0002**	0,0072***
Vùng kinh tế trọng điểm (Tham chiếu: Tỉnh không thuộc vùng kinh tế trọng điểm)	Tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm	-0,0304**	-0,0013**
Vùng kinh tế (Tham chiếu: Trung du và miền núi phía Bắc)	Đồng bằng sông Hồng	0,3619***	-0,2991***
	Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	0,2436***	0,1546***
	Tây Nguyên	-0,2170***	0,6130***
	Đông Nam Bộ	0,1336***	0,2336***
	Đồng bằng sông Cửu Long	-0,6287**	-0,1687**
Constant		0,6430***	0,7805***
Wald chi2(15)		588772,06	108409,67
Prob>chi2		0,000	0,000
Wu-Hausman F(1,24)		0,0003	0,0015
AR(2) (P-value)		0,735	0,519
Hansen J. (P-value)		0,765	0,618
Số quan sát		504	504
Số biến công cụ		58	61
Mức ý nghĩa thống kê: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01			

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Để đánh giá tác động của di cư đến bất bình đẳng nhà ở tại khu vực thành thị và nông thôn của các tỉnh thành Việt Nam.

Kết quả tại bảng 4 cho thấy, di cư có ảnh hưởng ngược chiều đến bất bình đẳng nhà ở tại cả khu vực thành thị và nông thôn trong giai đoạn 2004-2020. Cụ

thể, khi tỷ suất xuất cư của tỉnh tại khu vực thành thị và nông thôn tăng 1%, chỉ số bất bình đẳng nhà ở của tỉnh tại hai khu vực này giảm lần lượt 0,0118 và 0,0305 điểm, tại mức ý nghĩa 1%. Có thể thấy, khi di cư tăng, tình trạng bất bình đẳng nhà ở của tỉnh tại cả khu vực thành thị và nông thôn đều được cải thiện, tuy nhiên

trong giai đoạn nghiên cứu, di cư có ảnh hưởng đến bất bình đẳng nhà ở tại khu vực nông thôn mạnh hơn khu vực thành thị.

Bên cạnh đó, bảng 4 cũng chỉ ra các đặc điểm của tỉnh tại khu vực thành thị và nông thôn có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng nhà ở. Cụ thể:

Kiểu hối binh quân đầu người có tác động khác nhau đến bất bình đẳng nhà ở của tỉnh tại khu vực thành thị và nông thôn. Tại mức 5%, khi kiểu hối binh quân đầu người tăng 1 nghìn đồng/người thì chỉ số bất bình đẳng nhà ở tăng 0,0034 điểm tại khu vực thành thị và giảm 0,0057 điểm tại khu vực nông thôn. Tỷ số giới tính có tác động cùng chiều đến bất bình đẳng nhà ở tại cả khu vực thành thị và nông thôn, chỉ số bất bình đẳng tăng lần lượt 0,0086 và 0,0026 điểm tại hai khu vực khi tỷ số giới tính tăng 1 điểm. Bên cạnh đó, tỷ suất sinh thô làm giảm bất bình đẳng nhà ở ở khu vực thành thị nhưng lại làm tăng bất bình đẳng nhà ở tại khu vực nông thôn.

Xét theo Vùng kinh tế trọng điểm, kết quả tại bảng 4 cho thấy, cả khu vực thành thị và nông thôn của các tỉnh thành thuộc vùng kinh tế trọng điểm đều có xu hướng giảm tình trạng bất bình đẳng nhà ở. Xét theo Vùng kinh tế, tình trạng bất bình đẳng nhà ở cũng có sự khác biệt tại các vùng kinh tế khác nhau. Tại khu vực thành thị, các tỉnh thuộc các vùng Đồng bằng sông Hồng, Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung, Đông Nam Bộ có xu hướng gia tăng tình trạng bất bình đẳng nhà ở. Ngược lại, bất bình đẳng nhà ở có xu hướng giảm ở các vùng Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long. Tại khu vực nông thôn, bất bình đẳng nhà ở có xu hướng gia tăng tại các vùng Đồng bằng sông Hồng, Đồng bằng sông Cửu Long và giảm tại các vùng còn lại.

## 5. Kết luận

Sử dụng dữ liệu 63 tỉnh thành từ Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam (VHLSS) trong 9 năm (2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 và 2020), nghiên cứu đã phân tích và lý giải mối quan hệ giữa di cư và bất bình đẳng nhà ở tại Việt Nam. Áp dụng phương pháp hồi quy tổng quát khoảng khắc (GMM), kết quả chỉ ra rằng tỷ lệ xuất cư của địa phương tăng có tác động tích cực đến tình trạng bất bình đẳng nhà ở của các tỉnh thành Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thu được, nhóm tác giả đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng nhà ở từ di cư trong nước.

*Thứ nhất*, do tỷ lệ xuất cư cao có xu hướng làm giảm bất bình đẳng nhà ở nên Chính phủ cần xây

dựng các chính sách thúc đẩy di cư hợp lý và tối đa hóa lợi ích từ việc di cư. Cụ thể, Chính phủ cần đảm bảo tổ chức các dự án thúc đẩy di cư lao động một cách có trật tự, điều chỉnh họ tới các vùng phát triển năng động hơn; giảm chi phí di cư, giảm chi phí giao dịch kiểu hối, phát triển hệ thống thanh toán và ngân hàng di động, thúc đẩy khả năng tiếp cận các dịch vụ tài chính cho các hộ gia đình để tăng đầu tư tư nhân và hỗ trợ, tạo điều kiện để người lao động di chuyển đến các vùng địa phương khác làm việc cũng như sau khi trở về địa phương nơi xuất cư có vị trí làm việc phù hợp. Bên cạnh đó, các điểm cung cấp thông tin cho người di cư cũng cần được Chính phủ xây dựng để họ có thông tin về địa điểm mới, quyền lợi của mình và các thủ tục hành chính liên quan như đăng ký hộ khẩu, tạm trú, tạm vắng tại các địa phương...

*Thứ hai*, cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách về bảo trợ xã hội cho người di cư và lao động nhập cư. Nhà nước cần đẩy mạnh việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về bảo trợ xã hội cho người di cư và lao động nhập cư; phối hợp đồng bộ chính sách an sinh xã hội với các chính sách kinh tế - xã hội khác, như chính sách việc làm, chính sách tiền lương và thu nhập, các chương trình mục tiêu xóa đói, giảm nghèo bền vững, các văn bản nhà ở xã hội cho người di cư. Ngoài ra, đối với người thân của người di cư phải ở lại quê hương, Chính phủ và địa phương cần xây dựng các chương trình cộng đồng quan tâm hơn tới các đối tượng này, giúp làm giảm gánh nặng chăm sóc cho lao động di cư.

*Thứ ba*, dòng kiểu hối có tác động ngược chiều với bất bình đẳng nhà ở. Do Chính phủ cần có những chính sách khuyến khích người di cư nội địa gửi kiểu hối về địa phương nơi xuất cư. Sự sẵn có của các dịch vụ; tính tiện lợi và dễ dàng tiếp cận các định chế tài chính chính thức, đơn giản hóa thủ tục hành chính và chi phí chuyển tiền hợp lý; tốc độ chuyển tiền của các kênh, cơ sở hạ tầng của các định chế và môi trường thể chế của nơi gửi và nơi nhận kiểu hối sẽ khuyến khích người di cư gửi tiền về địa phương nơi xuất cư. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều trường hợp người lao động di cư chưa có điều kiện tiếp cận với các chính sách hỗ trợ gửi tiền về khu vực nên dễ dàng trở thành “con mối” cho các công ty tài chính trung gian. Do đó, Nhà nước cần đơn giản hóa thủ tục đối với lao động xuất cư, hỗ trợ người nhận kiểu hối có thể dễ dàng tiếp cận các dịch vụ chuyển tiền, thủ tục đơn giản, chi phí hợp lý, thời gian nhanh và rủi ro thấp nhất.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Amuedo-Dorantes, C. (2014). The good and the bad in remittance flows. *IZA World of Labor*.
- Anelli, J. (2004). The heroes and losers in housing consumption: Looking for cumulative effects. *Príspevek prednesený na konferenci European Network for Housing Research: Housing: Growth and Regeneration. Cambridge*, 2(6), 7.
- Baloch, A. M. D. A. D. U. L. L. A. H., Noor, Z. M., Habibullah, M. S., & Bani, Y. A. S. M. I. N. (2017). The impact of gender equality on education inequality: A global analysis based on GMM dynamic panel estimation. *International Journal of Economics and Management*, 11(3), 691-714.
- Boonyabancha, S. (2009). Land for housing the poor-by the poor: experiences from the Baan Mankong nationwide slum upgrading programme in Thailand. *Environment and Urbanization*, 21(2), 309-329.
- Bui, T. K. T., & Erreygers, G. (2020). Multidimensional inequality in Vietnam, 2002-2012. *Economies*, 8(2), 29.
- Chung, R. Y. N., Chung, G. K. K., Gordon, D., Mak, J. K. L., Zhang, L. F., Chan, D., ... & Wong, S. Y. S. (2020). Housing affordability effects on physical and mental health: household survey in a population with the world's greatest housing affordability stress. *J Epidemiol Community Health*, 74(2), 164-172.
- Cuong, N. V., & Mont, D. (2012). Economic impacts of international migration and remittances on household welfare in Vietnam. *International Journal of Development Issues*, 11(2), 144-163.
- Dayioğlu, M., & Başlevent, C. (2006). Imputed rents and regional income inequality in Turkey: a subgroup decomposition of the Atkinson index. *Regional Studies*, 40(8), 889-905.
- Decancq, K., & Lugo, M. A. (2012). Inequality of wellbeing: A multidimensional approach. *Economica*, 79(316), 721-746.
- Derrick Horton, H., & Thomas, M. E. (1998). Race, class, and family structure: Differences in housing values for black and white homeowners. *Sociological Inquiry*, 68(1), 114-136.
- Drudy, P. J., & Punch, M. (2002). Housing models and inequality: perspectives on recent Irish experience. *Housing Studies*, 17(4), 657-672.
- Rybkowska, A., & Schneider, M. (2011). Housing conditions in Europe in 2009. *Eurostat Statistics in focus*, 4(1), 1-12.
- Filandri, M., & Olagnero, M. (2014). Housing inequality and social class in Europe. *Housing Studies*, 29(7), 977-993.
- Garip, F. (2014). The impact of migration and remittances on wealth accumulation and distribution in rural Thailand. *Demography*, 51(2), 673-698.
- Garriga, C., Hedlund, A., Tang, Y., & Wang, P. (2021). Rural-urban migration and house prices in China. *Regional Science and Urban Economics*, 91, 103613.
- Garriga, C., Tang, Y., & Wang, P. (2014). *Rural-urban migration, structural change, and housing markets in china*. Mimeo.
- Gough, K. V., & Tran, H. A. (2009). Changing housing policy in Vietnam: Emerging inequalities in a residential area of Hanoi. *Cities*, 26(4), 175-186.
- Hansen, L. P. (1982). Large sample properties of generalized method of moments estimators. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 1029-1054.
- Humphries, N., Connell, J., Negin, J., & Buchan, J. (2019). Tracking the leavers: towards a better understanding of doctor migration from Ireland to Australia 2008-2018. *Human Resources for Health*, 17, 1-10.
- Kawachi, I., & Kennedy, B. P. (1997). The relationship of income inequality to mortality: does the choice of indicator matter?. *Social science & medicine*, 45(7), 1121-1127.
- Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (2013). Immigration and wealth inequality in old age: The case of Israel. *Research in Social Stratification and Mobility*, 33, 56-71.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour.
- Liu, R., Li, T., & Greene, R. (2020). Migration and inequality in rental housing: Affordability stress in the Chinese cities. *Applied Geography*, 115, 102138.
- Mehedintu, A., Soava, G., & Sterpu, M. (2019). Remittances, migration and gross domestic product from Romania's perspective. *Sustainability*, 12(1), 212.
- Mottaleb, K. A., & Mishra, A. K. (2016). Rice consumption and grain-type preference by household: a Bangladesh case. *Journal of Agricultural and Applied Economics*, 48(3), 298-319.
- Osborn, A. F., & Morris, T. C. (1979). The rationale for a composite index of social class and its evaluation. *British Journal of Sociology*, 39-60.
- Osili, U. O. (2004). Migrants and housing investments: Theory and evidence from Nigeria. *Economic development and cultural change*, 52(4), 821-849.
- Palvarini, P., & Pavolini, E. (2010). Housing deprivation and vulnerability in Western Europe. In *Social vulnerability in Europe: The new configuration of social risks* (pp. 126-158). London: Palgrave Macmillan UK.
- Pérez Dávila, F. L. (2018). Políticas educativas en Colombia: en busca de la calidad. *Actualidades pedagógicas*, 1(71), 193-213.
- Sağlam, B. B. (2021). Educational inequality versus income inequality: An empirical investigation. *The Economic and Social Review*, 52(3, Autumn), 269-299.
- Sato, I. (2006). Welfare regime theories and the Japanese housing system. In *Housing and social transition in Japan* (pp. 85-105). Routledge.
- Semyonov, M., Lewin-Epstein, N., & Davidov, E. (2003). Period and duration effects on the value of housing among immigrants. *Social Science Research*, 32(1), 2-24.

- Sen, A. K. (1966). Peasants and Dualism with or without Surplus Labor. *Journal of political Economy*, 74(5), 425-450.
- Shamsuddin, S., & Campbell, C. (2022). Housing cost burden, material hardship, and well-being. *Housing Policy Debate*, 32(3), 413-432.
- Sun, C., Zhang, Y., Peng, S., & Zhang, W. (2015), "The inequalities of public utility products in China: From the perspective of the Atkinson index", *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 51, 751-760.
- Tsui, K. Y. (1995). Multidimensional generalizations of the relative and absolute inequality indices: the Atkinson-Kolm-Sen approach. *Journal of Economic Theory*, 67(1), 251-265.
- Vo, D. H., Nguyen, T. C., Tran, N. P., & Vo, A. T. (2019), "What factors affect income inequality and economic growth in middle-income countries?", *Journal of Risk and Financial Management*, 12(1), 40.
- Yenigül, S. B. (2005). The effects of migration on urban. *Gazi University Journal of Science*, 18(2), 273-288.
- Zhang, M. (2004). China's poor regions: Rural-urban migration, poverty, economic reform and urbanisation (Vol. 4). *Routledge*.

**Phụ lục 1.** Hệ số hồi quy giá nhà năm 2020 theo phương pháp OL

Biến		Hệ số hồi quy	Mức ý nghĩa
		Logarit của giá nhà	
Logarit của diện tích bình quân đầu người		0,4060	0,000
Tài sản cố định		0,0055	0,000
Kiểu nhà (Tham chiếu: nhà kiểu biệt thự)	Nhà kiên cố khép kín	-0,1539	0,029
	Nhà kiên cố không khép kín	-0,5072	0,000
	Nhà bán kiên cố	-0,7862	0,000
	Nhà tạm và khác	-1,4103	0,000
Tỷ lệ thành thị - nông thôn (Tham chiếu: nông thôn)	Thành thị	0,4989	0,000
Có tiếp cận với nước sạch		0,1861	0,000
Có nhà vệ sinh đạt tiêu chuẩn		-0,0820	0,000
Có tiếp cận với điện lưới quốc gia		0,3405	0,020
Tổng các khoản chi nhà ở		0,0033	0,000
Vùng kinh tế (Tham chiếu: Trung du và miền núi phía Bắc)	Đồng bằng sông Hồng	0,3759	0,000
	Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	0,3168	0,000
	Tây Nguyên	0,3869	0,000
	Đông Nam Bộ	0,6795	0,015
	Đồng bằng sông Cửu Long	0,1485	0,000
Constant		12,0208	0,000
R square		0,4761	
Prob>F			0,000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

# THỰC NGHIỆM CAN THIỆP CÔNG TÁC XÃ HỘI CÁ NHÂN TRONG HỖ TRỢ TRẺ MẮC RỐI LOẠN PHỔ TỰ KỶ TĂNG CƯỜNG KHẢ NĂNG GIAO TIẾP

TS. Nguyễn Trung Hải (76)  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
haitc08ulsa@gmail.com  
TS. Nguyễn Thu Hà  
Bệnh viện Nhi Trung ương

**Tóm tắt:** Bài viết được thực hiện dựa trên kết quả thực nghiệm công tác xã hội (CTXH) cá nhân với trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ (RLPTK) tại Bệnh viện Nhi Trung ương nhằm đạt mục tiêu tăng cường khả năng giao tiếp xã hội cho trẻ. Xuất phát từ nhu cầu thực tế của gia đình, nhân viên CTXH thực hiện các hoạt động can thiệp trợ giúp. Từ những đánh giá về điểm mạnh, điểm yếu, nhân viên CTXH phối hợp cùng hộ gia đình lập kế hoạch can thiệp. Hoạt động can thiệp luôn được nhân viên CTXH thực hiện bằng cách tư vấn trước, sau đó để các gia đình quan sát trực quan, qua đó tăng cường năng lực trợ giúp trẻ. Sự phối hợp của các gia đình, sự can thiệp của nhân viên CTXH giúp cho trẻ mắc RLPTK bước đầu có những cải thiện nhất định. Nhờ vậy, hoạt động can thiệp CTXH cá nhân được các gia đình đánh giá với kết quả tích cực.

**Từ khóa:** công tác xã hội, trẻ em, rối loạn phổ tự kỷ

## INDIVIDUAL SOCIAL WORK INTERVENTION EXPERIMENTS IN SUPPORTING CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER TO ENHANCE COMMUNICATION

**Abstract:** The content of the article revolves around the outcomes of individual social work trials conducted with children diagnosed with autism spectrum disorders at the National Children's Hospital. The primary objective of these experiments is to improve the social communication skills of the children. Social workers, in accordance with the requirements of the families, implement intervention and support initiatives. Social workers collaborate with families to develop intervention plans based on assessments of their strengths and weaknesses. These intervention activities are conducted by social workers who first consult with the families and then provide visual demonstrations, thereby enhancing the child's capacity to assist. Through the coordination between families and social workers, children with autism spectrum disorders are able to make initial progress. As a result, households evaluate individual social work intervention activities positively.

**Keywords:** social work, children, autism spectrum disorder

Mã bài báo: JHS - 181

Ngày nhận bài sửa: 01/02/2024

Ngày nhận bài: 03/01/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 18/01/2024

## 1. Đặt vấn đề

Rối loạn phổ tự kỷ (RLPTK) ở trẻ em đang có xu hướng phổ biến, gia tăng mạnh mẽ và trở thành những vấn đề mang tính xã hội. Căn cứ theo Bộ tiêu chuẩn “Cẩm nang Chuẩn đoán và Thống kê Rối loạn Tâm thần” phiên bản 5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition DSM - 5), nghiên cứu của Trung tâm phòng chống dịch bệnh của Mỹ công bố có khoảng 1% dân số thế giới mắc RLPTK (CDC, 2014).

Kết quả nêu trên khá tương đồng với số liệu công bố của Tổng cục Thống kê năm 2019 ở Việt Nam, theo đó nước ta có khoảng 1 triệu người mắc RLPTK. Trung bình 100 trẻ sinh ra thì có 1 trẻ mắc hội chứng này. Do vậy, nhu cầu can thiệp dành cho trẻ mắc RLPTK là rất lớn.

Tại bệnh viện Nhi Trung ương, hoạt động CTXH đã được triển khai ngay từ những năm 2008. Nhiều trẻ em mắc RLPTK đến thăm khám và được trợ giúp tại đây thông qua các can thiệp CTXH. Theo đó, bài viết này tập trung vào nội dung “Thực nghiệm can thiệp CTXH cá nhân trong hỗ trợ trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tăng cường khả năng giao tiếp xã hội tại Bệnh viện Nhi Trung ương”.

Trong bài viết này, can thiệp CTXH cá nhân được hiểu “là hình thức can thiệp một - một do nhân viên CTXH thực hiện nhằm hỗ trợ cá nhân vượt qua khó khăn, cải thiện hoàn cảnh và các mối quan hệ xã hội”; đồng thời trẻ mắc RLPTK được hiểu “là những người dưới 16 tuổi có biểu hiện rối loạn phát triển thần kinh đặc trưng gây ra bởi những khiếm khuyết trong tương tác, giao tiếp xã hội, có các hành vi định hình và chịu sự hạn chế một hoặc nhiều chức năng trong cuộc sống” (Hà và nnk, 2022).

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Trong xã hội hiện nay, tỷ lệ trẻ em mắc RLPTK chiếm khoảng 1% dân số, đây thực sự là con số ấn tượng, ảnh hưởng sâu sắc đến cuộc sống của nhiều hộ gia đình (Maenner MJ et al, 2016; American Psychiatric Association, 2013).

Những nghiên cứu về nhu cầu can thiệp trợ giúp dành cho trẻ mắc RLPTK đã chỉ ra chính tình yêu thương, sự quan tâm, lo lắng, mong đợi, kỳ vọng con có khả năng hòa nhập xã hội, phát triển như những trẻ bình thường... là động lực mạnh mẽ thúc đẩy các cha, mẹ, hộ gia đình đưa con đến những địa chỉ có khả năng cung cấp dịch vụ trợ giúp, bao gồm dịch vụ CTXH (Maenner MJ et al, 2016; Hong, E. R và cộng sự, 2016).

Nhu cầu này tạo nền tảng tảng vững chắc cho các hoạt

động can thiệp trợ giúp trẻ mắc RLPTK. Từ đó, nhiều cá nhân, tổ chức đã tập trung nghiên cứu, thiết kế, xây dựng sách hướng dẫn, bộ công cụ, bộ bài tập... có tác dụng tích cực trong trợ giúp trẻ mắc RLPTK hòa nhập cộng đồng (Tonge, B.J và cộng sự, 2014).

Trong xu hướng đó, tổ chức Y tế thế giới (WHO) và tổ chức Autism Speaks đã cùng phối hợp nghiên cứu, thiết kế chương trình “Tập huấn kỹ năng cho cha mẹ”. Các chuyên gia của hai tổ chức này sau đó phổ biến nội dung chương trình đến các nhân viên y tế, nhân viên CTXH và hỗ trợ các bố mẹ nắm rõ cách thức can thiệp trợ giúp con thông qua các hoạt động tương tác hàng ngày (Hong, E. R và cộng sự, 2016).

Tương tự, tổ chức Hane của Canada cũng nghiên cứu xây dựng chương trình “Nhiều hơn lời nói” hay Brereton A.V và Tonge B.J với chương trình “Trẻ mắc RLPTK trước tuổi đi học”, hay Linda Naget với mô hình “Giới thiệu những kỹ năng giao tiếp xã hội cho trẻ mắc RLPTK” ... Những chương trình này đều được xây dựng với mục đích huấn luyện các cha, mẹ cách thức can thiệp hành vi sớm (Hong, E. R và cộng sự, 2016).

Các nghiên cứu của nhiều tác giả khác nhau (như: Laura J.Hall; Niederhofer H, Staffen W, Mair A; Mallory BL, Erickson K) cho thấy, trong các biện pháp can thiệp trợ giúp trẻ mắc RLPTK hòa nhập cộng đồng thì các nhà trị liệu, trong đó có cả những nhân viên CTXH cần chú ý ngôn ngữ của trẻ đóng vai trò quan trọng. Theo đó, nhiệm vụ của những người tham gia trị liệu là trợ giúp trẻ thâm nhập vào thế giới ngôn ngữ phong phú và đa dạng của xã hội, dẫn dắt, chuyển hóa trẻ từ những âm thanh “gừ, gừ” đến dần biết cách sử dụng, nắm vững, thành thạo ngôn ngữ. Sự phát triển về mặt ngôn ngữ này là nhân tố thuận lợi cho sự phát triển nhận thức, thái độ, hành vi và giao tiếp xã hội. Các hoạt động trợ giúp trẻ cần được thực hiện thường kỳ, ổn định, phù hợp với đặc điểm, cảm xúc, tâm trạng, bối cảnh xã hội, môi trường sống như: luyện âm, luyện giọng, luyện hơi, luyện nói (Laura J.Hall, 2009; Niederhofer H, Staffen W, Mair A, 2002; Mallory BL, Erickson K, 2000).

Nghiên cứu của Marygianni (2010) hay của Oono (2013) đều cho thấy, việc tham gia can thiệp dành cho trẻ mắc RLPTK là rất cần thiết, điều đó giúp làm giảm mức độ trầm trọng, đặc biệt là khả năng giao tiếp, hành vi thích ứng và hiểu biết ngôn ngữ của trẻ. Tuy nhiên, điều cần thiết hơn nữa là phải thực hiện các can thiệp kịp thời.

Tại Hoa Kỳ, nghiên cứu của Sally Ozonoff (1998), của Solomon (2007) cho thấy trẻ mắc RLPTK được



can thiệp sớm thường có mức độ cải thiện tốt hơn nhiều so với trẻ không được can thiệp.

Tại Canada, nghiên cứu của Fontil (2015) cũng phản ánh thực tế trẻ mắc RLPTK phát triển tốt hơn, hòa nhập xã hội tốt hơn khi chúng nhận được sự can thiệp của các nhà chuyên môn, như giáo viên tâm lý, giáo viên đặc biệt hay nhân viên CTXH.

Tại châu Á, nghiên cứu của Rahman (2006) tại Ấn Độ và Pakistan, nghiên cứu của Krishnamurthy (2008) hay T Sang (2007) tại Trung Quốc cũng cho thấy những hiệu quả rõ rệt khi trẻ được can thiệp kịp thời. Những triệu chứng khó khăn đều tiến triển hoặc có dấu hiệu tiến triển. Những điểm tích cực ở trẻ được duy trì ổn định và củng cố thêm.

Nghiên cứu của Hodgdon L.A (2003) nhấn mạnh, điều cơ bản trong các biện pháp can thiệp trợ giúp trẻ, đó là những cán bộ tham gia trị liệu, bao gồm nhân viên CTXH, cần biết cách đặt mình vào vị trí của trẻ, từ đó đưa ra những phản ứng, hành động phù hợp.

Tại Việt Nam, nhiều tác giả khác nhau đã đề cập đến nghiên cứu trị liệu cho trẻ mắc RLPTK, tiêu biểu như đề tài “Nghiên cứu biện pháp can thiệp sớm và giáo dục hòa nhập cho trẻ tự kỷ ở nước ta hiện nay và trong giai đoạn 2011-2020” của Yến (2015), đề tài “Tâm trạng của cha mẹ có con tự kỷ” của Quyên (2013), đề tài “Một số biện pháp giáo dục hành vi giao tiếp có văn hóa cho trẻ 5-6 tuổi” của Phương (2013), đề tài “Biện pháp phát triển kỹ năng giao tiếp cho trẻ tự kỷ từ 3-4 tuổi” của Tâm (2014); đề tài “Hiệu quả của chương trình can thiệp trẻ tự kỷ dựa trên sự kết hợp giữa gia đình và cơ sở can thiệp” của Công và Diệp (2017), đề tài “Nghiên cứu về mô hình giáo dục hòa nhập cho trẻ rối loạn phát triển trong trường mầm non” của Lê Anh Nguyệt và cộng sự (2015)... Những đề tài này đã đề cập đến nhu cầu cao từ phía các hộ gia đình có trẻ mắc RLPTK về việc tiếp cận các hình thức can thiệp trợ giúp trẻ cũng như các hình thức trị liệu cho trẻ thông qua hành vi của các nhà can thiệp, bao gồm nhân viên CTXH, sự tham gia của cha, mẹ, các thành viên trong gia đình, của cộng đồng... vào hỗ trợ trẻ mắc RLPTK hòa nhập cộng đồng.

Nghiên cứu của Dương (2018) cho thấy: Việc nâng cao nhận thức của cộng đồng về các rối loạn phát triển ở trẻ em nhằm giúp cho các em có rối loạn phát triển được phát hiện sớm, được đánh giá kịp thời và có kế hoạch can thiệp phù hợp là một việc làm hết sức có ý nghĩa; Trẻ được phát hiện muộn hoặc can thiệp không đúng dẫn những hệ lụy nhất định, như: mất thời gian,

tiền bạc mà không mang lại hiệu quả; Trong niềm tin của cộng đồng về RLPTK thì 41,6% tin rằng tự kỷ có thể được chẩn đoán trước 3 tuổi; 41% tin rằng trẻ sẽ trở thành bình thường nếu được chăm sóc và điều trị tốt.

Cũng theo nghiên cứu của Dương (2018), điều kiện để can thiệp có hiệu quả cho trẻ mắc RLPTK bao gồm: Luôn có sự tham gia của gia đình (76,3%); Mỗi trẻ đều cần có chương trình và kế hoạch can thiệp riêng (62,4%); Quá trình can thiệp cho mọi trẻ đều cần được giám sát thường xuyên bởi nhà chuyên môn (64,9%); Mọi trẻ được can thiệp cần đánh giá lại sau một thời gian can thiệp (70,9%).

Nghiên cứu của Tuấn (2022) cho thấy, trẻ mắc RLPTK có thể được can thiệp thông qua các loại hình gián tiếp bằng điện thoại hoặc trực tiếp tại cơ sở kết hợp với can thiệp gia đình.

Về can thiệp gián tiếp thông qua điện thoại. Theo hình thức này, trẻ được sàng lọc thông qua bộ công cụ đánh giá trực tuyến nhằm theo dõi sự phát triển và phát hiện sớm các nguy cơ mắc RLPTK. Trong mô hình này, các nguyên tắc, chiến lược can thiệp được phổ cập cho cha mẹ để họ trợ giúp trẻ tại nhà thông qua các bài tập can thiệp. Cha mẹ trẻ cũng được cung cấp bộ câu hỏi đánh giá tình trạng chung của trẻ và các kỹ năng cụ thể khi thực hiện can thiệp với trẻ. Tuy nhiên, loại hình can thiệp này có điểm hạn chế lớn, đó là rất khó có thể chẩn đoán chính xác tình trạng khó khăn của trẻ. Do vậy, nhiều khi, gia đình được tư vấn sai hình thức và biện pháp can thiệp phù hợp với trẻ.

Về can thiệp trực tiếp tại cơ sở kết hợp với gia đình. Theo hình thức này, người làm chuyên môn, có thể bao gồm nhân viên CTXH, trực tiếp can thiệp với trẻ tại cơ sở, truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm, tư vấn kỹ năng trợ giúp trẻ tại gia đình cho cha mẹ. Theo mô hình can thiệp này, trẻ có sự thay đổi tích cực sau một thời kỳ nhất định, việc chẩn đoán, theo dõi, đánh giá mức độ tiến triển của trẻ được thực hiện chính xác. Song, hạn chế là nhiều gia đình không có điều kiện kinh tế, thời gian, công sức... để đưa trẻ tham gia đều đặn các buổi can thiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu của tác giả phát hiện tại Việt Nam chưa có loại hình can thiệp kết hợp này. Hầu hết trẻ RLPTK được nuôi dưỡng, chăm sóc, can thiệp tại nhiều đơn vị khác nhau như: các trung tâm chăm sóc trẻ khuyết tật thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; các trung tâm phục hồi chức năng, khoa Nhi bệnh viện của các thành phố lớn, các bệnh viện tâm thần; các trung tâm can thiệp chuyên biệt tư nhân tại các thành phố lớn trong nước.



### 3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài “Can thiệp công tác xã hội cá nhân với trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tại Bệnh viện Nhi Trung ương” do TS. Nguyễn Thu Hà làm chủ nhiệm. Đề tài này đã thông qua Hội đồng Y đức tại Bệnh viện Nhi Trung ương theo quyết định số 1089/BVNTW-HĐĐĐ ngày 01 tháng 6 năm 2022. Nhóm nghiên cứu dựa theo sự giới thiệu của y, bác sĩ để lựa chọn thực nghiệm can thiệp CTXH cá nhân với 3 trường hợp trẻ mắc RLPTK đến khám, chữa bệnh tại bệnh viện. Quy trình lựa chọn này được trình bày cụ thể tại mục 4.1.

### 4. Thực nghiệm can thiệp công tác xã hội cá nhân nhằm tăng cường khả năng giao tiếp xã hội với trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tại Bệnh viện Nhi Trung ương

#### 4.1. Khái quát quy trình lựa chọn trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tham gia thực nghiệm

**Bảng 1.** Khái quát hoạt động lựa chọn trẻ mắc RLPTK tham gia các hoạt động can thiệp CTXH cá nhân

STT	Cách làm	Mục đích	Kết quả
1	Giới thiệu mục đích lựa chọn trẻ mắc RLPTK để can thiệp CTXH cá nhân	Giải thích giúp hộ gia đình trẻ hiểu lợi ích của việc cho trẻ mắc RLPTK tham gia các buổi can thiệp CTXH cá nhân	Từ số 32 hộ gia đình đưa trẻ đến đánh giá, lựa chọn được 27 gia đình có nhu cầu và đồng ý cho trẻ tham gia
2	Giới thiệu kế hoạch can thiệp	Giúp hộ gia đình trẻ hiểu rõ về khoảng thời gian và địa điểm can thiệp CTXH cá nhân	Số gia đình trẻ có nhu cầu và đồng ý tham gia giảm xuống còn 21
3	Xây dựng bản cam kết của hộ gia đình cho trẻ tham gia đầy đủ các buổi can thiệp	Giúp hộ gia đình trẻ hiểu rõ về lợi ích của việc tham gia đầy đủ các buổi can thiệp CTXH cá nhân	Số hộ gia đình trẻ có nhu cầu và đồng ý tham gia đầy đủ giảm xuống còn 15. Trong đó: → 8 hộ gia đình cam kết ở mức độ “hoàn toàn tham gia đầy đủ”. → 4 hộ gia đình cam kết ở mức độ “cố gắng tham gia đầy đủ”. → 3 hộ gia đình cam kết ở mức độ “có thể tham gia đầy đủ”.
4	Thuyết phục hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can thiệp cho mục đích nghiên cứu	Thuyết phục được các hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can thiệp cho mục đích nghiên cứu	Lựa chọn được 5 hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can thiệp cho mục đích nghiên cứu.

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu, 2024

Thực tế, ngay khi tiếp nhận và đánh giá ban đầu về những khó khăn của trẻ, nhân viên CTXH đã “Giới thiệu mục đích lựa chọn trẻ mắc RLPTK để can thiệp CTXH cá nhân theo dự án hỗ trợ của Bộ Y tế đang được triển khai tại Bệnh viện Nhi Trung ương trong năm 2022, đồng thời “Giải thích giúp gia đình trẻ hiểu lợi ích của việc cho trẻ mắc RLPTK tham gia các buổi can thiệp”. Từ sự giải thích này, nhân viên CTXH đặt câu hỏi “Gia đình có mong muốn cho trẻ tham gia các hoạt động can thiệp CTXH cá nhân không?”. Trước câu hỏi đó, có tới 27 hộ

Tại phòng can thiệp CTXH cá nhân, theo danh sách khảo sát bằng bảng hỏi, cũng như thông qua giới thiệu của y, bác sĩ nên từ ngày 01/6/2022 đến ngày 08/6/2022, nhân viên CTXH đã tiếp nhận 32 trẻ mắc RLPTK cùng gia đình có nhu cầu được trợ giúp.

Trong can thiệp CTXH thì việc lựa chọn thân chủ theo “nhu cầu” là tiêu chí cơ bản. Tuy nhiên, tại bệnh viện Nhi Trung ương thì tiêu chí “nhu cầu” là chưa đủ (Hà và Hải, 2021), bởi nơi đây có nhiều trẻ mắc RLPTK đến thăm, khám và đa số các hộ gia đình đều cùng có nhu cầu được hỗ trợ. Do vậy, nhân viên CTXH cần vận dụng thêm các tiêu chí khác, bao gồm: Giới thiệu mục đích lựa chọn trẻ mắc RLPTK để can thiệp CTXH cá nhân; Giới thiệu kế hoạch can thiệp; Xây dựng bản cam kết của gia đình cho trẻ thực hiện đầy đủ các buổi can thiệp; Thuyết phục hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can thiệp cho mục đích nghiên cứu.

gia đình trả lời có nhu cầu tham gia. Theo đó, nhân viên CTXH thực hiện thêm các bước “sàng lọc” tiếp theo để lựa chọn thân chủ.

Đầu tiên, nhân viên CTXH “Giới thiệu kế hoạch can thiệp” nhằm mục đích “Giúp hộ gia đình trẻ hiểu rõ về khoảng thời gian và địa điểm can thiệp CTXH cá nhân”. Theo bản kế hoạch này, hộ gia đình sẽ cho trẻ đến phòng CTXH cá nhân tại Bệnh viện Nhi Trung ương để được can thiệp trong giai đoạn từ 15/8/2022 đến 15/9/2022, nghĩa là tham gia liên tục trong một tháng,

vào tất cả các buổi chiều trong tuần, từ thứ 2 đến thứ 6. Sau khi cân nhắc, dẫn đo, một số hộ gia đình nhận thấy chưa thể thu xếp thời gian, nên bỏ cuộc. Lúc này, số hộ gia đình có nhu cầu và đồng ý cho trẻ tham gia giảm xuống còn 21.

Để đảm bảo thực hiện hoạt động can thiệp đúng tiến độ và yêu cầu công việc, nhân viên CTXH hướng dẫn 21 hộ gia đình “*Xây dựng bản cam kết cho trẻ tham gia đầy đủ các buổi can thiệp*”, đồng thời giải thích nhằm mục đích “*Giúp hộ gia đình hiểu rõ về lợi ích của việc tham gia đầy đủ các buổi can thiệp đó*”.

Sau khi có thêm thời gian nghiên cứu bản cam kết nêu trên, một số hộ gia đình tiếp tục bỏ cuộc. Số hộ gia đình có nhu cầu và đồng ý cho trẻ tham gia đầy đủ lúc này giảm xuống còn 15. Trong đó có 8 hộ gia đình cam kết ở mức độ “*hoàn toàn tham gia đầy đủ*”.

Từ danh sách 8 trường hợp này, nhân viên CTXH “*Thuyết phục hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can*

*thiệp cho mục đích nghiên cứu*” bằng những cam kết giữ bí mật thông tin.

Với những lo ngại, hoặc chưa sẵn sàng cho sử dụng thông tin nên có tới 3 hộ gia đình từ chối tham gia. Theo đó, nhân viên CTXH lựa chọn được 5 hộ gia đình cho phép sử dụng kết quả can thiệp cho mục đích nghiên cứu.

Tuy nhiên, trong quá trình can thiệp, có 2 trường hợp vì lý do khách quan, bất khả kháng do trẻ bị ốm, sốt mà bị gián đoạn. Do vậy, nhân viên CTXH thực hiện can thiệp với 3 trường hợp còn lại, đồng thời sử dụng kết quả can thiệp của 1 trường hợp tiêu biểu cho mục đích nghiên cứu.

#### 4.2. Giới thiệu điểm mạnh/điểm yếu và lập kế hoạch can thiệp

Từ những trao đổi từ phía gia đình, những đánh giá ban đầu trong quá trình tiếp xúc và làm việc với trẻ cho phép nhân viên CTXH N.T.H nhận diện điểm mạnh, điểm yếu dưới đây của trẻ.

**Bảng 2.** Điểm mạnh, điểm yếu về giao tiếp xã hội ở trẻ mắc RLPTK

Đánh giá điểm mạnh	Nhận diện khó khăn	Khẳng định sự tham gia và phối hợp của hộ gia đình
Dễ làm quen Dễ tách bố, mẹ Nhanh chóng tham gia buổi can thiệp trị liệu với nhân viên CTXH	Khó khăn về giao tiếp xã hội (không để ý người khác, chưa dùng ngôn ngữ để nói chuyện, ít cử chỉ, điệu bộ giao tiếp...) Khó khăn về thích nghi với sự thay đổi của môi trường xung quanh (gào khóc, la hét, hoảng sợ... khi đến chỗ lạ)	Gia đình cam kết: → Tham gia đầy đủ các buổi can thiệp CTXH cá nhân → Phối hợp đầy đủ và thực hiện theo đúng hướng dẫn của nhân viên CTXH

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu, 2024

Theo đó, điểm mạnh ở trẻ đó là khả năng dễ làm quen, dễ tách bố, mẹ, nhanh chóng tham gia buổi can thiệp trị liệu với nhân viên CTXH.

Tuy nhiên, điểm yếu mà trẻ còn đang bộc lộ rõ ở giai đoạn này là không để ý người khác, chưa dùng ngôn

ngữ để nói chuyện, ít cử chỉ, điệu bộ giao tiếp, khó thích nghi với sự thay đổi của môi trường xung quanh (gào khóc, la hét, hoảng sợ... khi đến chỗ lạ). Trên cơ sở đó, nhân viên CTXH cùng hộ gia đình xây dựng kế hoạch can thiệp.

**Bảng 3.** Kế hoạch can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội dành cho trẻ

Mục đích can thiệp	Phương pháp can thiệp	Hoạt động can thiệp	Thời gian, địa điểm can thiệp	Người can thiệp
Giảm bớt khó khăn về giao tiếp xã hội (không để ý người khác, chưa dùng ngôn ngữ để nói chuyện, ít cử chỉ, điệu bộ giao tiếp...) Tăng cường khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường xung quanh (gào khóc, la hét, hoảng sợ... khi đến chỗ lạ)	Trò chơi trị liệu Trò chơi tương tác	Can thiệp thông qua: → Phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ → Xem tranh, xem ảnh, xem sách	Địa điểm: Phòng can thiệp CTXH cá nhân Thời gian: Từ 14h00 đến 15h00 Các ngày can thiệp: Từ thứ 2 đến thứ 6 hàng tuần Từ 16/8/2022 đến 15/9/2022	Người thực hiện: Nhân viên CTXH N.T.H  Người hỗ trợ: L.B.H

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu, 2024

Bắt nguồn từ những khó khăn ở trẻ, nhân viên CTXH N.T.H và gia đình cùng xác định mục đích chung cho các buổi can thiệp CTXH cá nhân là tập trung vào trợ giúp trẻ dần giảm bớt khó khăn liên quan đến việc không để ý người khác, chưa dùng ngôn ngữ để nói chuyện, ít cử chỉ, điệu bộ giao tiếp...; đồng thời tăng cường khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường xung quanh (gào khóc, la hét, hoảng sợ... khi đến chỗ lạ).

Việc này được nhân viên CTXH N.T.H thực hiện thông qua trò chơi trị liệu và trò chơi tương tác, cụ thể là thông qua phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ và các hoạt động xem tranh, xem ảnh, xem sách.

Thời gian, địa điểm can thiệp cũng được ấn định cụ thể tại phòng can thiệp CTXH cá nhân vào lúc 14h đến 15h tại tất cả các ngày trong tuần từ thứ 2 đến thứ 6 và kéo dài 30 ngày nhằm tạo sự ổn định về không gian, thời gian, địa điểm cho trẻ. Qua đó, tăng cường những yếu tố thuận lợi giúp trẻ yên tâm, vui vẻ, cởi mở thực hiện các hoạt động giao tiếp xã hội thông qua các bài tập can thiệp trị liệu CTXH cá nhân.

### 4.3. Thực nghiệm can thiệp

#### 4.3.1. Giới thiệu về hình thức huy động nguồn lực xã hội thông qua tư vấn, hướng dẫn trực quan cho hộ gia đình

Trước mỗi buổi can thiệp, nhân viên CTXH N.T.H tiến hành tư vấn, hướng dẫn hộ gia đình cách thức trợ

giúp trẻ phát triển khả năng giao tiếp xã hội thông qua các bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ và bài tập giao tiếp bằng tranh, ảnh, sách.

Sau khi quan sát trực tiếp hoạt động của nhân viên CTXH N.T.H, hộ gia đình có thể đưa ra nghi vấn để được tư vấn, hướng dẫn thêm.

Sự hình thành các kỹ năng can thiệp CTXH trong trợ giúp trẻ cải thiện khả năng giao tiếp xã hội được hộ gia đình vận dụng tại nhà, tại những môi trường quen thuộc với trẻ cũng như huy động người thân, gia đình, họ hàng, hàng xóm và giáo viên vào trợ giúp trẻ.

Nội dung dưới đây tập trung trình bày, luận giải, phân tích hoạt động can thiệp của nhân viên CTXH với trẻ, qua đó hộ gia đình có thể quan sát trực tiếp.

#### 4.3.2. Can thiệp thông qua bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ

Với trường hợp của N.Q.H (tên trẻ được viết tắt) thì việc chưa có khả năng sử dụng ngôn ngữ cũng là rào cản lớn hạn chế khả năng giao tiếp xã hội. Do vậy, nhân viên CTXH N.T.H tư vấn gia đình các biện pháp can thiệp phát triển ngôn ngữ thông qua các bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ. Cũng tương tự các hoạt động can thiệp trị liệu khác, hoạt động trợ giúp trẻ được thực hiện theo lộ trình 5 bước.

**Bảng 4.** Hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội thông qua bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ

Hoạt động can thiệp CTXH cá nhân				
Hướng dẫn trẻ cách thức tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ	Thu hút trẻ vào các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ	Tạo và duy trì bầu không khí tích cực, vui vẻ trong các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ	Tăng cường tương tác hỗ trợ trẻ tích cực, chủ động trong các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ	Khen ngợi, động viên, cổ vũ trẻ duy trì hứng thú tham gia các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu, 2024

Để thực hiện các hoạt động can thiệp nêu trên, nhân viên CTXH N.T.H hướng dẫn trẻ cách thức tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ. Tuy nhiên, với trẻ chưa có khả năng ngôn ngữ như N.Q.H, nhân viên CTXH N.T.H luôn bắt đầu bằng những âm đơn giản như: “a, e, o...”. Điều này giúp trẻ dễ thích nghi và dễ thực hiện theo hơn là bắt đầu bằng những từ có nghĩa. Hoạt động tương tác can thiệp này được thực hiện thông qua hệ thống các bài tập phát âm hoặc các hình ảnh minh họa. Sự nóng vội, sốt ruột giai đoạn có thể khiến hoạt động can thiệp với trẻ đối diện nguy cơ thất bại nên nhân viên CTXH tư vấn hộ gia đình cần “*kiên trì dạy trẻ nhiều lần trong ngày, lặp đi lặp lại từng âm tiết, phát âm to, rõ ràng, giọng nói thật vui vẻ*”.

Sự tư vấn đó là hoàn toàn cần thiết để gia đình hiểu rõ cách thức thực hiện, chủ động và tin tưởng phối hợp thực hiện hỗ trợ trẻ. Điều này được minh chứng thêm qua trích đoạn chia sẻ của hộ gia đình dưới đây: “*Nhờ được chị tư vấn rõ ràng, cụ thể về sự thay đổi của cháu, nên gia đình em cũng hiểu rõ hơn, tin tưởng hơn. Ở nhà, từ bố, mẹ đến ông, bà đều làm theo những gì chị dặn. Nói thật to với cháu, thật vui vẻ với cháu, vừa nói vừa chỉ vào đồ vật, con vật, phương tiện giao thông, đồ dùng gia đình... để cháu biết. Trên đường 2 mẹ con đi chơi, con dừng lại ngắm nhìn con kiến đang bò, hoặc là con sên trên cành cây là em cũng phải dừng lại chỉ cho con thấy và gọi tên các con vật. Có khi con nhìn những con vật đó hàng 20 - 30 phút liền, em cũng ở đấy cùng, vừa xem vừa nói cho con biết. Hoặc là khi bố cháu nấu ăn, bố cháu*”

mổ con cá cũng gọi cháu ra xem. Bỏ nhặt rau cũng gọi con ra làm cùng. Cả nhà lúc nào cũng tập trung nói chuyện với con, hết người này sang người khác, không dừng lúc nào hết. Cũng có lúc em thấy cháu như muốn nói theo. Cảm xúc của em lúc đấy lẫn lộn lắm chị ạ, vừa vui vì thấy con tiến bộ, vừa buồn, vừa thương, vừa xót con”.

Từ những tiến bộ trong phát âm những từ đơn giản, nhân viên CTXH N.T.H tiếp tục tương tác trợ giúp trẻ tập phát âm những từ đơn giản, nhưng mang một ý nghĩa cụ thể, như “bà, ba, hoa, lá”. Tuy nhiên, nhân viên CTXH N.T.H không dạy trẻ nhắc đi, nhắc lại những từ đơn giản đó như “một con vẹt”, chẳng hạn như nói: “nào N.Q.H nói theo cô nào - bà, bà, hoa, lá”, mà dạy trẻ thông qua những ngữ cảnh cụ thể để trẻ hiểu “bà là ai, bà là ai, hoa là gì, lá là gì”. Điều đó giúp cho trẻ dần hiểu và nói đúng với bối cảnh.

Việc dạy trẻ theo hình thức “nào con nói từ này nhé hoặc con nói theo cô nhé, hoặc nói từng từ một cho trẻ nhắc lại”, ví dụ cũng là những từ “bà, bà, hoa, lá” nhưng không gắn với hoàn cảnh cụ thể thì có nguy cơ biến trẻ thành cái máy nhại lời, bởi trẻ không có bối cảnh để hiểu về những từ đó. Theo đó, dù có phát âm ra được những từ đó thì đó cũng không phải là ngôn ngữ của trẻ, điều này đồng nghĩa hoạt động can thiệp chưa giúp trẻ phát triển khả năng giao tiếp xã hội thông qua ngôn ngữ. Để tránh lỗi sai cơ bản này, nhân viên CTXH N.T.H sử dụng các kỹ năng thu hút trẻ tham gia các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ bằng cách “gọi tên trẻ rõ ràng”, tạo ra bối cảnh phù hợp rồi khuyến khích trẻ nói ra bằng giọng nói vui vẻ, rõ ràng, ngắn gọn, dễ hiểu (chẳng hạn như chỉ tay vào hình ảnh cụ thể vào nói: hoa, cá, lá) để thu hút trẻ; đồng thời, nhân viên CTXH thực hiện các kỹ năng vừa chơi, vừa hát, vừa tiếp tục gọi tên trẻ để khuyến khích tham gia phát âm.

Để duy trì bầu không khí tích cực, vui vẻ thu hút trẻ vào các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ, nhân viên CTXH N.T.H luôn chú trọng các kỹ năng sử dụng giọng nói vui nhộn, phát âm rõ ràng,

dạy trẻ những âm tiết, từ đơn phù hợp với bối cảnh và với trẻ. Đồng thời, chú ý cảm xúc của trẻ để kịp chuyển hướng sang các hoạt động thư giãn, mát xa điều hòa cảm giác hoặc những hoạt động vui chơi khác khi thấy trẻ giảm sự hứng thú, sau đó mới tiếp tục quay lại với các bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ nhằm tăng cường khả năng giao tiếp xã hội. Trong các loại hình can thiệp trợ giúp trẻ giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội thì can thiệp phát triển ngôn ngữ được xếp vào nhóm có độ yêu cầu cao về kỹ năng thực nghiệm. Do vậy, nhân viên CTXH N.T.H vừa thực hiện đồng thời nhiều kỹ năng khác nhau nhằm thu hút trẻ, duy trì bầu không khí tích cực, vừa đồng thời thực hiện các kỹ năng tăng cường tương tác hỗ trợ trẻ tích cực, chủ động trong các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ theo hệ thống các bài tập phát âm phù hợp với bối cảnh và sự hứng thú của trẻ.

Cụ thể, nhân viên CTXH N.T.H luôn nhìn thẳng vào trẻ để tăng giao tiếp mắt, cũng như khích lệ, động viên trẻ; Phối hợp cầm tay trẻ chỉ vào hình ảnh trong các bài tập phát âm để trẻ nhận thức và bật ra âm phù hợp; Khuyến khích trẻ tự chỉ, khuyến khích tự phát âm. Khi trẻ đã có thể nhận thức và phát ra được một số âm tiết hay từ đơn phù hợp với bối cảnh thì nhân viên CTXH chủ động đưa ra yêu cầu cho trẻ thực hiện, như: “N.Q.H ơi, đây là gì nhỉ?”. Sự khen ngợi, động viên, cổ vũ trẻ duy trì hứng thú tham gia các hoạt động tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ cũng là những kỹ năng căn bản được nhân viên CTXH N.T.H sử dụng để thu hút trẻ tham gia các bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ, như “hoan hô” khi trẻ phát âm đúng, giơ tay lên ngang tầm mắt trẻ, hô “giê” và đập tay với trẻ hoặc thưởng kẹo, thưởng bim bim.

#### 4.3.3. Can thiệp thông qua giao tiếp bằng tranh, ảnh, sách

Hoạt động can thiệp bằng tranh, ảnh, sách cũng là một trong những nội dung can thiệp được nhân viên CTXH N.T.H chú trọng trong những buổi trợ giúp trẻ phát triển khả năng giao tiếp xã hội.

**Bảng 5.** Hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội thông qua tranh, ảnh

Hoạt động can thiệp CTXH cá nhân				
Hướng dẫn trẻ cách thức xem ảnh, xem tranh, xem sách	Thu hút trẻ vào các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách	Tạo, duy trì bầu không khí tích cực, vui vẻ trong các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách	Tăng cường tương tác hỗ trợ trẻ tích cực, chủ động trong các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách	Khen ngợi, động viên, cổ vũ trẻ duy trì hứng thú tham gia các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu, 2024



Theo đó, hoạt động này được nhân viên CTXH N.T.H thực hiện thông qua các thao tác hướng dẫn trẻ cách thức xem ảnh, xem tranh, xem sách như: “làm mẫu”, “cầm tay chỉ việc” để trẻ tham gia xem tranh, xem ảnh, xem sách, gọi tên “*về các con vật, đồ dùng gia đình, hoa quả, hình ảnh của các thành viên trong gia đình...*”

Để trẻ hứng thú tham gia các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách phục vụ nhận biết thông tin giao tiếp xã hội, nhân viên CTXH N.T.H vận dụng kỹ năng “*Gọi tên trẻ rõ ràng, như N.Q.H ơi*” tại những bối cảnh cụ thể, qua đó tăng cường khả năng tương tác xã hội và tiếp nhận thông tin ở trẻ. Hơn thế, nhân viên CTXH N.T.H còn vận dụng kỹ năng tạo bối cảnh và thu hút trẻ vào những tình huống giao tiếp cụ thể mà trẻ đang tỏ ra hứng thú, quan tâm như: nhờ trẻ lấy đúng tranh, ảnh, sách bằng cách tương tác nói: “*N.Q.H ơi, mèo đâu, hoa đâu, táo đâu?*”. Hoạt động này diễn ra song song với các hoạt động gợi ý để thu hút trẻ tăng cường khả năng giao tiếp xã hội và trợ giúp trẻ thực hiện hành vi giao tiếp phù hợp. Để cuốn hút trẻ vào các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem sách, qua đó tăng cường các hoạt động tương tác, giao tiếp xã hội, nhân viên CTXH N.T.H cũng luôn “*sử dụng giọng hát, giọng nói vui nhộn*” phù hợp với bối cảnh giao tiếp, với cảm xúc của trẻ và nội dung truyền tải trong những trang sách, ảnh, truyện đó; thực hiện các kỹ năng duy trì liên tục các hoạt động phù hợp với trò chơi và kỹ năng kịp chuyển hướng khi thấy trẻ giảm sự hứng thú.

Hoạt động tăng cường tương tác hỗ trợ trẻ tích cực, chủ động trong các trò chơi xem ảnh, xem tranh, xem sách, qua đó tăng cường khả năng giao tiếp xã hội được nhân viên CTXH N.T.H thực hiện thông qua kỹ năng “*nhìn thẳng vào trẻ để tăng giao tiếp mắt*”, kỹ năng “*phối hợp cầm tay trẻ chỉ và gọi tên cụ thể trong ảnh, tranh, sách*”, “*đưa ra yêu cầu phù hợp với nội dung tranh, ảnh sách, phù hợp với nhận thức của trẻ*” để khuyến khích thực hiện. Cùng với đó, nhân viên CTXH N.T.H luôn vận dụng các kỹ năng khen ngợi, động viên, cổ vũ trẻ duy trì hứng thú tham gia các hoạt động xem ảnh, xem tranh, xem

sách, như: “*hoan hô*”, “*giơ tay lên ngang tầm mắt trẻ, hô “giê” và đập tay với trẻ*”, thường kẹp, thường bím bím để tạo sự hứng thú và tăng cường khả năng giao tiếp xã hội và thích ứng với môi trường xung quanh cho trẻ. Những hoạt động triển khai và kỹ năng CTXH được áp dụng này đều được nhân viên CTXH tư vấn, hướng dẫn cụ thể cho gia đình thực hiện theo khi hỗ trợ ở nhà. Sự tư vấn, hướng dẫn đó được gia đình phối hợp thực hiện theo. Điều này được minh chứng thêm qua trích đoạn chia sẻ của hộ gia đình như sau “*em dùng ảnh của cả gia đình và hỏi bố đâu, mẹ đâu. Ban đầu thì cháu chưa chỉ được. Sau nhiều lần kiên trì em làm theo cách chị tư vấn thì cũng có lúc cháu chỉ được bố, chỉ được bà và nói bố, bà*”.

Nội dung chia sẻ này cho thấy trẻ đã có những dấu hiệu ban đầu thực hiện các hành vi giao tiếp xã hội, dù ở mức đơn giản là nhận diện người thân. Song đây là bước đệm cơ bản trợ giúp trẻ có những bước tiến bộ tiếp theo về tăng cường, mở rộng khả năng giao tiếp xã hội phù hợp với bối cảnh và thích ứng với môi trường xung quanh. Kết thúc tiến trình can thiệp, do hạn chế về thời gian nên những hoạt động can thiệp CTXH cá nhân mới chỉ tập trung vào trợ giúp trẻ giảm bớt khó khăn về giao tiếp xã hội (không để ý người khác, chưa dùng ngôn ngữ để nói chuyện, ít cử chỉ, điệu bộ giao tiếp...), mà chưa có nhiều hoạt động trợ giúp trẻ tăng cường khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường xung quanh (gào khóc, la hét, hoảng sợ... khi đến chỗ lạ). Tuy nhiên, các biện pháp tư vấn, hướng dẫn của nhân viên CTXH N.T.H dành cho hộ gia đình đã tập trung sâu vào nội dung này. Qua đó, hộ gia đình có thể hỗ trợ trẻ tại nhà và tại các môi trường quen thuộc. Đồng thời, nhân viên CTXH N.T.H tiếp tục trợ giúp trẻ trong giai đoạn tiếp theo, cho dù chương trình can thiệp theo dự án đã kết thúc.

#### 4.4. Đánh giá hiệu quả can thiệp

Sau khi kết thúc chu kỳ can thiệp CTXH cá nhân trong trợ giúp trẻ tăng cường khả năng giao tiếp xã hội, nhân viên CTXH N.T.H cùng gia đình thực hiện các hoạt động lượng giá.

**Bảng 6.** Kết quả lượng giá sự hứng thú của trẻ về hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội

Lượng giá mức độ hứng thú của trẻ	Điểm lượng giá	
	Trước can thiệp	Sau can thiệp
Với bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ	1	4
Với hoạt động can thiệp thông qua tranh, ảnh, sách	2	4
Điểm trung bình	1,5	4,0

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài, 2022; Ghi chú: Thang điểm lượng giá dao động từ 1 đến 7, trong đó, 1 là không hứng thú và đến 7 là rất hứng thú



Bảng kết quả trên cho thấy, mức độ hứng thú của trẻ với các hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội đạt mức 4,0. Mức điểm này phản

ánh các biện pháp tương tác trị liệu có những tác dụng nhất định trong trợ giúp trẻ và được gia đình thừa nhận.

**Bảng 7.** Kết quả lượng giá sự thay đổi của trẻ sau khi can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội

Lượng giá mức độ thay đổi của trẻ	Điểm lượng giá						
	1	2	3	4	5	6	7
Với bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ		x					
Với hoạt động can thiệp thông qua tranh, ảnh, sách		x					
Điểm trung bình	2,0						

*Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài, 2022; Ghi chú: Thang điểm lượng giá dao động từ 1 đến 7, trong đó, 1 là không có sự thay đổi tích cực và đến 7 là có sự thay đổi rất tích cực*

Trong giai đoạn can thiệp kéo dài 30 ngày (không kể cuối tuần), trẻ đã có những tiến bộ ban đầu, dù còn chưa ổn định và chưa thực sự rõ nét, song điều đó cũng đã được gia đình ghi nhận trong thực tiễn phối hợp dạy trẻ theo sự tư vấn, hướng dẫn của nhân viên CTXH N.T.H. Do vậy, kết quả đánh giá của gia đình cho thấy

sự tiến bộ về giao tiếp xã hội ở trẻ đạt mức 2,0 điểm. Đây là sự ghi nhận tích cực ban đầu với những nỗ lực từ phía gia đình và nhân viên CTXH N.T.H trong trợ giúp trẻ, đồng thời là điểm tựa tinh thần động viên, tạo dựng cho gia đình niềm tin vào sự tiến triển của trẻ trong những chương trình can thiệp tiếp theo.

**Bảng 8.** Kết quả lượng giá sự hài lòng của gia đình về hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội

Lượng giá mức độ hài lòng của gia đình	Điểm lượng giá						
	1	2	3	4	5	6	7
Với bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ					x		
Với hoạt động can thiệp thông qua tranh, ảnh, sách						x	
Điểm trung bình	5,5						

*Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài, 2022; Ghi chú: Thang điểm lượng giá dao động từ 1 đến 7, trong đó, 1 là không hài lòng và đến 7 là rất hài lòng*

Do vậy, kết quả lượng giá phản ánh sự hài lòng của gia đình đối với các hoạt động can thiệp CTXH cá nhân trong trợ giúp trẻ giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội đạt mức 5,5 điểm. Kết quả này phản

ánh sự ghi nhận của gia đình với những nỗ lực mà nhân viên CTXH N.T.H thực hiện trong suốt tiến trình can thiệp trợ giúp kéo dài 30 ngày dành cho trẻ.

**Bảng 9.** Kết quả lượng giá sự cần thiết của gia đình về hoạt động can thiệp giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội

Lượng giá mức độ cần thiết	Điểm lượng giá						
	1	2	3	4	5	6	7
Với bài tập phát âm, chỉnh âm, phát triển ngôn ngữ						x	
Với hoạt động can thiệp thông qua tranh, ảnh, sách						x	
Điểm trung bình	6,0						

*Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài, 2022; Ghi chú: Thang điểm lượng giá dao động từ 1 đến 7, trong đó, 1 là không cần thiết và đến 7 là rất cần thiết*

Đồng thời, sự tiến triển tích cực ở trẻ thông qua quá trình can thiệp trợ giúp CTXH cá nhân cũng được gia

đình chuyển hóa vào lượng giá sự cần thiết thực hiện các biện pháp can thiệp này với mức điểm lên tới 6,0.

Điều này có nghĩa, những hoạt động này thực sự cần thiết trong hỗ trợ trẻ giảm thiểu khó khăn về giao tiếp xã hội.

### 5. Kết luận

Trong nghiên cứu này, hoạt động can thiệp trợ giúp trẻ mắc RLPTK được nhân viên CTXH N.T.H thực hiện dựa trên cơ sở đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, từ đó xây dựng kế hoạch can thiệp trợ giúp. Những biện pháp huy động sự tham gia của gia đình thông qua hình thức tư vấn, hướng dẫn, giải thích cách thức, biện pháp can thiệp, khả năng chuyển biến của trẻ... từ phía nhân viên CTXH N.T.H đã phát huy tác dụng tích cực. Thông qua đó, hộ gia đình nhận thức, hiểu rõ và tham

gia tích cực vào các hoạt động trợ giúp trẻ nâng cao khả năng giao tiếp xã hội. Những hoạt động can thiệp thông qua trò chơi trị liệu và trò chơi tương tác luôn được nhân viên CTXH N.T.H duy trì trong bầu không khí tích cực và kịp thời chuyển hướng theo cảm xúc của trẻ đã giúp trẻ dần bắt nhịp và có những cải thiện bước đầu về khả năng giao tiếp xã hội của bản thân. Nhờ vậy, kết quả lượng giá hoạt động can thiệp từ phía nhân viên CTXH N.T.H đã nhận được những đánh giá tích cực từ phía hộ gia đình, dù rằng khoảng thời gian can thiệp cho trẻ mới chỉ kéo dài 30 ngày theo chu kỳ hỗ trợ của dự án dành cho trẻ mắc RLPTK được áp dụng tại Bệnh viện Nhi Trung ương trong năm 2022.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- American Psychiatric Association. (2013). *Desk Reference to the Diagnostic Criteria from DSM - 5*, American Psychiatric Publishing, Washington DC.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). Hội thảo giới thiệu tài liệu “Hỗ trợ hình ảnh cho trẻ em có rối loạn phổ tự kỷ”. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=231381>
- CDC. (2014). *Report on the health status of the nation*, <https://www.cdc.gov/nchs/data/abus/abus14.pdf>, (truy cập ngày 01/02/2023).
- Fontil, L. and Petrakos, HH. (2015). “Transition to school: The experiences of Canadian and Immigrant families of children with autism spectrum disorders”, *Psychology in the Schools*. 52(8), pp. 773-788
- Dương. H. (2018). *Hiểu biết chung của cộng đồng về rối loạn phổ tự kỷ*, Bệnh viện Nhi Đồng 1.
- Hà, N.T., và nnk. (2022). *Can thiệp công tác xã hội cá nhân với trẻ mắc rối loạn phổ tự kỷ tại bệnh viện Nhi Trung ương*, Bệnh viện Nhi Trung ương, Hà Nội.
- Hà, N.T., và Hải, N.T (2021). *Hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện: kết quả từ sự tổng thuật tài liệu, khảo sát xã hội học và thực nghiệm nhóm với trẻ vị thành niên điều trị nội trú*, NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
- Phương, H.T. (2013). *Một số biện pháp giáo dục hành vi giao tiếp có văn hóa cho trẻ 5-6 tuổi*, NXB Viện khoa học giáo dục, Hà Nội.
- Hodgdon, L.A. (2003). *Solving Behavior Problems in Autism*, Quirk Roberts Publishing, Michigan, USA
- Hong, E. R., Ganz, J. B., Neely, L., Boles, M., Gerow, S., & Davis, J. L. (2016). A Meta-Analytic Review of Family-Implemented EMD Social and Communication Interventions for Individuals with Developmental Disabilities. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 3(2), 125-136.
- Laura, J.Hall. (2009). *Autism spectrum disorders - from theory to practice*, Pearson Education, Inc Upper Saddle River, New Jersey U.S.A
- Nguyệt, L.A, Hoài, D.T, Huế, P.T, Xuân, B.T.K., và Công, T.V. (2015). Nghiên cứu về mô hình giáo dục hòa nhập cho trẻ rối loạn phát triển trong trường mầm non. *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm Hà Nội*, 60, 64-74.
- Maenner, M.J., Shaw, K.A, Baio J. (2020). Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years autism and developmental disabilities monitoring network. *MMWR Surveillance Summaries*, 69 (4), 1- 12.
- Makrygianni MK and P Reed. (2010). “A meta-analytic review of the effectiveness of behavioural early intré emrvention programs for children with autistic spectrum disorders”, *Research in Autism Spectrum Disorders*. 4(4), pp. 577-593.
- Mallory BL, Erickson K. (2000). Play and Imagination in Children with Autism by Pamela J. Wolfberg. Book Review. *Early Childhood Research Quarterly emrly*, 15(4), 583 - 586
- Tuấn, N.Đ. (2022). *Luận án tiến sĩ y học “Nghiên cứu tỷ lệ trẻ rối loạn phổ tự kỷ và hiệu quả chương trình can thiệp dựa vào cộng đồng tại tỉnh Quảng Ngãi”*, Đại học Huế, Trường Đại học Y - Dược.
- Quyên, N.T. (2013). *Tâm trạng của cha mẹ có con tự kỷ*, luận văn thạc sĩ công tác xã hội, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
- Tâm, N.T.T. (2014). *Hoàn thiện mô hình công tác xã hội hỗ trợ trẻ tự kỷ thích nghi với quá trình hòa nhập tại trường tiểu học*, luận văn thạc sĩ khoa công tác xã hội, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- Yến, N.T.H. (2015). *Nghiên cứu biện pháp can thiệp sớm và giáo dục hòa nhập cho trẻ tự kỷ ở nước ta hiện nay và trong giai đoạn 2011-2020*, đề tài khoa học về trẻ tự kỷ, Hà Nội.

- Niederhofer H, Staffen W, Mair A (2002). Lofexidine in hyperactive impulsive children with autistic disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 41(12), 1396-1397.
- Oono IP, EJ Honey, and H McConachie (2013), "Parent-mediated early intervention for young children with autism spectrum disorders (ASD)", *Evidence-Based Child Health: A Cochrane Review Journal*. 8(6), p. 2380-2479.
- Rahman, A., G Divan, SU Hamdani, et al. (2016). "Effectiveness of the parent-mediated early intervention for children with autism spectrum disorder in south Asia in India and Pakistan (PASS): a randomised controlled trial", *Lancet Psychiatry*. 3(2), p. 128-36.
- Saidou Ouedraogo. (2017). "Consultation nationale sur le rôle du travailleur social et les compétences clés pour un meilleur accompagnement des enfants et leur famille", *Travail des hommes*, Suisse.
- Solomon R, J Necheles, C Ferch, et al. (2007). "Pilot study of a parent training program for young children with autism: The PLAY Project Home Consultation program", *Autism*. 11(3), pp. 205-224
- Tonge, B. J., Bull, K., Brereton, A., & Wilson, R. (2014). A review of evidence-based early intervention for behavioural problems in children with autism spectrum disorder: the core components of effective programs, child-focused interventions and comprehensive treatment models. *Current opinion in psychiatry*, 27(2), 158-165.
- Tsang SK, DT Shek, LL Lam, et al. (2007), "Brief report: application of the treatment ACCH program on Chinese pre-school children with autism-Does culture make a difference?", *J Autism Dev Disord*, 37(2), pp. 390-6.
- Công, T.V, Điệp, N.X. (2017). Hiệu quả của chương trình can thiệp trẻ tự kỷ dựa trên sự kết hợp giữa gia đình và cơ sở can thiệp. *Tạp chí Khoa học & Công nghệ Việt Nam*, 17, 48-54.

# THÁCH THỨC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP LÀM VIỆC THEO MÔ HÌNH TRỰC TUYẾN TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Hà Nam Phong

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phonghn.tlql@ulsa.edu.vn

ThS. Nguyễn Việt Hồng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hongnv.tlql@ulsa.edu.vn

**Tóm tắt:** Chuyển đổi số là xu hướng tất yếu trong thời đại ngày nay, giúp mang lại nhiều lợi ích nhưng đồng thời cũng đặt ra không ít thách thức với các lĩnh vực của xã hội, trong đó có mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Thách thức về mối quan hệ này càng được thể hiện rõ hơn ở mô hình làm việc trực tuyến. Nhiều ngành nghề, công việc theo truyền thống trước kia người lao động phải đến công sở, nhà máy, đơn vị để trực tiếp làm việc thì nay họ có thể làm việc từ xa, làm việc online. Ngay cả việc quản lý điều hành từ xa cũng trở nên phổ biến hơn. Do đó, mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp sẽ biến đổi theo và gây ra những thách thức không hề nhỏ. Các thách thức về mối quan hệ lao động này thể hiện rõ nhất ở những nội dung như: giao tiếp giữa các bên, mức độ gắn kết của người lao động đối với tổ chức, cạnh tranh về việc làm, vấn đề bảo mật và riêng tư. Để phù hợp và thích nghi, đòi hỏi người lao động và người sử dụng lao động phải thay đổi các kỹ năng làm việc của mình. Ngoài việc nâng cao các kỹ năng về kỹ thuật, đáp ứng với cách làm việc mới thì bổ sung các kỹ năng mềm là điều hết sức cần thiết.

**Từ khóa:** Quan hệ lao động, mô hình làm việc trực tuyến, chuyển đổi số

## LABOR RELATIONS CHALLENGES IN ENTERPRISES THAT WORK ONLINE MODEL IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

**Abstract:** Digital transformation is an inevitable trend in today's era. Digital transformation brings many benefits but also poses many challenges to many areas of society, including labor relations at businesses. This relationship challenge is even more evident in the online working model. Many professions and jobs traditionally required workers to go to offices, factories, and units to work directly, but now they can work remotely or online. Even remote management and operations are becoming more popular. Therefore, the labor relationship in the enterprise will change accordingly and cause significant challenges. These labor relationship challenges are most clearly shown in contents such as: communication between parties, the level of engagement of employees with the organization, competition for jobs, security issues and private. To be suitable and adaptable requires employees and employers to change their work skills. In addition to improving technical skills and adapting to new ways of working, adding soft skills is extremely necessary.

**Keywords:** Labor relations, online working model, digital transformation

Mã bài báo: JHS - 182

Ngày nhận bài sửa: 05/12/2023

Ngày nhận bài: 25/10/2023

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 10/11/2023



## 1. Đặt vấn đề

Ngày nay, công nghệ số đang chuyển đổi và thay đổi mọi khía cạnh của cuộc sống. Công nghệ số đã thúc đẩy sự tự động hóa trong quá trình sản xuất và cung ứng, từ việc sử dụng robot trong dây chuyền sản xuất đến sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý và dự đoán thị trường. Những thay đổi này tạo ra một môi trường làm việc mới, yêu cầu người lao động phải có kiến thức và kỹ năng cập nhật liên tục để thích nghi với công nghệ. Công nghệ số cũng đã thay đổi cách làm việc của người lao động và người sử dụng lao động. Khái niệm làm việc tại một văn phòng truyền thống đã dần dần thay thế bởi mô hình làm việc từ xa và làm việc linh hoạt. Sự phát triển của các công cụ trực tuyến như phần mềm hợp tác cùng các ứng dụng quản lý đã giúp người lao động, người sử dụng lao động không cần phải có mặt tại văn phòng truyền thống để làm việc mà thay vào đó, họ có thể làm việc từ bất kỳ đâu, từ nhà riêng đến các quán cafe hoặc không gian làm việc chia sẻ.

Những thay đổi này vừa mang lại nhiều lợi ích khi đáp ứng được sự phù hợp của thời đại nhưng đồng thời lại đặt ra nhiều thách thức trong vấn đề quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Môi trường văn phòng truyền thống không còn tồn tại, gây ra sự xa lạ và dễ mất đi sự gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như chính những người lao động với nhau. Nguy cơ mất đi cảm giác “thuộc về một tổ chức” ngày một hiện hữu đối người lao động, họ sẽ dễ dàng rời bỏ tổ chức hơn khi họ làm việc trong môi trường trực tuyến. Sự thiếu đi ngôn ngữ phi ngôn từ cũng khiến cho tình cảm đồng nghiệp vốn phổ biến trong môi trường làm việc trực tiếp dễ bị phai nhạt dần. Vấn đề sai lệch, nhiều trong quá trình truyền đạt, phản hồi thông tin khi không trực tiếp làm việc với nhau cũng dễ xảy ra hơn, dẫn đến việc hiểu sai ý, gây sự hiểu lầm hoặc thậm chí là xảy ra xung đột vì không hiểu rõ thông điệp chính xác của nhau.

Do vậy, song song với việc đẩy mạnh áp dụng công nghệ số để bắt kịp xu hướng phát triển thì việc xác định các mặt hạn chế, những thách thức của chuyển đổi số, nhất là đối với những lĩnh vực có sự biến đổi căn bản như quan hệ lao động là rất cần thiết. Bài viết này sẽ làm rõ những thách thức về mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp trong mô hình làm việc trực tuyến, qua đó giúp đưa ra những giải pháp để điều chỉnh mối quan hệ này cho phù hợp với yêu cầu của bối cảnh chuyển đổi số.

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

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu

Ngày 27/9/2019 Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 52-NQ/TW “về một số chủ trương, chính sách

chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” đã khẳng định chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng, Nhà nước đối với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế dựa trên ứng dụng công nghệ cao. Ngay sau đó Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị 01/CTTTg ngày 14/1/2020 về “Thúc đẩy phát triển công nghệ số Việt Nam”, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”; Quyết định số 2289/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 ban hành Chiến lược quốc gia về Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến năm 2030... với kỳ vọng về sự bứt phá cho Việt Nam trong những thập niên tới. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 ban hành đã có những điều chỉnh căn bản về các vấn đề lao động. Trong đó các khái niệm, các quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ lao động được làm rõ và bổ sung thêm cho phù hợp với tình hình mới khi Việt Nam tham gia sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới bằng việc ký kết các Hiệp định tự do thương mại thế hệ mới. Mới đây nhất, ngày 22/6/2023 Quốc hội đã thông qua sửa đổi Luật Giao dịch điện tử. Đây là cơ sở pháp lý rất quan trọng để các tổ chức và doanh nghiệp thực hiện làm việc và giao dịch trực tuyến. Nhận thức được ý nghĩa chính trị, xã hội của chủ trương phát triển kinh tế trên, đã có khá nhiều công trình, bài viết bàn luận về chủ đề ảnh hưởng của chuyển đổi số đến quan hệ lao động.

Một số bài viết như “Xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa, bền vững, góp phần khôi phục và phát triển sản xuất” của Anh (2022), Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tập trung nghiên cứu vào cơ chế vận hành của quan hệ lao động thông qua cơ chế hai bên và ba bên. Bài viết đã cho thấy sự cần thiết của các cơ chế đối thoại, tham vấn, thương lượng trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, bền vững cũng như những tác động của tình hình hiện tại, xu hướng tương lai đến các chủ thể của quan hệ lao động.

Bài “Báo cáo vấn đề lao động trong chuyển đổi số: Thách thức và giải pháp” của Minh (2022) tập trung nghiên cứu, làm rõ thực trạng vấn đề lao động trong chuyển đổi số ở Việt Nam ở các lĩnh vực: y tế, giáo dục, tài chính - ngân hàng, giao thông vận tải và logistics. Báo cáo đã nêu được các bất cập, thách thức cũng như những rủi ro của chuyển đổi số tạo ra cho các doanh nghiệp và phát triển nguồn nhân lực.

Bài “Những vấn đề pháp lý về chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp tại Việt Nam” Thủy & Tấn (2023) nghiên cứu, phân tích thực trạng các quy định của pháp luật về chuyển đổi số hiện nay. Bài viết đã chỉ ra những hạn chế về các quy định của pháp luật

điều chỉnh về chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực và cũng nêu vấn đề hiện nay chưa có một văn bản cụ thể nào quy định về chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực mà các quy định của pháp luật trong lĩnh vực này nằm rải rác ở các văn bản quy phạm pháp luật khác.

Bài “Làm việc từ xa: Tương lai ngay lúc này đây” của Ngọc (2020) tập trung nghiên cứu về xu hướng tất yếu của mô hình làm việc trực tuyến trong tương lai. Bài viết đã chỉ ra các lợi ích của mô hình làm việc trực tuyến đem lại cho cả doanh nghiệp và người lao động như giảm chi phí hoạt động, giảm thiểu sự gián đoạn hoạt động, cân bằng cuộc sống hơn, giúp giảm tai nạn giao thông và hạn chế tình trạng tắc nghẽn giao thông do sự bớt đi chuyển mang lại.

Nhìn chung, các bài nghiên cứu, phân tích đều nêu được các tác động tích cực và tiêu cực về ảnh hưởng của chuyển đổi số đến mối quan hệ lao động. Tuy nhiên, các nội dung đề cập chủ yếu là những vấn đề chung về quan hệ lao động. Những vấn đề cụ thể trong mối quan hệ, sự tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa được cụ thể hóa nhiều. Đặc biệt, những đề tài, công trình nghiên cứu sâu về những thách thức trong quan hệ lao động khi các doanh nghiệp làm việc theo mô hình trực tuyến còn ít và hạn chế.

## 2.2. Cơ sở lý luận

### 2.2.1. Quan hệ lao động

Theo cách hiểu rộng nhất, quan hệ lao động là quan hệ giữa con người với con người trong quá trình lao động sản xuất và mối quan hệ này ảnh hưởng đến việc sản xuất ra hầu hết của cải vật chất trong xã hội.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), “*Quan hệ lao động là những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc, cũng như các mối quan hệ giữa những đại diện của họ với Nhà nước*”.

Theo quy định tại khoản 5, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019: “*Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể*”.

Khi tiếp cận quan hệ lao động trong phạm vi doanh nghiệp chúng ta sẽ quan tâm đến mối quan hệ giữa các chủ thể gồm: người lao động, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động.

### 2.2.2. Chuyển đổi số

Có nhiều cách hiểu khác nhau về chuyển đổi số, nhiều tổ chức, doanh nghiệp có các định nghĩa riêng của mình về chuyển đổi số. Theo Microsoft, chuyển đổi số là tái

cấu trúc tư duy trong phối hợp giữa dữ liệu, quy trình và con người nhằm tạo ra nhiều giá trị mới. Tuy nhiên, cũng có định nghĩa cho rằng, chuyển đổi số không chỉ ứng dụng công nghệ trong thay đổi mô hình kinh doanh mà còn tham gia vào tất cả các khía cạnh của doanh nghiệp. Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số. Chuyển đổi số là quá trình tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một doanh nghiệp.

Ở Việt Nam, chuyển đổi số là quá trình thay đổi mô hình cũ, mô hình truyền thống sang dạng doanh nghiệp số, dựa trên những ứng dụng công nghệ mới như: Big data, IoT, điện toán đám mây... nhằm thay đổi phương thức điều hành, quy trình làm việc và văn hóa lao động trong doanh nghiệp.

### 2.2.3. Mô hình làm việc trực tuyến

Là việc người lao động, người sử dụng lao động sử dụng các thiết bị công nghệ liên lạc, phần mềm ứng dụng để làm việc ở bất kỳ đâu nhằm thực hiện nhiệm vụ, công việc của mình. Các mô hình làm việc trực tuyến phổ biến hiện nay như:

- Mô hình trực tuyến hoàn toàn: Mô hình này phù hợp với những công ty có nhiều nhân viên cư trú tại nhiều quốc gia, khu vực khác nhau. Người lao động có thể làm việc bất cứ mọi nơi và bất cứ thời gian nào mà họ muốn. Các đầu mục công việc được giao liên tục với những deadline có sẵn.

Mô hình này tạo ra sự linh hoạt tuyệt đối với nhân viên vì họ có thể chủ động lựa chọn thời gian và địa điểm phù hợp với mình. Vì có nhiều nhân sự phân bố trên các khu vực nhau nên mô hình này cho phép doanh nghiệp có thể cung cấp các sản phẩm, dịch vụ 24/24. Hơn nữa, người sử dụng lao động được phép đưa ra mức lương phù hợp theo khu vực địa lý của nhân viên, từ đó giảm thiểu được chi phí thuê nhân sự.

Tuy nhiên, do nhân viên đến từ các khu vực khác nhau, có thời gian làm việc không đồng nhất nên dẫn đến thiếu liên kết giữa các nhân sự. Người quản lý gặp khó khăn khi giải quyết các vấn đề từ cấp dưới bởi nhiều yếu tố khác nhau như về khoảng cách địa lý hay thời gian làm việc.

- Fully remote và mô hình làm việc “lai” - Hybrid work (mô hình làm việc kết hợp giữa đến văn phòng với làm việc từ xa): Doanh nghiệp sẽ tổ chức cố định một số nhân viên làm việc tại văn phòng và nhân viên làm việc từ xa. Các nhân viên sẽ làm việc tại gia một vài ngày trong tuần, còn lại sẽ làm việc tại công ty. Mô hình này có thể tuyển dụng các vị trí bên ngoài khu vực của doanh nghiệp. Giảm chi phí vận hành và thuê văn phòng do có

một lượng nhân viên làm việc tại nhà. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn phải lập ngân sách cho các thiết bị, dụng cụ hỗ trợ dành cho nhân viên. Đồng thời, khó liên kết các nhân viên làm từ xa và nhân viên làm tại công ty, gặp khó khăn trong việc cân bằng công việc và cuộc sống và yêu cầu nhân viên phải linh hoạt trong công việc.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này sử dụng phương pháp tiếp cận dữ liệu thứ cấp, qua đó giúp nghiên cứu tìm hiểu, phân tích các thông tin có sẵn nhằm rút ra những kết luận phục vụ cho quá trình nghiên cứu. Đây là phương pháp nghiên cứu thu thập thông tin từ các số liệu, tài liệu khác: phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa lý thuyết và các công trình nghiên cứu, báo cáo khoa học, ấn phẩm của các tác giả trong và ngoài nước về các vấn đề liên quan đến chuyển đổi số và quan hệ lao động. Tìm hiểu các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã triển khai thực hiện, các chính sách về chuyển đổi số và quan hệ lao động; Các báo cáo tổng kết hàng năm về quan hệ lao động; Từ các nguồn tin trên các tạp chí, báo cáo kết quả nghiên cứu của các tổ chức, bài viết tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá những thách thức đối với quan hệ lao động của Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số theo một số vấn đề như: 1) Những thay đổi về quan hệ lao động ở Việt Nam; 2) Những thách thức đặt ra đối với quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số, từ phía Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động, 3) Báo cáo Quan hệ lao động của Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia, 4) Website, các tài liệu tham khảo khác có liên quan đến quan hệ lao động, tác động của chuyển đổi số đến quan hệ lao động, mô hình làm việc trực tuyến.

Cùng với phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu, nghiên cứu còn được xây dựng trên cơ sở đánh giá quan sát thực tiễn quan hệ lao động ở doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi số hiện nay tại Việt Nam. Với phương pháp quan sát thực tiễn sẽ cho phép nghiên cứu đưa ra những đánh giá, nhận định phù hợp với các thông tin đã thu thập được từ các tài liệu. Điều này góp phần củng cố và khẳng định những luận điểm được thể hiện trong nghiên cứu.

### 4. Kết quả nghiên cứu

Khi chuyển đổi số diễn ra, việc ứng dụng các công nghệ, phần mềm vào làm việc sẽ ngày càng mạnh mẽ và sâu rộng, mô hình làm việc từ xa và trực tuyến sẽ dần trở nên phổ biến. Đặc biệt, đại dịch Covid-19 xảy ra trên toàn cầu dẫn đến việc phải giãn cách, cách ly trong xã hội khiến cho các doanh nghiệp khó có thể tổ chức làm việc trực tiếp như bình thường qua đó mà mô hình làm việc trực tuyến phát triển một cách mạnh mẽ. Theo một nghiên cứu chung của công ty dữ liệu Owl Labs và Global Workplace Analytics năm 2021 cho thấy có 16% các công

ty trên toàn thế giới vận hành làm việc trực tuyến (Vân, 2022). Còn trong “Báo cáo tài năng khởi nghiệp Đông Nam Á 2023” do công ty tuyển dụng nhân sự Glints và quỹ đầu tư mạo hiểm Monk’s Hill Ventures thực hiện cho thấy mô hình làm việc trực tuyến đang là hiện tượng ở Đông Nam Á, với trung bình 45% doanh nghiệp áp dụng. Tại một số quốc gia tỷ lệ áp dụng khá cao, ví dụ Singapore 63%, Indonesia 59%. Theo báo cáo thì tỷ lệ này ở Việt Nam là 11% (Dương, 2023). Như vậy có thể thấy, mô hình làm việc trực tuyến đang ngày càng trở nên phổ biến trên thế giới. So với mô hình làm việc trực tiếp truyền thống thì mô hình này có rất nhiều những lợi ích mang lại cho cả doanh nghiệp và người lao động như: tiết kiệm chi phí và thời gian di chuyển đến nơi làm việc, chủ động bố trí công việc, ứng dụng nhiều phần mềm công nghệ cao để tăng hiệu quả quản lý... Tuy nhiên, mô hình này cũng gây ra những thách thức không hề nhỏ cho các bên, trong đó thể hiện khá rõ về vấn đề quan hệ lao động tại doanh nghiệp ở những điểm sau:

#### 4.1. Giám sự liên kết trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động

Mô hình làm việc từ xa và trực tuyến có thể làm mất đi sự tương tác trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sự gặp gỡ mặt đối mặt, thảo luận trực tiếp và tương tác trong môi trường văn phòng truyền thống không còn tồn tại, gây ra sự xa lạ và mất đi sự gắn kết. Trong một cuộc khảo sát với hơn 1.000 nhà quản lý do Viện Quản lý Công chứng (CMI) tại Anh thực hiện, kết quả có 52% nhà quản lý cho biết tỷ lệ làm việc tại nhà càng cao thì mức độ cảm thấy trống trải, buồn chán ở chốn công sở càng tăng lên (Thy, 2023).

Trong môi trường làm việc trực tuyến, thông tin được truyền tải chủ yếu qua văn bản, hình ảnh và biểu đồ. Điều này có thể làm thiếu đi khả năng truyền tải cảm xúc, ngôn ngữ cơ thể và các yếu tố phi ngôn ngữ khác mà thông điệp chỉ có thể được hiểu qua giao tiếp trực tiếp. Cũng trong khảo sát trên của CMI, có 70% nhà quản lý đồng tình rằng, khi chuyển dần sang mô hình làm việc trực tuyến, số lượng nhân viên trong văn phòng ít hơn trước khiến họ tự nhận thấy có sự suy giảm trong việc trò chuyện, hỏi thăm đối với những nhân viên khác hiện đang làm việc trực tiếp.

Việc giao tiếp nơi công sở đóng vai trò quan trọng trong công việc. Do sự thiếu liên kết trực tiếp khi làm việc từ xa khiến cho việc chia sẻ và giải quyết những vấn đề gặp phải trong công việc giữa người lao động và người sử dụng lao động trở nên khó khăn hơn, dễ dẫn đến tăng nguy cơ xảy ra xung đột, bất đồng. Thậm chí trong dài hạn sẽ dẫn đến sự mất kết nối và thiếu gắn bó của người lao động. Ngoài ra, do thiếu sự giám sát trực



tiếp và thiếu sự hỗ trợ thông tin cần thiết cũng có thể khiến người lao động kém chăm chỉ hơn hoặc khó khăn hơn khi thực hiện nhiệm vụ được giao. Nhiều người lao động phải “vật lộn” với việc thiếu sự giao tiếp và hỗ trợ hướng dẫn trực tiếp từ người quản lý. Ngược lại, nhà quản lý chỉ có thể nhận báo cáo từ xa qua tin nhắn, qua mail; các cuộc họp online thì rất khó để theo dõi và biết chính xác sự chủ động và mức độ trung thực khi làm việc ở nhà của nhân viên. Việc quản lý từ xa, quản lý hiệu suất của người lao động vẫn là nỗi trăn trở của người sử dụng lao động trong mô hình này. Sự không có mặt trực tiếp tạo ra khó khăn trong việc đánh giá hiệu suất thực sự, đồng thời cũng có thể làm mất đi sự cam kết và thúc đẩy của người lao động.

#### **4.2. Giảm đi sự kết nối của người lao động đối với tổ chức và khó khăn trong việc gìn giữ văn hóa doanh nghiệp**

Công việc từ xa và làm việc thông qua các nền tảng trực tuyến có thể làm mất đi sự kết nối với tổ chức. Người lao động không còn cảm giác như một phần của môi trường làm việc cũng như cảm giác “nhất quán” trong văn hóa tổ chức. Trong một cuộc khảo sát mới nhất do Gallup thực hiện dựa trên phản hồi của gần 9.000 nhân sự đang làm việc trực tuyến, cho biết chỉ có 28% trong số đó cảm nhận được mối liên kết giữa mình với công ty, giảm 4% so với mức 32% vào năm 2022 (Nhưng, 2023). Mức 28% cũng là mức thấp nhất kể từ thời điểm trước đại dịch đến nay. Điều này cho thấy khi thời gian làm việc trực tuyến càng nhiều thì việc mất cảm giác thuộc về tổ chức của người lao động sẽ càng tăng lên. Những người lao động này tiếp cận công việc với tâm lý làm việc tự do, chỉ tập trung hoàn thành các trách nhiệm cơ bản của mình hơn là để ý đến vấn đề chung của nhóm hoặc của tổ chức. Về cơ bản, con người luôn có nhu cầu kết nối xã hội, nếu người lao động có cảm giác thuộc về tổ chức, gắn bó với tổ chức thì sự cống hiến cũng như hiệu suất làm việc của họ sẽ cao hơn. Khi gắn bó với tổ chức, thời gian dành cho công việc của người lao động sẽ nhiều hơn và khả năng bỏ việc hay chuyển việc sẽ thấp đi. Do đó, khi làm việc ở mô hình trực tuyến, người lao động có thể cảm thấy bị cách biệt với môi trường làm việc và văn hóa tổ chức, gây ra sự mất đồng nhất và cam kết, mất đi cảm giác thuộc về một tổ chức. Ngoài ra, khi làm việc từ xa, người lao động có thể bị cách biệt với thông tin quan trọng từ tổ chức, như thông tin về các dự án mới, chiến lược kinh doanh, hay thậm chí là các thay đổi quan trọng. Điều này có thể làm mất đi sự hiểu biết và tương tác với hướng đi chung của tổ chức.

Khi tổ chức xây dựng một đội ngũ làm việc từ xa, dù có đặt ra những quy tắc làm việc hay gia tăng cường độ

công việc tới đâu thì yếu tố quyết định tới hiệu quả công việc và năng suất vẫn là tinh thần cống hiến, sự tự giác của người lao động là chính. Một trong những nhân tố tác động trực tiếp tới tinh thần làm việc của người lao động đó chính là văn hóa tổ chức. Không giống làm việc tại văn phòng, những người lao động làm việc từ xa thường không có nhiều thời gian gặp gỡ và kết nối với văn hóa hay tương tác trực tiếp với các đồng nghiệp trong công ty. Làm việc trong mô hình trực tuyến có thể làm giảm việc gìn giữ văn hóa của tổ chức. Theo thời gian, nhân viên có thể trở nên thờ ơ về văn hóa chung của tổ chức.

#### **4.3. Thiếu đi sự gắn kết với đồng nghiệp**

“Xa mặt cách lòng” là nỗi lo hàng đầu của các doanh nghiệp hiện nay khi tổ chức mô hình làm việc trực tuyến. Không có mặt tại văn phòng, người lao động thiếu “cảm giác làm việc” đang quen thuộc vốn có ở mô hình làm việc truyền thống. Không gặp gỡ đồng nghiệp, giao tiếp bị hạn chế, tình cảm “ngươi lạnh”, lâu dần dẫn đến ngại hợp tác với nhau. Theo khảo sát của Viện nghiên cứu Pew cho thấy có 60% nhân viên cảm thấy lạc lõng hơn khi giao tiếp với đồng nghiệp trong mô hình làm việc trực tuyến (Chung, 2022). Việc giảm đi sự giao tiếp và tương tác trực tiếp hàng ngày với đồng nghiệp có thể ảnh hưởng đến khả năng xây dựng mối quan hệ, hợp tác và sự thúc đẩy của môi trường làm việc tích cực. Sự gặp gỡ mặt đối mặt, thảo luận trực tiếp và tương tác trong môi trường văn phòng truyền thống không còn tồn tại, gây ra sự xa lạ và mất đi sự gắn kết. Sự “xa lạ” này càng ảnh hưởng mạnh hơn ở nhóm nhân viên mới vào làm việc hoặc nhân viên mới ra tốt nghiệp ra trường. Đối với nhóm này không đến văn phòng có nghĩa là không có cơ hội trò chuyện với đồng nghiệp.

Theo một khảo sát được Viện nghiên cứu xã hội Gallup tiến hành năm 2020, thời điểm mà ảnh hưởng của dịch Covid-19 khiến các doanh nghiệp phải cho người lao động làm việc trực tuyến nhiều hơn cho thấy: trong số gần 4.000 người lao động được hỏi thì chỉ 17% cho biết họ có một đồng nghiệp thân nhất tại nơi làm việc, giảm so với 22% vào năm 2019 (Nhưng, 2023). Khảo sát cũng cho thấy mối liên hệ ngày càng chặt chẽ của việc có “bạn thân” tại nơi làm việc và cảm giác muốn cam kết lâu dài với công việc. Nói cách khác, những người không có kết nối đặc biệt với đồng nghiệp có nhiều khả năng bỏ việc hơn.

#### **4.4. Vấn đề bảo mật và riêng tư**

Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn đã làm cho việc theo dõi và phân tích thông tin cá nhân trở nên dễ dàng hơn. Tuy nhiên, điều này đồng thời cũng đặt ra vấn đề về bảo mật dữ liệu. Những thách thức về quyền riêng tư và sự thoải mái của người lao động



càng thể hiện rõ hơn khi thông tin của họ có thể được sử dụng để đánh giá hiệu suất và quyết định liên quan đến việc làm. Mô hình làm việc trực tuyến tiềm ẩn nguy cơ mất an toàn thông tin như: Không kiểm soát được thiết bị đầu cuối kết nối vào mạng; Không kiểm soát được chính sách an toàn thông tin trên thiết bị, ứng dụng; Không kiểm soát được dữ liệu ra/vào hệ thống. Những lỗ hổng bảo mật này khiến người lao động (nhân viên làm việc từ xa) trở thành mục tiêu của tin tặc do sử dụng những thiết bị cá nhân không an toàn.

Thời điểm dịch Covid-19 bùng phát trên toàn thế giới cũng là thời điểm mô hình làm việc trực tuyến phát triển kéo theo các cuộc tấn công mạng cũng tăng theo đột biến. Theo nghiên cứu của HP (nhà cung cấp các sản phẩm doanh nghiệp trên toàn thế giới), các cuộc tấn công mạng trên toàn cầu tăng 238% trong thời gian đại dịch bùng phát và Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất (Xu hướng làm việc từ xa, 2021). Vấn đề về quyền kiểm soát dữ liệu cá nhân là một phần quan trọng của riêng tư. Người lao động cần phải có quyền kiểm soát việc dữ liệu cá nhân của họ được sử dụng, chia sẻ và lưu trữ như thế nào. Điều này đặt ra thách thức cho người sử dụng lao động trong việc quản lý dữ liệu và đảm bảo tuân thủ các quy định về riêng tư. Với việc sử dụng công nghệ số và kết nối trực tuyến, nguy cơ xâm phạm dữ liệu và tấn công mạng ngày càng gia tăng. Việc xâm phạm dữ liệu cá nhân không chỉ ảnh hưởng đến người lao động mà còn có thể gây ra thiệt hại cho tổ chức. Do đó, vấn đề bảo mật cần trở thành một ưu tiên hàng đầu.

#### **4.5. Một số vấn đề về cạnh tranh tăng cường về việc làm**

Công nghệ số đã mở ra cơ hội cho người lao động có thể tham gia vào thị trường lao động toàn cầu. Điều này tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ về việc làm, đặc biệt trong các ngành nghề mà có thể làm việc từ xa. Người sử dụng lao động có thể lựa chọn từ sự đa dạng nguồn lao động trên toàn thế giới, tạo áp lực về giá và chất lượng công việc. Công nghệ số và mô hình làm việc trực tuyến cho phép người sử dụng lao động không còn bị giới hạn bởi địa lý, mà có thể được tuyển chọn từ các quốc gia khác nhau dựa trên kỹ năng và giá trị mà họ mang lại. Khi đó, người lao động không chỉ cạnh tranh với đồng nghiệp trong nước mà còn phải cạnh tranh với người lao động từ khắp nơi trên thế giới.

Một vấn đề cũng cần lưu ý ở sự cạnh tranh trong việc làm từ xa đó là có thể tạo ra áp lực giảm giá trị công việc. Với sự xuất hiện của nhiều nguồn lao động có kỹ năng tương tự hơn, người sử dụng lao động có thể lựa chọn người lao động với mức giá thấp hơn, ảnh hưởng đến thu nhập và điều kiện làm việc của người lao động.

Sự cạnh tranh việc làm từ xa cũng thúc đẩy xu hướng lao động tạm thời và theo dự án. Người sử dụng lao động có thể tìm kiếm người lao động để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể hoặc theo dự án thay vì tuyển dụng nhân viên cố định. Điều này tạo ra sự không ổn định về công việc và thu nhập cho người lao động. Mặt khác, người sử dụng lao động có nhiều khả năng lựa chọn và quyền kiểm soát hơn trong việc chọn người lao động phù hợp với nhu cầu của họ, có thể làm tăng áp lực về kỹ năng và hiệu suất của người lao động.

Sự cạnh tranh việc làm gia tăng ở mô hình làm việc trực tuyến cũng có thể dẫn đến sự chia rẽ giữa người lao động. Thay vì hợp tác và chia sẻ thông tin, môi trường cạnh tranh có thể tạo ra tình trạng cạnh tranh không lành mạnh và thất thoát tương tác cộng đồng.

### **5. Kết luận**

Chuyển đổi số đã không chỉ dừng lại ở những khâu hiệu trong các diễn đàn hay trong phòng hội nghị mà thực sự đã chuyển hóa thành những tác động sâu rộng trong xã hội. Điều quan trọng nhất là người lao động và người sử dụng lao động phải có những tư duy, nhận thức mới để thích nghi và thay đổi trong công việc, hòa mình vào dòng chảy chuyển đổi số. Để thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của chuyển đổi số, người lao động và người sử dụng lao động phải tự đào tạo và được đào tạo để tạo nên mối quan hệ hài hòa. Ở đây không chỉ quá trình tự thân của người lao động, của doanh nghiệp mà còn là của các tổ chức xã hội, đặc biệt là tổ chức đại diện cho người lao động trong việc tạo cơ hội để người lao động nâng cao tay nghề, tiếp cận khoa học công nghệ và ứng dụng chuyển đổi số vào công việc hàng ngày. Sự thay đổi, cần phải đến từ những điều nhỏ nhất.

Trong bối cảnh công nghệ số phát triển mạnh mẽ, ngoài các kỹ năng, kỹ thuật hay tay nghề cần phải được nâng cao để các bên thích ứng và đáp ứng yêu cầu thì phát triển các kỹ năng mềm đã trở thành một yếu tố quan trọng không thể thiếu trong mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Dưới đây, nhóm nghiên cứu sẽ tập trung vào đề xuất về những kỹ năng mềm cần phải có cho người lao động và người sử dụng lao động khi doanh nghiệp làm việc theo mô hình trực tuyến:

#### **5.1. Kỹ năng giao tiếp hiệu quả**

Kỹ năng giao tiếp là một trong những yếu tố quan trọng nhất trong mối quan hệ lao động. Trong môi trường làm việc trực tuyến và làm việc từ xa, khả năng giao tiếp hiệu quả qua các phương tiện điện tử như email, tin nhắn, hay cuộc họp trực tuyến là vô cùng quan trọng. Người lao động cần biết cách truyền đạt thông tin rõ ràng, đồng thời lắng nghe và hiểu rõ ý kiến của người khác.

## 5.2. Kỹ năng quản lý thời gian

Làm việc từ xa và linh hoạt về lịch trình đòi hỏi người lao động có khả năng quản lý thời gian tốt. Sự tự quản lý và ưu tiên công việc là điểm quyết định giữa hiệu suất làm việc tốt và sự thất bại trong môi trường làm việc không có sự giám sát trực tiếp.

## 5.3. Kỹ năng làm việc nhóm

Dù làm việc từ xa hay trực tiếp, khả năng làm việc nhóm vẫn luôn quan trọng. Công nghệ số đã mang lại khả năng kết nối và làm việc cùng nhóm từ xa, do đó, khả năng cộng tác, chia sẻ thông tin và giải quyết xung đột là vô cùng cần thiết.

## 5.4. Kỹ năng tương tác xã hội

Môi trường làm việc hiện đại yêu cầu người lao động có khả năng tương tác xã hội tốt. Khả năng xây dựng và duy trì mối quan hệ là điểm quyết định trong việc thúc đẩy cơ hội nghề nghiệp và tạo môi trường làm việc tích cực.

## 5.5. Kỹ năng giải quyết vấn đề

Công nghệ số đã mở ra một loạt vấn đề phức tạp cần được giải quyết, từ việc xử lý thông tin đến giải quyết

xung đột trong môi trường làm việc trực tuyến. Khả năng tư duy logic, phân tích vấn đề và đề xuất giải pháp là những kỹ năng quan trọng.

## 5.6. Kỹ năng thích nghi với thay đổi

Trong thời đại công nghệ số, sự thay đổi là điều không thể tránh khỏi. Người lao động cần có khả năng thích nghi với những thay đổi trong công nghệ, quy trình làm việc và môi trường lao động. Điều này yêu cầu tính linh hoạt và khả năng học hỏi liên tục.

## 5.7. Kỹ năng lãnh đạo

Ngay cả khi làm việc từ xa, khả năng lãnh đạo vẫn quan trọng trong việc định hướng công việc và tạo động lực cho người lao động. Kỹ năng lãnh đạo tốt sẽ giúp người lao động thể hiện khả năng tự quản lý và đảm bảo hiệu suất làm việc tốt.

Kỹ năng mềm ngày càng trở nên quan trọng trong mối quan hệ lao động trong thời đại công nghệ số. Những kỹ năng này không chỉ là yếu tố quyết định cho sự thành công cá nhân mà còn định hình cách người lao động tương tác và làm việc với người sử dụng lao động trong môi trường làm việc thay đổi liên tục.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, P. V. (2022). Xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa, bền vững, góp phần khôi phục và phát triển sản xuất. *Tạp chí Công sản*. [https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset\\_publisher/V8hhp4dK31Gf/content](https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content).
- Bộ Chính trị. (2019). Nghị quyết số 52-NQ/TW “về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”.
- Chung, Đ. (2022). *Làm việc từ xa: Lợi thì có lợi...* <http://dantri.com.vn/nhip-song-tre/lam-viec-tu-xa-loi-thi-co-loi-20220522230559829.htm>?
- David Macdonald & Caroline Vardenabeele. (1996). *Glossary of Industrial Relations and Related Terms*
- Dunlop, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*. New York: Holt
- Dương, P. (2023). Xu hướng “chơi ngày cà phê đêm”. <http://vnexpress.net/xu-huong-choi-ngay-cay-dem-4585504.html>
- Hà, N.H. (2018). Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề việc làm và quan hệ lao động. *Tạp chí Lý luận Chính trị*, số 4/2018
- Minh, T. T. H (2022). *Báo cáo vấn đề lao động trong chuyển đổi số: Thách thức và giải pháp*. Chương trình Aus4Reform.
- Ngọc, H. M (2020). *Làm việc từ xa: Tương lai ngay lúc này đây*. <https://www.rmit.edu.vn/vi/tin-tuc/tat-ca-tin-tuc/2020/thang-4/>
- Ngân, V.H. (2020). *Quan hệ lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- NIRF. (2018). *Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng*.
- Nhung, B. (2023). *Nhân viên làm việc từ xa mất dần kết nối với công ty*. <https://baodautu.vn/nhan-vien-lam-viec-tu-xa-mat-dan-ket-noi-voi-cong-ty-d197759.html>
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*, ban hành ngày 20/11/2019
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Chỉ thị 01/CTTTg ngày 14/1/2020 về “Thúc đẩy phát triển công nghệ số Việt Nam”*.
- Thuỷ, N. T & Tấn, Đ. N. H (2023). Những vấn đề pháp lý về chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 07(479), tháng 04/2023.
- Thy, H. (2023). *Văn phòng vắng người, sếp cô đơn*. <http://zingnews.vn/van-phong-vang-nguoi-sep-co-don-post1414748.html#wap>
- Vân, H. (2022). *Mô hình làm việc kết hợp trực tiếp, trực tuyến vẫn chiếm ưu thế trong năm 2022*. <https://tuoitre.vn/mo-hinh-lam-viec-ket-hop-truc-tiep-truc-tuyen-van-chiem-uu-the-trong-nam-2022-20211231110943119.htm>
- Xu hướng làm việc từ xa. (2021). *Xu hướng làm việc từ xa khiến gia tăng rủi ro an ninh mạng*. <http://vtv.vn/cong-nghe/xu-huong-lam-viec-tu-xa-khien-gia-tang-rui-ro-an-ninh-mang-20210727011140807.htm>

# NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG PHI TUYẾN CỦA CẤU TRÚC VỐN ĐẾN GIÁ TRỊ DOANH NGHIỆP NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

TS. Tạ Thị Thúy Hằng  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
hangulsa@gmail.com

**Tóm tắt:** Mục đích của nghiên cứu nhằm tìm hiểu ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Kỹ thuật phân tích dữ liệu bảng với mẫu 693 doanh nghiệp niêm yết trên 2 sàn HSX và HNX trong giai đoạn 2020-2023 với tổng số quan sát 2.494 quan sát được khảo sát từ báo cáo tài chính đã được kiểm toán. Mô hình tìm kiếm ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp với biến phụ thuộc là giá trị doanh nghiệp Tobin'Q và các biến độc lập là tổng nợ phải trả/tổng tài sản (DA), tổng nợ phải trả/vốn chủ (DE), tỷ lệ sinh lời của tài sản (ROA), tốc độ tăng trưởng doanh thu (GRW), quy mô doanh nghiệp (SIZE), tỷ trọng tài sản cố định (TANG). Kết quả cho thấy, có ảnh hưởng tuyến tính ngược chiều của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp và chưa tìm thấy ảnh hưởng phi tuyến. Đây là bằng chứng cho thấy, trong bối cảnh Việt Nam các doanh nghiệp vay nợ nhiều thì giá trị doanh nghiệp giảm.

**Từ khóa:** Cấu trúc vốn, giá trị doanh nghiệp, phi tuyến

## STUDY ON THE NONLINEAR INFLUENCE OF CAPITAL STRUCTURE ON THE VALUE OF ENTERPRISES LISTED ON THE VIETNAM STOCK MARKET

**Abstract:** The aim of this study is to gain a comprehensive understanding of the non-linear impact of capital structure on the value of companies listed on the Vietnam stock market. The methodology involves analyzing tabular data from a sample of 693 companies listed on HSX and HNX during the period of 2020-2023. A total of 2,494 observations were collected from audited financial statements. The model employed in this study aims to identify the non-linear relationship between capital structure and enterprise value. The dependent variable is the enterprise value Tobin'Q, while the independent variables include total dept/total assets (DA), total dept/equity (DE), return on assets (ROA), revenue growth rate (GRW), enterprise size (SIZE), and fixed assets ratio (TANG). The findings indicate a counter-linear impact of capital structure on enterprise value and No evidence of a non-linear influence was discovered in this study. This outcome demonstrates that within the Vietnamese setting, businesses heavily rely on borrowing, leading to a decrease in enterprise value.

**Keywords:** Capital structure, enterprise value, nonlinearity

Mã bài báo: JHS - 183  
Ngày nhận bài sửa: 29/02/2024

Ngày nhận bài: 20/01/2023  
Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 05/02/2024

## 1. Đặt vấn đề

Cơ cấu vốn doanh nghiệp phản ánh mức độ sử dụng vốn và cổ phần để tài trợ cho tài sản của nó. Việc sử dụng nợ ít hay nhiều sẽ tác động đến hành vi của nhà quản lý cũng như các quyết định tài chính của họ. Giá trị doanh nghiệp là thước đo quy mô của một công ty, là tổng giá trị thị trường của công ty, được xác định bằng số tiền bỏ ra để mua lại toàn bộ công ty này trong điều kiện hiện tại. Mối quan hệ giữa cấu trúc vốn và giá trị doanh nghiệp là chủ đề còn nhiều tranh cãi và thu hút sự quan tâm, nghiên cứu của các học giả trong lĩnh vực tài chính trong nhiều thập kỷ qua cả về mặt lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm. Cho đến nay, các nghiên cứu thực nghiệm về mối quan hệ giữa cấu trúc vốn và giá trị doanh nghiệp được thực hiện bởi các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước với các mẫu nghiên cứu khác nhau vẫn cho ra các kết quả khác nhau. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, doanh nghiệp khi chịu sự chi phối của các chủ nợ thì khi đó giá trị của doanh nghiệp cũng có thể bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng phụ thuộc vào mức độ minh bạch của thông tin. Ở các thị trường phát triển, mức độ minh bạch thông tin tốt hơn nên các chủ nợ có thể kiểm soát hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, bởi vậy cấu trúc vốn có tương quan dương với giá trị doanh nghiệp (Asiri và cộng sự (2014), Antwi & cộng sự (2012), Farooq và cộng sự (2016), Drăniceanu và cộng sự (2013), Obaid (2016)). Bên cạnh những nghiên cứu cho kết quả tích cực về ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp thì cũng có những nghiên cứu cho kết quả ngược lại về mối quan hệ này. Theo các tác giả, chi phí sử dụng nợ thông thường được cho là thấp hơn so với chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu, do vậy các doanh nghiệp thường có xu hướng nợ nhiều hơn để tăng giá trị doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc lạm dụng đòn bẩy tài chính có thể khiến các doanh nghiệp gặp phải rủi ro, đặc biệt đối với các quốc gia mà hoạt động vay vốn chủ yếu từ các khoản vay của ngân hàng thương mại (Việt Nam là một điển hình). Việc phê duyệt khoản vay có thể không xuất phát từ chính hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp mà còn chịu sự chi phối lớn từ nhiều yếu tố khác thì tỷ lệ vốn vay có thể tăng tại chính các doanh nghiệp mà hiệu quả hoạt động không cao (Huệ và Lâm, 2017). Tuy nhiên, theo lý thuyết truyền thống của Durand (1954), khi hệ số nợ tiếp tục tăng lên nhiều thì mức độ rủi ro cũng sẽ tăng theo, bởi vậy việc tăng tỷ lệ nợ cũng có thể khiến giá trị của doanh nghiệp đi xuống. Do đó, nghiên cứu này tập trung nghiên cứu ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh

ng nghiệp nhằm tìm kiếm ngưỡng cấu trúc vốn tối ưu của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Nieh và các cộng sự (2008) nghiên cứu về cấu trúc vốn tối ưu đối với các doanh nghiệp điện tử niêm yết trên thị trường chứng khoán Đài Loan. Nghiên cứu này đã sử dụng dữ liệu bảng cho mẫu gồm 143 công ty giai đoạn 1999-2004 với hai chỉ tiêu lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE) và thu nhập trên mỗi cổ phần (EPS) là đại diện cho giá trị doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy, phạm vi tỷ lệ nợ thích hợp cho các công ty điện tử niêm yết ở Đài Loan không được vượt quá 51,57% hoặc dưới 12,37%. Để đảm bảo và nâng cao giá trị của một công ty, phạm vi tỷ lệ nợ tối ưu phải là trong vòng 12,37% và 28,70%. Phát hiện này phù hợp với lý thuyết đánh đổi rằng khi tỷ lệ nợ quá cao, mâu thuẫn giữa chủ nợ và cổ đông tăng lên chi phí đại lý, dẫn đến kiệt quệ tài chính và giá trị công ty giảm mạnh. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra tốc độ tăng trưởng doanh thu hoạt động ảnh hưởng đáng kể đến công ty giá trị, trong khi tốc độ tăng tổng tài sản không có ảnh hưởng đáng kể đến giá trị công ty. Điều này ngụ ý rằng, việc mở rộng tài sản không nhất thiết làm tăng giá trị doanh nghiệp. Nghiên cứu khuyến nghị các công ty nên kiểm tra các dòng tiền tiềm tàng để chiến lược cấu trúc vốn và các nhà quản lý tài chính sử dụng đòn bẩy tài chính một cách khôn ngoan để tối đa hóa công ty giá trị và phúc lợi của cổ đông.

Cheng và các cộng sự (2010) nghiên cứu 650 công ty niêm yết của Trung Quốc với 3.900 quan sát trong năm công ty trong đó 387 công ty thuộc ngành sản xuất truyền thống, 263 doanh nghiệp phi sản xuất thời gian từ 2001 đến 2006. ROE được sử dụng đại diện cho biến giá trị doanh nghiệp và tỷ lệ nợ phải trả trên tài sản là đại diện cho biến cấu trúc vốn. Kết quả chỉ ra tồn tại hiệu ứng ba ngưỡng giữa tỷ lệ nợ và giá trị doanh nghiệp, hệ số dương khi tỷ lệ nợ nhỏ hơn 53,97%, điều này ngụ ý rằng tài trợ bằng nợ có thể cải thiện giá trị doanh nghiệp. Hệ số vẫn dương, nhưng bắt đầu giảm khi tỷ lệ nợ từ 53,97 đến 70,48%. Các hệ số âm và có xu hướng giảm dần khi tỷ lệ nợ từ 70,48 đến 75,26% hoặc trên 75,26%, ngụ ý rằng nếu tỷ lệ nợ của doanh nghiệp ở mức đó nên tăng tài trợ bằng nợ sẽ làm giảm giá trị. Kết luận của nghiên cứu cho thấy mối quan hệ giữa cấu trúc vốn và giá trị công ty có hình chữ U ngược. Kết luận này phù hợp với thuyết đánh đổi cho rằng các doanh nghiệp nên tìm kiếm mức cân bằng giữ lợi nhuận và chi phí nợ tài trợ.

Lin và cộng sự (2011) nghiên cứu là 196 doanh



ngành lớn có sở hữu công tại Đài Loan giai đoạn từ 1993-2005 phát hiện ở mức tỷ lệ nợ dưới 33.33% và trên 9,86% thì giá trị doanh nghiệp không tăng. Khi tỷ số nợ thấp hơn 9.86%, nếu tỷ lệ nợ tăng 1% thì giá trị doanh nghiệp được đo bằng chỉ số Tobin'Q tăng bằng 0.0546%. Khi tỷ số nợ nằm trong khoảng từ 9.86% đến 33.33% nếu tỷ lệ nợ tăng 1% thì giá trị doanh nghiệp chỉ tăng 0,0057%. Phát hiện này phù hợp với lý thuyết đánh đổi có thể tìm kiếm một "điểm cân bằng" mà ở đó lợi ích của lá chắn thuế cân bằng với chi phí của việc gánh nợ.

Berzkalne (2015) nghiên cứu về mối quan hệ phi tuyến giữa cấu trúc vốn và giá trị doanh nghiệp thông qua phương pháp hồi quy ngưỡng với mẫu là 58 công ty niêm yết ở Baltic, trong đó có 22 công ty từ chính vùng Baltic và các công ty còn lại đến từ vùng lân cận Baltic. Các doanh nghiệp đến từ các quốc gia như: Latvia (28), Estonia (7), và Lithuania (23) với dữ liệu nghiên cứu là các báo cáo tài chính trong giai đoạn từ năm 2005 đến năm 2013. Nghiên cứu sử dụng TD/TA (tổng nợ trên tổng tài sản) và TD/TC (tổng số nợ/ trên tổng vốn) đại diện cho cấu trúc vốn và chọn giá cổ phiếu là chỉ số tốt nhất đại diện cho giá trị doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ phi tuyến giữa cấu trúc vốn và giá trị doanh nghiệp. Đối với các công ty niêm yết ở Baltic có quy mô vốn hóa thị trường nhỏ, tăng đòn bẩy thì giá trị công ty cũng được nâng cao. Hiệu quả cao nhất đạt được nếu tỷ lệ nợ nhỏ hơn 24,64% và ở mức tỷ lệ nợ này nếu tỷ lệ nợ tăng thêm 1% thì vốn hóa thị trường của công ty tăng 90.000 Euro. Với những doanh nghiệp có quy mô vốn hóa thị trường vừa thì mức tỷ lệ nợ ngưỡng là 62,97%.

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã thực hiện tìm kiếm cấu trúc vốn tối ưu thông qua nghiên cứu ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp. Kết quả của các nghiên cứu đều đồng nhất đưa ra ảnh hưởng tích cực của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp, tuy nhiên khi vượt ngưỡng cấu trúc vốn tối ưu thì ảnh hưởng này là tiêu cực.

Thắng & Thiều (2010) nghiên cứu ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp gồm 407 quan sát của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh trong 4 năm từ năm 2006 đến năm 2009. Thông qua phương pháp hồi quy OLS với biến phụ thuộc đại diện cho giá trị doanh nghiệp là Tobin'Q và biến đại diện cấu trúc vốn là tỷ lệ nợ phải trả trên vốn chủ sở hữu, biến kiểm soát được đưa vào mô hình là quy mô doanh nghiệp, tốc độ tăng trưởng của tài

sản, tỷ lệ tài sản cố định hữu hình trên tổng tài sản, biến giả với doanh nghiệp sở hữu vốn nhà nước trên 51% có giá trị là 1. Kết quả nghiên cứu cho thấy, giá trị doanh nghiệp có mối quan hệ bậc 3 với tỷ lệ nợ/vốn chủ sở hữu. Khi tỷ lệ nợ gia tăng và nhỏ hơn 105% thì giá trị doanh nghiệp sẽ tăng cùng chiều với nó. Nhưng khi tỷ lệ nợ lớn hơn 105% thì sẽ cho kết quả ngược lại từ đó tác giả chỉ ra rằng cấu trúc vốn tối ưu tại điểm có tỷ lệ nợ là 105%. Tuy nhiên, hạn chế của nghiên cứu này là quy mô mẫu nhỏ, chưa chia ra các nhóm ngành, chưa xem xét cấu trúc vốn dưới góc độ thời gian.

Long (2017) nghiên cứu thực nghiệm 123 doanh nghiệp phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Hà Nội từ năm 2007 đến năm 2015. Thông qua phương pháp hồi quy GMM nghiên cứu đã chỉ ra khi doanh nghiệp tăng tỷ số nợ, sẽ tăng giá trị doanh nghiệp nhưng tỷ lệ nợ chỉ tăng đến mức 67,8624% sẽ có giá trị doanh nghiệp tối đa nhưng khi nó vượt qua mức này sẽ cho kết quả ngược lại. Khi tỷ số nợ vượt mức 67,8624%, doanh nghiệp có thể sẽ rất bị động trong việc sử dụng nguồn vốn, có nguy cơ mất khả năng thanh toán nợ. Ngoài ra, nghiên cứu này còn cho thấy khi doanh nghiệp tăng tỷ số nợ ngắn hạn, sẽ làm tăng giá trị doanh nghiệp nhưng nó chỉ tăng đến mức 45,4479% sẽ có giá trị doanh nghiệp tối đa nhưng khi nó vượt qua mức này sẽ cho kết quả ngược lại. Khi doanh nghiệp tăng tỷ số nợ dài hạn, sẽ làm tăng giá trị doanh nghiệp nhưng tỷ lệ nợ dài hạn phải tăng cao hơn mức 25,9789%.

Thao (2019) nghiên cứu thực nghiệm các công ty phi tài chính niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2017. Bằng cách sử dụng phương pháp hồi quy quantile dựa trên dữ liệu bảng từ 446 công ty với 3122 quan sát với biến phụ thuộc đại diện cho giá trị doanh nghiệp là Tobin'Q và biến đại diện cấu trúc vốn là tỷ lệ nợ phải trả trên tài sản, biến kiểm soát được đưa vào mô hình là quy mô doanh nghiệp, tốc độ tăng trưởng của doanh thu, tỷ lệ tài sản ngắn hạn trên nợ ngắn hạn, tỷ lệ cổ tức trên lợi nhuận trước thuế, tỷ lệ tài sản cố định hữu hình trên tổng tài sản, tỷ lệ vốn nhà nước. Kết quả của nghiên cứu này chỉ ra rằng đòn bẩy có tác động tích cực đến giá trị doanh nghiệp khi nó ở mức thấp và ngược lại hiệu quả khi nó cao. Hệ số giữa đòn bẩy và giá trị doanh nghiệp giảm từ 0,694 thành -0,779 khi Tobin's Q thay đổi từ lượng từ thấp nhất đến cao nhất. Tại mức Tobin's Q cao, đòn bẩy có ảnh hưởng tiêu cực đáng kể đến giá trị doanh nghiệp.

Như vậy, các bằng chứng thực nghiệm trong và ngoài nước trong thời gian gần đây cũng đã chỉ ra được có tồn tại ngưỡng nợ, kể cả nợ ngắn hạn và nợ dài hạn tác động đến giá trị doanh nghiệp, tuy nhiên kết quả của các nghiên cứu cũng là khác nhau. Sự khác biệt này có thể là do bối cảnh nghiên cứu, thời gian, phương pháp đo lường giá trị doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Thu thập dữ liệu và mẫu

Mẫu nghiên cứu được tác giả lựa chọn là những doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2023. Hình thức thu thập dữ liệu là sử dụng báo cáo tài chính của doanh nghiệp đã được kiểm toán và công bố trên sàn giao dịch chứng khoán. Dữ liệu được thu thập cho 693 doanh nghiệp niêm yết trên 2 sàn HSX và HNX. Sau khi loại bỏ những quan sát không đáng tin cậy và những quan sát bị bỏ sót nhóm tác giả còn một bộ số liệu đầy đủ của 646 doanh nghiệp với 2.494 quan sát.

Dữ liệu phục vụ để tài được thu thập trực tiếp từ báo cáo tài chính, báo cáo thường niên và thu thập từ <https://finance.vietstock.vn>.

#### 3.2. Đo lường biến nghiên cứu

##### Biến phụ thuộc

Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng chỉ tiêu chỉ số Tobin's Q đại diện cho giá trị doanh nghiệp vì nó là sự kết hợp giữa giá trị thị trường với giá trị sổ sách kế toán tài chính, nó phản ánh giá trị tương lai của doanh nghiệp và kỳ vọng của nhà đầu tư. Tobin Q (TBQ) là một thước đo tài chính hiện đại được James Tobin giới thiệu vào năm 1971 phản ánh giá trị thị trường của tổng tài sản so với giá trị tổng tài sản theo sổ sách kế toán (Tobin, 1971).

Trong nghiên cứu này, TBQ được tính như sau:

$$TBQ = \frac{\text{Giá thị trường VCSH} + \text{Giá sổ sách nợ phải trả}}{\text{Giá sổ sách tổng tài sản}}$$

##### Các biến độc lập

(1). *Biến giải thích*: Các biến liên quan đến cấu trúc vốn, bao gồm: Tỷ lệ nợ trên tổng tài sản (DA); tỷ lệ nợ phải trả trên vốn chủ sở hữu (DE). Ngoài ra, nhằm xác định ngưỡng cấu trúc vốn tối ưu đến giá trị doanh nghiệp đạt mức tối đa, nghiên cứu còn dùng thêm biến cấu trúc vốn bình phương như DA<sup>2</sup>, DE<sup>2</sup> vào trong mô hình.

(2). *Biến kiểm soát*: Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng các biến quy mô doanh nghiệp (SIZE), tăng

trường doanh thu (GRW), tỷ lệ sinh lời của tài sản (ROA), tỷ trọng tài sản cố định (TANG) là biến kiểm soát của mô hình bởi đây là các biến được nhiều tác giả sử dụng khi phân tích ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp. Theo các tác giả, mối quan hệ giữa cấu trúc vốn và giá trị doanh nghiệp bị chi phối bởi các đặc thù khác nhau của doanh nghiệp như quy mô doanh nghiệp (Lin và cộng sự (2011), Farooq và cộng sự (2016), Ajayi Oziomobo Dada (2016), Đỗ Thị Vân Trang & Phạm Thị Vân Huyền (2021), Võ Xuân Vinh (2014), Đỗ Văn Thắng & Triệu Quang Thiều (2010), Võ Minh Long (2017), Trần Thị Phương Thảo (2019)), tỷ lệ tăng trưởng doanh thu (Ajayi Oziomobo Dada (2016), Đỗ Thị Vân Trang & Phạm Thị Vân Huyền (2021), Cheng và các cộng sự (2010), Lin và cộng sự (2011)), tỷ lệ sinh lời của tài sản (Ajayi Oziomobo Dada (2016), Đỗ Thị Vân Trang & Phạm Thị Vân Huyền (2021), Võ Minh Long (2017) Tran Thi Phuong Thao (2019), tỷ trọng tài sản cố định (Ajayi Oziomobo Dada (2016), Lin và cộng sự (2011)). Do vậy, trong nghiên cứu này tác giả lựa chọn các biến này để đưa vào mô hình nghiên cứu tìm hiểu động của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp với những doanh nghiệp có quy mô, tuổi, tốc độ tăng trưởng doanh thu, tỷ lệ sinh lời của tài sản khác nhau.

Theo đó, nhằm tìm kiếm ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp tác giả xây dựng mô hình sau:

+ Mô hình 1: Mô hình hồi quy với biến phụ thuộc là giá trị doanh nghiệp Tobin's Q (TBQ) và các biến giải thích: DA (tổng nợ phải trả/ tổng tài sản), DA<sup>2</sup> và các biến kiểm soát: ROA (tỷ lệ sinh lời của tài sản), GRW (tốc độ tăng trưởng doanh thu), SIZE (quy mô doanh nghiệp), TANG (tỷ trọng tài sản cố định)

$$TBQ = \beta_0 + \beta_1 DA_{i,t} + \beta_2 DA_{i,t}^2 + \beta_3 ROA_{i,t} + \beta_4 GRW_{i,t} + \beta_5 SIZE_{i,t} + \beta_6 TANG_{i,t} + u_{i,t}$$

+ Mô hình 2: Mô hình hồi quy với biến phụ thuộc là giá trị doanh nghiệp Tobin's Q (TBQ) và các biến giải thích: DE (tổng nợ phải trả / vốn chủ sở hữu) và các biến kiểm soát: ROA (tỷ lệ sinh lời của tài sản), GRW (tốc độ tăng trưởng doanh thu), SIZE (quy mô doanh nghiệp), TANG (tỷ trọng tài sản cố định)

$$TBQ = \beta_0 + \beta_1 DE_{i,t} + \beta_2 DE_{i,t}^2 + \beta_3 ROA_{i,t} + \beta_4 GRW_{i,t} + \beta_5 SIZE_{i,t} + \beta_5 TANG_{i,t} + u_{i,t}$$

#### 4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả mô hình (1), (2) với biến phụ thuộc TBQ được trình bày ở bảng 1 dưới đây

**Bảng 1.** Bảng tổng hợp kết quả hồi quy phi tuyến biến phụ thuộc TBQ với biến độc lập DA

TBQ	Mô hình 1		
	OLS	FEM	REM
DA	(0,695)***	(0,574)***	(0,588)***
DA <sup>2</sup>	(0,123)	(0,057)	(0,237)
ROA	2,014***	0,143***	0,488***
GRW	(0,015)***	(0,005)***	(0,007)***
SIZE	0,006	(0,076)***	0,000
TANG	0,045	(0,041)	(0,020)
Cons	0,669	1,834	0,817
R-sq	0,2882	0,1181	0,2327
N	646	646	646
Hausman Prob>chi2	0,000		
Prob>F	0,0000		

Nguồn: Tác giả phân tích từ dữ liệu Stata

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\* tương ứng với mức ý nghĩa 10%, 5%, 1%

**Bảng 2.** Bảng tổng hợp kết quả hồi quy phi tuyến biến phụ thuộc TBQ với biến độc lập DE

TBQ	Mô hình 2		
	OLS	FEM	REM
DE	(0,104)***	(0,050)***	(0,086)***
DE <sup>2</sup>	0,004***	0,002***	0,003***
ROA	2,190***	0,199***	0,567***
GRW	(0,014)***	(0,006)***	(0,008)***
SIZE	(0,012)***	(0,120)***	(0,024)***
TANG	0,072***	(0,029)	(0,001)
Cons	0,668***	2,205***	0,902***
R-sq	0,2432	0,0473	0,1820
N	646	646	646
Hausman Prob>chi2	0,000		
Prob>F	0,0000		

Nguồn: Tác giả phân tích từ dữ liệu Stata

Ghi chú: \*, \*\*, \*\*\* tương ứng với mức ý nghĩa 10%, 5%, 1%

Với cả hai mô hình (1), (2) nhóm tác giả thực hiện phương pháp hồi quy cố định (FEM) và phương pháp hồi quy tác động ngẫu nhiên (REM). Từ kết quả chạy mô hình FEM và REM, tác giả đi kiểm định Hausman để so sánh lựa chọn mô hình FEM hay REM. Kết quả được trình bày tại bảng 1 và 2. Với kết quả Prob>chi2

= 0,000 có P\_value = 0,000 <  $\alpha$  = 5% ở cả hai mô hình do đó đủ cơ sở để bác bỏ giả thiết Ho. Trong trường hợp này ước lượng tác động cố định (FEM) là phù hợp hơn so với ước lượng tác động ngẫu nhiên (REM).

Sau khi lựa chọn mô hình FEM thay cho lựa chọn mô hình REM. Tác giả thực hiện phương pháp hồi quy bình phương nhỏ nhất (OLS), sau đó thông qua kiểm định F để lựa chọn mô hình phù hợp giữa mô hình FEM và mô hình OLS. Kết quả kiểm định F cho thấy Prob>F = 0,000 <  $\alpha$  = 5% cả hai mô hình, vì vậy bác bỏ Ho, chọn mô hình FEM

Như vậy, với dữ liệu thu thập được, mô hình FEM là tốt nhất được lựa chọn. Tuy nhiên, trước khi đi phân tích ảnh hưởng tuyến tính của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp nhóm tác giả sẽ tiến hành sử dụng các kiểm định các khuyết tật của mô hình và thực hiện các hiệu chỉnh cần thiết nhằm khắc phục hạn chế của mô hình ở phần sau.

Kiểm định kết quả hồi quy

Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến

Nhằm kiểm tra mô hình được lựa chọn từ phân tích hồi quy có hiện tượng đa cộng tuyến không, tác giả sử dụng hệ số phóng đại phương sai (VIF - Variance Inflation Factor). Có nhiều đề xuất khác nhau cho giá trị VIF nhưng mức giá trị tối đa là 10. Tuy nhiên, cũng có những nghiên cứu cho rằng VIF đạt quá 5 thì có thể xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Kết quả kiểm tra đa cộng tuyến của các mô hình (1) (2) với biến phụ thuộc là TBQ được trình bày:

**Bảng 3.** Kết quả kiểm định VIF của mô hình 1 và mô hình 2 tổng thể mẫu

Biến	VIF	1/VIF	Biến	VIF	1/VIF
DAngh2	15,73	0,063566	DE	5,9	0,169565
DA	15,45	0,064726	DEng2	5,35	0,186968
SIZE	1,22	0,822608	SIZE	1,19	0,842111
ROA	1,08	0,924098	ROA	1,06	0,941409
TANG	1,05	0,94985	TANG	1,04	0,957202
GRW	1,01	0,993377	GRW	1	0,99681
Mean VIF	5,92		Mean VIF	2,59	

Nguồn: Tác giả phân tích từ dữ liệu Stata

Kết quả kiểm định VIF mô hình 1 cho thấy, biến DA và DA<sup>2</sup> có hiện tượng đa cộng tuyến. Vì vậy, để mô hình không khuyết tật cần loại bỏ 1 trong hai biến DA và DA<sup>2</sup>. Tuy nhiên, nghiên cứu này với mục tiêu tìm hiểu ảnh hưởng phi tuyến nên nhóm tác giả thực hiện lược bỏ biến DA. Sau khi lược bỏ biến DA, chạy lại kiểm định VIF có được kết quả:

**Bảng 4.** Kết quả kiểm định VIF của mô hình 1 sau khi loại biến DA

Biến	VIF	1/VIF
DAnqu2	1,31	0,763159
SIZE	1,21	0,82458
ROA	1,08	0,92449
TANG	1,04	0,958906
GRW	1	0,996919
Mean VIF	1,13	

Nguồn: Tác giả phân tích dữ liệu từ STATA  
 Lúc này mô hình không còn hiện tượng đa cộng

tuyến. Nhóm tác giả tiếp tục thực hiện kiểm định Wooldridge test và kiểm định Modified Wald để kiểm tra hiện tượng tự tương quan và hiện tượng phương sai thay đổi của mô hình 1.

Kết quả kiểm định Wooldridge Prob > F = 0,0000 nên có thể kết luận rằng mô hình 1 có hiện tượng tự tương quan. Kết quả của kiểm định Modified Wald Prob>chi2 = 0,0000 nên kết luận mô hình 1 có hiện tượng phương sai thay đổi. Như vậy, mô hình 1 gặp cả hai khuyết tật tự tương quan và phương sai thay đổi. Nhóm tác giả tiếp tục thực hiện kiểm định GLS nhằm khắc phục khuyết tật nói trên. Kết quả hồi quy GLS của mô hình 1 thể hiện trong bảng 5.

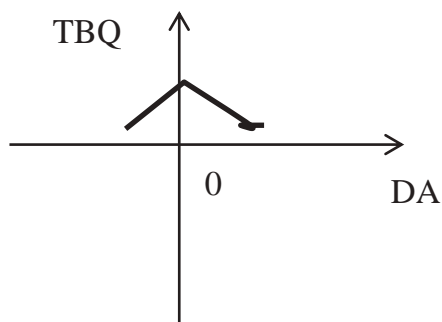
**Bảng 5.** Bảng tổng hợp kết quả hồi quy phi tuyến biến phụ thuộc TBQ với biến độc lập DA

Biến	Hệ số	Độ lệch chuẩn	z	P value	[95% Conf. Interval]
DAnqu2	(0,822)	0,046745	-17,58	0	-0,9136 -0,73036
ROA	2,005	0,103238	19,42	0	1,802362 2,207049
GRW	(0,014)	0,004968	-2,82	0,005	-0,02373 -0,00426
SIZE	0,005	0,005752	0,86	0,388	-0,0063 0,016243
TANG	0,028	0,038834	0,72	0,473	-0,04823 0,103995
_cons	0,559	0,074817	7,47	0	0,41236 0,705635

Nguồn: Tác giả phân tích dữ liệu từ STATA

Kết quả trên cho thấy rằng tác động của DA đến TBQ tuân theo một mô hình phi tuyến bậc hai parabol chữ U ngược (do hệ số beta của DA mũ 2 = -0,822 < 0) có điểm cực đại nằm trên trục tung. Điểm cực trị DA được tìm thấy khi xét đạo hàm bậc nhất của TBQ theo DA, ta có  $TBQ'(DA) = 2\beta_2 DA$ . Tìm giá trị nhỏ nhất của TBQ, yêu cầu đạo hàm bậc nhất của TBQ theo DA bằng 0, ta có  $\mu = 2\beta_2 = 0$  nên điểm cực tiểu của parabol nằm trên trục tung. Hình vẽ dưới đây thể hiện mối quan hệ phi tuyến giữa DA và TBQ.

**Hình 1.** Đồ thị hàm bậc 2 có cực đại nằm trên trục tung



Nguồn: Tác giả phân tích

Quan sát hình trên, chúng ta thấy rằng: xét về ý nghĩa kinh tế, quan hệ phi tuyến như hình 1 cũng có bản chất không khác gì quan hệ tuyến tính vì đoạn đồ thị mang ý nghĩa kinh tế là đoạn nằm bên phải trục tung, nơi có tỷ lệ nợ ngắn hạn trên tài sản dương. Trong đoạn đó, tỷ lệ nợ trên tài sản DA hoàn toàn có quan hệ nghịch biến với TBQ. Tuy nhiên, điều này phù hợp với ý nghĩa kinh tế vì tăng sử dụng nợ tác động tiêu cực tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp từ đó tác động tiêu cực tới TBQ.

Kết quả kiểm định VIF mô hình 2 thấy rằng, vẫn có thể xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa biến DE và biến DE2. Tuy nhiên, ở kết quả này có thể tạm chấp nhận được vì có những đề xuất giá trị VIF > 10 thì mới xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Nhóm tác giả tiếp tục thực hiện kiểm định Wooldridge test và kiểm định Modified Wald để kiểm tra hiện tượng tự tương quan và hiện tượng phương sai thay đổi của mô hình 2.

Kết quả kiểm định Wooldridge Prob > F = 0,0000 nên có thể kết luận rằng mô hình 2 có hiện tượng tự tương quan. Kết quả của kiểm định Modified Wald Prob>chi2 = 0,0000 nên kết luận mô hình 2 có hiện tượng phương sai thay đổi. Như vậy, mô hình 2 gặp cả



hai khuyết tật tự tương quan và phương sai thay đổi. Nhóm tác giả tiếp tục thực hiện kiểm định GLS nhằm khắc phục khuyết tật nói trên. Kết quả hồi quy GLS của mô hình 2 thể hiện trong bảng 6.

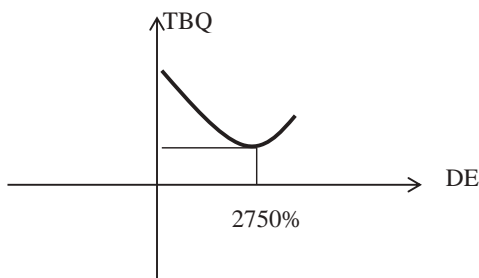
**Bảng 6.** Kết quả hồi quy GLS mô hình 4 tổng thể mẫu

Biến	Hệ số	Độ lệch chuẩn	z	P value	[95% Conf.]	Interval]
DE	(0,104)	0,008	-12,46	0	(0,1202)	(0,0875)
DEngu2	0,004	0,000	9,73	0	0,0033	0,0049
ROA	2,190	0,105	20,84	0	1,9839	2,3957
GRW	(0,014)	0,005	-2,83	0,005	(0,0244)	(0,0044)
SIZE	(0,015)	0,006	-1,98	0,047	(0,0231)	(0,0001)
TANG	0,071	0,040	1,79	0,073	(0,0066)	0,1499
_cons	0,668	0,078	8,6	0	0,5157	0,8200

Nguồn: Tác giả phân tích dữ liệu từ STATA

Kết quả trên cho thấy rằng tác động của DE đến TBQ tuân theo một mô hình phi tuyến bậc hai parabol chữ U thuận (do hệ số beta của DE2 = 0,004 > 0) có điểm cực tiểu nằm bên phải trục tung. Hệ số hồi quy của DE bằng âm 0.104 và DE2 là 0,004 đều có ý nghĩa thống kê. Điểm cực trị DE được tìm thấy khi xét đạo hàm bậc nhất của TBQ theo DE, ta có  $TBQ'(DE) = \beta_1 + 2\beta_2 DE$ . Tìm giá trị nhỏ nhất của TBQ, yêu cầu đạo hàm bậc nhất của TBQ theo DE bằng 0, ta có  $\mu = -\beta_1 / 2\beta_2 = 27,5$  nên điểm cực tiểu của parabol nằm bên phải trục tung. Như vậy, tác động của tỷ số nợ trên vốn chủ DE tuân theo một mô hình phi tuyến dạng bậc hai parabol có điểm cực tiểu nằm bên phải trục tung. Tuy nhiên, khi nhóm tác giả xem xét kỹ dữ liệu thì nhận thấy rằng giá trị DE của các doanh nghiệp trong mẫu lớn nhất là 27,5 tương đương với 2750%, bởi vậy khoảng ý nghĩa kinh tế của đồ thị nằm ở phần nhánh parabol nghịch biến. Như vậy, với mẫu nghiên cứu việc tăng sử dụng nợ so với vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp niêm yết Việt Nam chỉ có thể tác động tiêu cực đến giá trị doanh nghiệp. Hình vẽ dưới đây thể hiện mối quan hệ phi tuyến giữa DE và TBQ

**Hình 2.** Đồ thị hàm bậc 2 có cực tiểu nằm trên trục tung



Nguồn: Tác giả phân tích

Kết quả này cho thấy rằng với mức ý nghĩa 1% mức ngưỡng nợ phải trả trên vốn chủ sở hữu tối thiểu là 2750%. Kết quả này ủng hộ giả thuyết DE có mối quan hệ phi tuyến với TBQ, tuy nhiên xem xét ở trong tổng thể mẫu nghiên cứu thì kết luận này là không có ý nghĩa kinh tế, phần đồ thị có ý nghĩa kinh tế nằm ở phần nhánh parabol nghịch biến. Điều này có nghĩa rằng việc tăng sử dụng nợ phải trả khiến cho giá trị doanh nghiệp niêm yết Việt Nam đi xuống. Kết quả này không phù hợp với giả thuyết Durand (1952). Khi một doanh nghiệp bắt đầu quan tâm đến nợ hay bắt đầu vay nợ, doanh nghiệp sẽ quan tâm đến khoản nợ đó mang lại lợi ích gì cho doanh nghiệp hay sử dụng nợ vay sẽ mang lại rủi ro, bất lợi gì cho doanh nghiệp. Với chi phí sử dụng vốn vay không cao, cùng với kết hợp từ lá chắn thuế có giúp cho WACC giảm khi tăng vốn vay. Nếu hệ số nợ cứ tiếp tục tăng lên thì mức độ rủi ro cũng sẽ tăng theo nhưng doanh nghiệp luôn mong muốn tỷ suất sinh lời cao hơn. Vì vậy, nhu cầu vay vốn tăng, lãi suất tăng lên từ đó làm cho WACC tăng lên. Với quan điểm truyền thống này, nếu doanh nghiệp sử dụng nợ đến một mức nào đó sẽ làm WACC tăng lên, vì vậy tồn tại một cấu trúc vốn tối ưu tại đó tối thiểu hóa chi phí sử dụng vốn và tối đa hóa giá trị doanh nghiệp. Kết quả này đồng kết quả của (Đặng Ngọc Hùng và cộng sự (2019) Đỗ Thị Vân Trang & Phạm Thị Vân Huyền (2021) Lưu Đức Hữu (2021) cùng bối cảnh nghiên cứu ở Việt Nam và khác với những kết quả về ảnh hưởng phi tuyến của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp (Nieh và các cộng sự (2008), Cheng và các cộng sự (2010), Lin và cộng sự (2011) Berzkalne (2015), Đỗ Văn Thắng & Triệu Quang Thiệu (2010), Võ Minh Long (2017) Tran Thi Phuong Thao (2019)).

## 5. Kết luận

Nghiên cứu không tìm thấy mối quan hệ phi tuyến về ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp nhưng lại thấy được ảnh hưởng của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp là ảnh hưởng tuyến tính ngược chiều. Kết quả này được giải thích là do việc lạm dụng đòn bẩy tài chính có thể khiến

các doanh nghiệp gặp phải rủi ro đặc biệt đối với các quốc gia mà hoạt động vay vốn chủ yếu từ các khoản vay của ngân hàng thương mại (Việt Nam là một điển hình). Bởi vậy, việc kiểm soát rủi ro, tránh rơi vào tình trạng kiệt quệ tài chính thì các doanh nghiệp cần chủ động trong việc sử dụng nguồn vốn, không nên làm dụng nợ phải trả.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Antwi, S., Ebenezer Fiifi Emire Atta Mills and Professor Xicang Zhao. (2012). Capital Structure and Firm Value: Empirical Evidence from Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 22 [Special Issue].
- Asiri, B. K, Salwa A. Hameed. (2014). Financial ratio and Firm's value in the Bahrain Bourse. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 5, No. 7, ISSN 2222-1697 (paper), ISSN 2222-2847 (online).
- Asquith, P., and David W. M. (1986). Signalling with Dividends. *Stock Repurchases, and Equity Issues. Financial management*, pp 27-44.
- Cheng, Y. S., Yi-Pei Liu, and Chu-Yang Chien. (2010). Capital structure and firm value in China: A panel threshold regression analysis. *African Journal of Business Management*, Vol. 4(12), pp. 2500-2507, 2010.
- Damodaran, A. (2006). *Investment Valuation: Tools and Techniques for Determining the Value of any Asset*. Edition 3rd Edition
- Daniel Kon Ater. (2017). Capital Structure and Firm Value of Non Financial Firms Listed at the Nairobi Securities Exchange. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol.8, No.4, 2017
- Drăniceanu, S. M., and Ciobanu, A. (2013). "Capital structure and firm value. Empirical evidence from Romanian listed companies", [www.dafi.ase.ro/revista/7/simona\\_maria.pdf](http://www.dafi.ase.ro/revista/7/simona_maria.pdf)
- Duc, H. L. (2021). "The Impact of Capital Structure on Firm Value: A Case Study in Vietnam, Journal of Asian Finance", *Economics and Business*, Vol 8 No 5 (2021) 0287-0292
- Durand, A. (1952). *Chapter Title: Costs of Debt and Equity Funds for Business: Trends and Problems of Measurement*, Volume URL: <http://www.nber.org/books/univ52-1>, Chapter URL:
- Farooq, M. A., and Masood. A. (2016). "Impact of financial leverage on value of firms: Evidence from cement sector of Pakistan". *Research Journal of Finance and Accounting*, ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online), Vol.7, No.9, p. 73-77.
- Karaca, S. S., Arif Savsar. (2012). "The effect of financial ratios on the firm value: evidence from Turkey". *Journal of Applied Economic Sciences*, 7(1), pp 56-63.
- Kraus, A., & Litzenberger, R. H. (1973). "A State-Preference Model of Optimal Financial Leverage". *The Journal of Finance*, 28(4), 911-922.
- Modigliani, F. and Miller, M. H. (1958). "The Cost of Capital, Corporate Finance and the theory of investment". *American Economic Review*, 48, 261-97
- Mohammad, R. E.; Farzad Emadi; Reza Saadati Balasang; Ghorban Safari. (2013). "The Impact of Capital Structure on Firm Performance: Evidence from Tehran Stock Exchange". *Australian Journal of Basic & Applied Sciences*; Vol. 7(4): 1-8, ISSN 1991-8178.
- Myers, S. C. (1984). "Capital Structure Puzzle". *Working Paper No. 1393*. <https://doi.org/10.3386/w1393>
- Obaid Ur Rehman. (2016). "Impact of Capital Structure and Dividend Policy on Firm Value, Journal of Poverty". *Investment and Development*, Vol.21, 2016
- Rocca, M.L. (2010). "The influence of local institutional differences on the capital structure of SMEs: Evidence from Italy". *International Small Business Journal*, Vol. 28 Iss. 3
- Rocca, M.L. (2010). "The influence of local institutional differences on the capital structure of SMEs: Evidence from Italy". *International Small Business Journal*, Vol. 28 Iss. 3
- Thắng, Đ.T & Thiều, T. Q. (2010). "Ảnh hưởng của cấu trúc vốn lên giá trị doanh nghiệp của các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán TP. HCM". *Tạp chí Phát triển kinh tế*, Số 238, tr. 36-41.
- Long, V.M. (2017). Tác động của cấu trúc vốn đến giá trị doanh nghiệp của các doanh nghiệp cổ phần niêm yết trên sở giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh, *Luận án tiến sĩ kinh tế*, Trường Đại học Ngân hàng TP. HCM.

# NGHIÊN CỨU TỔNG QUAN TÀI LIỆU VỀ KẾ TOÁN SINH THÁI

**Ths. Nguyễn Thị Linh**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

linhnt259@gmail.com

**TS. Trần Thị Thu Hà**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

**TS. Đỗ Thị Lan Anh**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

**Tóm tắt:** Bài viết này nhằm đánh giá các xu hướng nghiên cứu về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp dựa trên tài liệu trong cơ sở dữ liệu Openalex trong giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2023. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đã có tổng cộng 189 bài viết về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp được lập chỉ mục trong Openalex từ năm 2010 đến năm 2023. Về nội dung đề cập thường xuyên, có 705 từ khóa xuất hiện trong các bài viết và có 21 từ khóa xuất hiện từ 30 lần trở lên. 2 từ khóa đang được các nhà nghiên cứu quan tâm nhiều nhất là “Biology” và “Ecology”. Về tác giả tham gia nghiên cứu, có 427 tác giả tham gia viết về chủ đề kế toán sinh thái, trong đó tác giả Bin Chen là tác giả có lượng bài viết nhiều nhất với 7 bài và lượt trích dẫn tương ứng là 181. Tất cả có 40 quốc gia xuất bản các bài viết liên quan đến kế toán sinh thái. Anh là quốc gia có nhiều bài viết nhất với tổng số bài là 25 bài, có tổng lượt trích dẫn là 456 lượt. Cuối cùng, thông qua nghiên cứu tài liệu có hệ thống đã xác định nhiều nội dung sẽ là điểm nghiên cứu quan trọng cho các cuộc nghiên cứu trong tương lai về kế toán sinh thái.

**Từ khóa:** Kế toán sinh thái, đánh giá tài liệu có hệ thống, VOSviewer.

## LITERATURE REVIEW STUDY ON ECOLOGICAL ACCOUNTING

**Abstract:** This article aims to assess the research patterns in eco-accounting within enterprises by analyzing documents from the Openalex database from 2010 to 2023. The findings of the study reveal a total of 189 articles on ecological accounting in enterprises indexed in Openalex during the specified time frame. In terms of commonly referenced topics, these articles encompass 705 keywords, with 21 keywords being mentioned 30 or more times. In the study, “Biology” and “Ecology” emerged as the two primary keywords of interest to researchers. A total of 427 authors contributed to the research on ecological accounting, with author Bin Chen standing out as the most prolific author with 7 articles and 181 corresponding citations. A total of 40 countries have published articles on ecological accounting. The United Kingdom leads with 25 articles and a total citation count of 456. After conducting systematic literature research, numerous key research areas have been identified for future studies in ecological accounting.

**Keywords:** Ecological accounting, systematic literature review, VOSviewer.

Mã bài báo: JHS – 184

Ngày nhận bài sửa: 10/03/2024

Ngày nhận bài: 26/02/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 01/03/2024

## 1. Đặt vấn đề

Với xu thế tăng trưởng xanh, kinh tế xanh trên toàn cầu, kế toán sinh thái đang ngày càng phổ biến ở nhiều quốc gia. Kế toán sinh thái cũng trở thành đề tài nghiên cứu của các học giả trên thế giới. Walter (1995) định nghĩa kế toán sinh thái là “một cách tiếp cận diễn ngôn để giải quyết các vấn đề môi trường trong một hệ thống kinh tế xác định”. Đây là một cách tiếp cận chặt chẽ và tích hợp để đánh giá môi trường thông qua việc đo lường hệ sinh thái và đo lường dòng dịch vụ từ hệ sinh thái vào các hoạt động kinh tế và hoạt động khác của con người. Theo các nghiên cứu trên thế giới, kế toán sinh thái áp dụng các nguyên tắc cơ bản của kế toán quản trị vào hệ thống thông tin môi trường thông qua mối quan tâm của kế toán sinh thái với việc phân tích và báo cáo các hoạt động cũng như ghi lại các hoạt động trong hệ thống kinh tế. Đã có nhiều nghiên cứu ở nhiều nước khác nhau về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp. Do đó, trong nghiên cứu này, giúp người đọc có thể nắm bắt được sự phát triển và chất lượng thông tin của thực trạng “kế toán sinh thái” thông qua tần suất sử dụng từ khóa, số lượng trích dẫn, số lượng tác giả và đồng tác giả được trích dẫn theo thời gian. Đồng thời, giúp các nhà nghiên cứu trong tương lai có thể biết được xu hướng của chủ đề này theo thời gian.

Bài báo làm rõ các câu hỏi nghiên cứu sau, gồm Q1: Số lượng các bài báo liên quan đến kế toán sinh thái trong doanh nghiệp từ năm 2010 đến năm 2023 là bao nhiêu? Q2: Các từ khóa được nhóm thành những chủ đề nào? Các từ khóa này có được thay đổi và nhấn mạnh theo thời gian không? Q3: Những tác giả nào, những quốc gia nào có ảnh hưởng và xuất bản nhiều ấn phẩm về nội dung này?

Để trả lời các câu hỏi trên thì nghiên cứu đã xem xét 189 bài báo được xuất bản trong giai đoạn 2010-2023. Nghiên cứu được thực hiện thông qua phân tích trắc lượng thư mục vì thông qua trắc lượng thư mục, một lượng thông tin có giá trị có thể được thu thập về một chủ đề. Bằng cách phản ánh những gì đã thực hiện và những gì cần nghiên cứu trong tương lai, bài viết bổ sung thêm tài liệu về phương pháp và bối cảnh khác nhau để hỗ trợ các nhà nghiên cứu về kế toán sinh thái. Nghiên cứu được chia làm các phần: xác định nền tảng khái niệm, phương pháp áp dụng, kết quả nghiên cứu và nhận xét kết luận.

## 2. Cơ sở lý luận

Năm 2021, Ủy ban Thống kê Liên hợp quốc đã thông

qua hệ thống tính toán sinh thái để cung cấp hướng dẫn chi tiết nhằm đo lường mức độ và sức khỏe của hệ sinh thái cũng như định lượng các dịch vụ sinh thái. Hệ thống tính toán sinh thái là một khung thống kê tích hợp thông tin sinh lý về hệ sinh thái, đo lường các dịch vụ hệ sinh thái, theo dõi những thay đổi về quy mô và điều kiện của hệ sinh thái, đánh giá tài sản và dịch vụ của hệ sinh thái, đồng thời liên kết thông tin này với các thước đo về hoạt động kinh tế và con người (Liên hợp quốc, 2021). Theo Maes và cộng sự (2016), hạch toán sinh thái đo lường mức độ đóng góp của thiên nhiên và hệ sinh thái vào sự phát triển của nền kinh tế và xã hội. Kế toán sinh thái là một lĩnh vực đang phát triển nhanh chóng, một cách tiếp cận có cấu trúc để đánh giá sự phụ thuộc và tác động của hoạt động kinh tế và con người đối với môi trường.

Kế toán sinh thái cung cấp thông tin hỗ trợ chính sách kinh tế và môi trường bằng cách nhấn mạnh tầm quan trọng của hệ sinh thái và dịch vụ sinh thái đối với các nhà hoạch định chính sách. Ở cấp độ vĩ mô, hạch toán sinh thái hỗ trợ việc ra quyết định chính sách bằng cách kết nối thông tin về nhiều loại hệ sinh thái và nhiều dịch vụ hệ sinh thái với các thông tin cấp vi mô khác. Ở cấp độ vi mô, tính toán sinh thái có thể được sử dụng để hỗ trợ việc ra quyết định ở các khu vực địa phương khác nhau và cho các khu vực môi trường khác nhau như lưu vực nước, khu bảo tồn rừng, bảo tồn biển. Hein và cộng sự (2020) cho rằng thông tin từ kế toán sinh thái là thông tin hữu ích chỉ ra những đóng góp của hệ sinh thái cho nền kinh tế, cung cấp thông tin liên quan đến quản lý tài nguyên thiên nhiên.

Ở cấp độ doanh nghiệp, kế toán sinh thái nhằm mục đích đáp ứng các yêu cầu về trách nhiệm xã hội với mục tiêu bảo tồn tài nguyên thiên nhiên để chúng không bị cạn kiệt. Theo Radneantu và cộng sự (2010), kế toán sinh thái nhằm mục đích làm cho chi phí môi trường của các công ty trở nên rõ ràng hơn thông qua hệ thống kế toán và báo cáo. Lợi ích và chi phí của công ty sau đó được ghi lại theo cách cho phép đánh giá định lượng tốt nhất cả về mặt tiền tệ và vật chất. Mục tiêu của kế toán sinh thái là tăng cường tính minh bạch của các công ty về môi trường và thực hiện trách nhiệm giải trình; giảm thiểu tác động tiêu cực của kế toán truyền thống tới môi trường; xác định mối quan hệ giữa công ty và xã hội về vấn đề môi trường; mang lại lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

Quá trình kế toán sinh thái bắt đầu từ việc kết hợp các chức năng kế toán sinh thái vào chính sách môi trường của công ty và tiếp tục xác định khuôn khổ thu thập dữ liệu và kế toán phù hợp. Bước đầu tiên là thu



thập, ghi chép và kết hợp với đánh giá tác động tương đối của dữ liệu liên quan đến môi trường. Bước tiếp theo là giải thích các tác động đến môi trường để xác định trách nhiệm đối với tác động đến môi trường phát sinh từ quá trình sản xuất sản phẩm. Kế toán sinh thái phải được tích hợp với hệ thống kế toán và quản lý môi trường truyền thống để đảm bảo cải tiến liên tục tích cực và hiệu quả.

Schaltegger và cộng sự (2000) đã xác định hệ thống hạch toán sinh thái bao gồm: hạch toán sinh thái bên trong, hạch toán sinh thái bên ngoài và hạch toán sinh thái khác. Kế toán sinh thái nội bộ là việc thu thập các thông tin liên quan đến hệ sinh thái với mục đích cung cấp thông tin nội bộ cho các nhà quản lý. Phương pháp đo lường tác động của sản phẩm, quy trình sản xuất của doanh nghiệp đến môi trường là yếu tố cần thiết và quan trọng trong các quyết định quản lý. Kế toán sinh thái bên ngoài cung cấp dữ liệu cho các cổ đông và các bên bên ngoài về các vấn đề môi trường. Thông qua kế toán sinh thái bên ngoài, báo cáo môi trường của các công ty được công khai. Kế toán sinh thái khác cung cấp thông tin cho các cơ quan quản lý nhằm mục đích kiểm tra việc tuân thủ các quy định, đồng thời đo lường dữ liệu theo đơn vị vật lý.

Thông qua hạch toán sinh thái, thông tin về tài nguyên thiên nhiên sẽ được làm rõ và các yêu cầu về trách nhiệm xã hội của công ty sẽ được thực hiện với mục đích bảo tồn tài nguyên khỏi bị cạn kiệt. Kế toán sinh thái làm cho chi phí môi trường của công ty trở nên rõ ràng hơn thông qua hệ thống kế toán và báo cáo. Sau đó, lợi ích và chi phí của công ty được ghi nhận theo đánh giá định lượng tốt nhất bằng cả thước đo tiền tệ và hiện vật. Ước tính tiền tệ có thể cung cấp thông tin cho những người ra quyết định, chẳng hạn như trong hoạch định chính sách kinh tế, phân tích chi phí - lợi ích và nâng cao nhận thức về tầm quan trọng tương đối của thiên nhiên đối với xã hội. Các công ty phải phản ánh các tác động môi trường phát sinh từ chúng trong hệ thống kế toán của mình dựa trên yêu cầu phát triển bền vững về mặt sinh thái. Kế toán sinh thái bắt đầu bằng việc kết hợp chức năng kế toán sinh thái vào chính sách môi trường của công ty và xây dựng khuôn khổ thu thập dữ liệu và kế toán phù hợp. Kế toán sinh thái xác định tác động môi trường để xác định trách nhiệm của các tác động môi trường từ sản phẩm và quy trình sản xuất. Thông tin kế toán sinh thái được các nhà quản lý sử dụng để phân tích điểm mạnh và điểm yếu của một công ty về mặt sinh

thái. Hệ thống thông tin này có chức năng là cơ sở kiểm soát cần thiết cho doanh nghiệp. Nhờ thông tin kế toán sinh thái, doanh nghiệp sẽ hoạt động hiệu quả hơn và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp tổng quan hệ thống tài liệu SLR (Systematic Literature Review) của Tranfield et al. (2003). Việc chọn mẫu cho nghiên cứu đã được dựa trên PRISMA (mục ưu tiên cho đánh giá hệ thống và phân tích tổng hợp) ban đầu được đề xuất bởi Liberati et al. (2009) và cập nhật vào năm 2021 bởi Page và cộng sự (2021). Quy trình PRISMA dựa trên ba bước: xác định, sàng lọc và đưa vào nghiên cứu.

Bước đầu tiên, tác giả bắt đầu bằng việc lựa chọn cơ sở dữ liệu để thu thập các bài báo đưa vào nghiên cứu. Cơ sở dữ liệu được chọn là trang OpenAlex, được biết đến như một cơ sở dữ liệu miễn phí, kết nối giữa các điểm dữ liệu nhằm tạo ra một cơ sở dữ liệu toàn diện, liên kết lẫn nhau về hệ thống nghiên cứu khoa học toàn cầu. Dữ liệu được thu thập vào tháng 1/2024 với việc sử dụng từ khóa sau “Kế toán sinh thái”. Trong trường lọc dữ liệu, tác giả lựa chọn lọc từ khóa theo “Tiêu đề và tóm tắt”. Thời gian tìm kiếm, tác giả lựa chọn từ năm 2010-2023. Kết quả có 238 tài liệu có từ khóa “Kế toán sinh thái” trong tiêu đề và tóm tắt được xuất bản trong giai đoạn từ 2010-2023.

Bước thứ hai, tác giả đã sàng lọc để loại bỏ các tài liệu không phù hợp thông qua sàng lọc về mặt kỹ thuật và sàng lọc về mặt nội dung. Đối với sàng lọc về mặt kỹ thuật, những tài liệu thuộc dạng: paratest, book-chapter, book và dissertation sẽ được loại bằng cách bỏ chọn. Đối với sàng lọc về mặt nội dung, các tài liệu được đọc sơ bộ để tiến hành loại bỏ những tài liệu có nội dung không liên quan mặc dù có chứa từ khóa tìm kiếm. Kết quả sau khi lọc cho thấy cả 189 kết quả đều đáp ứng điều kiện lọc để đưa vào nghiên cứu.

Số lượng tài liệu còn lại sau hai bước được phân tích tổng quan hệ thống tài liệu SLR và đưa vào phần mềm VosViewer để phân tích các từ khóa, phân tích đồng trích dẫn. Các kết quả phân tích SLR được trình bày dưới dạng bảng và biểu đồ. Từ các kết quả phân tích, nghiên cứu tìm ra các hướng nghiên cứu phổ biến, đặt tên cho hướng nghiên cứu, đồng thời gợi ý các hướng nghiên cứu tiếp theo liên quan đến chủ đề Kế toán sinh thái.

### 4. Kết quả

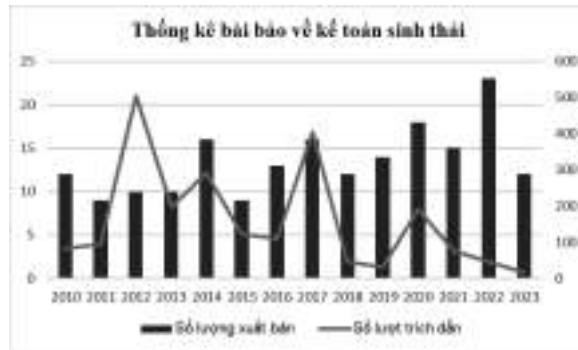
\* Thống kê năm xuất bản

Từ năm 2010-2023 đã có tổng cộng 189 bài viết về kế toán sinh thái được lập chỉ mục trong Openalex với

trung bình 14 bài được xuất bản mỗi năm. Số lượng bài viết khá đồng đều ở các năm. Năm 2022 là năm có số lượng bài xuất bản lớn nhất với 23 bài. Từ kết quả thống kê tần suất xuất bản mỗi năm, cho thấy các tác giả đang

có sự quan tâm mạnh mẽ trên chủ đề về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi đánh giá về lượt trích dẫn thì các bài báo xuất bản trong giai đoạn 2012-2017 có lượt trích dẫn nhiều nhất.

**Hình 1.** Biểu đồ số lượng xuất bản và trích dẫn theo năm



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

**\* Kết quả phân tích từ khóa**

Để trả lời cho câu hỏi, về chủ đề kế toán sinh thái thì các nội dung nào đang được các nhà nghiên cứu quan tâm, tác giả tìm hiểu về các từ khóa được xuất hiện nhiều trong các ấn phẩm đã được xuất bản. Trong số 705 từ khóa xuất hiện, nghiên cứu lựa chọn những từ khóa xuất hiện từ 30 lần trở lên, và có 21 từ khóa đáp ứng điều

kiện này. Các từ khóa được phần mềm Vosviewer đánh giá dựa trên số lần xuất hiện và tổng độ mạnh liên kết. Nhóm các từ khóa được xuất hiện từ 30 lần trở lên gồm được thể hiện ở Bảng 1. Từ khóa “Biology” là từ khóa xuất hiện nhiều nhất với 135 lần xuất hiện và độ mạnh liên kết là 836, từ khóa “Ecology” xuất hiện nhiều thứ hai với 126 lần xuất hiện.

**Bảng 1.** Kết quả phân tích từ khóa

STT	Từ khóa	Số lần xuất hiện	Tổng độ mạnh liên kết
1	Biology	135	836
2	Ecology	126	795
3	Economics	82	550
4	Business	77	500
5	Accounting	66	457
6	Environmental resource management	62	445
7	Geography	61	391
8	Computer science	69	386
9	Environmental science	54	337
10	Political science	50	336
11	Law	47	332
12	Sociology	48	294
13	Environmental accounting	37	285
14	Psychology	64	278
15	Philosophy	49	267
16	Sustainability	35	259
17	Archaeology	34	258
18	Sustainable development	31	243
19	Mathematics	30	173
20	Epistemology	30	162
21	Cognitive psychology	31	136

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

**\* Phân tích đồng tác giả**

Để tìm hiểu khuynh hướng hợp tác trong nghiên cứu về kế toán sinh thái, nghiên cứu này đã tiến hành phân tích quan hệ đồng tác giả giữa các tác giả cá nhân và giữa các tổ chức. Theo Benoit và cộng sự (2018), kết quả phân tích giúp nâng cao hiểu biết về sự hợp tác nghiên cứu, đồng thời giúp phát hiện ra những nhà nghiên cứu

có nhiều ảnh hưởng. Trong giai đoạn từ 2010-2023, có 427 tác giả tham gia viết về chủ đề kế toán sinh thái. Trong đó có 13 tác giả xuất hiện 3 lần, kết quả thể hiện ở bảng 2. Tác giả Bin Chen là tác giả có lượng bài viết nhiều nhất với 7 bài và lượt trích dẫn tương ứng là 181. Tiếp theo là tác giả Jing Dai có số bài nhiều thứ hai với 5 bài về kế toán sinh thái trong giai đoạn từ 2010-2023.

**Bảng 2.** Kết quả phân tích tác giả

STT	Tác giả	Số bài xuất bản	Số lượt trích dẫn	Tổng độ mạnh liên kết
1	Adrien Mierop	4	32	8
2	Bin Chen	7	181	8
3	Christian Unkelbach	4	32	8
4	Jing Dai	5	128	8
5	Olivier Corneille	4	32	8
6	Enrico Sciubba	3	113	6
7	Garry C. Gray	3	99	3
8	Roger Burritt	3	0	3
9	Stefan Schaltegger	3	0	3
10	Susan S. Silbey	3	99	3
11	Alexandre Rambaud	5	100	2
12	Jacques richard	3	97	2
13	Jill Atkins	3	39	0

*Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp*

**\* Phân tích quốc gia có bài viết về kế toán sinh thái**

Tác giả cũng đã tiến hành tìm hiểu các quốc gia có nhiều bài viết về chủ đề này nhất. Kết quả này thể hiện ở bảng 3. Tất cả có 40 quốc gia có tác giả xuất bản các bài viết liên quan đến kế toán sinh thái. Anh

là quốc gia có nhiều tác giả có bài viết nhất với tổng số bài là 25 bài, có tổng lượt trích dẫn là 456 lượt. Tiếp đến là Trung Quốc - quốc gia thứ hai có mối quan tâm nhiều đến kế toán sinh thái với 24 ấn phẩm và 461 lượt trích dẫn.

**Bảng 3.** Kết quả phân tích quốc gia

STT	Quốc gia	Số bài xuất bản	Số lượt trích dẫn	Tổng độ mạnh liên kết
1	Anh	25	456	13
2	Mỹ	21	401	11
3	Ý	7	186	7
4	Trung Quốc	24	461	6
5	Pháp	12	125	6
6	Úc	5	40	5
7	Đức	9	88	5
8	Nhật bản	5	87	4
9	Canada	8	76	3
10	Nga	5	1	0

*Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp*

**\* Phân tích tổ chức có bài viết về kế toán sinh thái**

Bảng 4 thể hiện các tổ chức (các trường đại học) có nhiều ấn phẩm về kế toán sinh thái trong giai đoạn 2010-2023. Beijing Normal University là nơi làm việc

của các tác giả có số lượng xuất bản nhiều nhất, với 10 bài báo tương ứng 268 lượt trích dẫn. Tiếp đến là State Key Joint Laboratory of Environment Simulation and Pollution Control có 6 bài viết và 221 lượt trích dẫn.

**Bảng 4.** Kết quả phân tích tổ chức

STT	Tổ chức	Số bài xuất bản	Số lượt trích dẫn	Tổng độ mạnh liên kết
1	Beijing Normal University	10	268	13
2	State Key Joint Laboratory of Environment Simulation and Pollution Control	6	221	11
3	King Abdulaziz University	4	160	9
4	Agroparistech	4	3	7
5	CIREC - Center for International Research, Education, and Development	3	3	7
6	Sapienza University of Rome	3	113	7
7	University College London	3	20	6
8	Université Paris Dauphine-PSL	5	108	6
9	Peking University	4	157	4
10	University of Cologne	3	32	0

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

### 5. Kết luận

Trong nghiên cứu này, chúng tôi đã đánh giá ấn phẩm toàn cầu về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp được lập chỉ mục trong cơ sở dữ liệu Openalex được xuất bản từ năm 2010 đến 2023 để cung cấp thông tin chi tiết về số lượng xuất bản, tạp chí xuất bản, mạng lưới từ khóa và mạng lưới đồng tác giả. Nghiên cứu này đã sử dụng phương pháp trắc lượng thư mục với sự trợ giúp của một số ứng dụng giúp thống kê và trực quan hóa dữ liệu nhằm khám phá các xu hướng nghiên cứu trong nội dung về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, đã có tổng cộng 189 bài viết về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp được lập chỉ mục trong Openalex từ năm 2010 đến 2023. Về số lượng ấn phẩm xuất bản, năm 2022 là năm có số lượng bài xuất bản lớn nhất với 23 bài về kế toán sinh thái. Về nội dung để cập thường xuyên, từ khóa

“Biology” là từ khóa xuất hiện nhiều nhất với 135 lần xuất hiện và độ mạnh liên kết là 836, từ khóa “Ecology” xuất hiện nhiều thứ hai với 126 lần xuất hiện. Trong giai đoạn từ 2010-2023, có 427 tác giả tham gia viết về chủ đề kế toán sinh thái. Tác giả Bin Chen là tác giả có lượng bài viết nhiều nhất với 7 bài và lượt trích dẫn tương ứng là 181. Tất cả có 40 quốc gia xuất bản các bài viết liên quan đến kế toán sinh thái. Anh là quốc gia có nhiều bài viết nhất với tổng số bài là 25 bài, có tổng lượt trích dẫn là 456 lượt. Kết quả nghiên cứu đã đóng góp vào cơ sở lý luận tổng quát, làm cơ sở cho các nghiên cứu tham khảo về kế toán sinh thái trong doanh nghiệp. Dữ liệu được thu thập từ những nguồn phong phú hơn như Scopus hay Web of Science là gợi ý cho những nghiên cứu sâu hơn về kế toán sinh thái, ngoài ra các nghiên cứu trong tương lai có thể đánh giá tài liệu có hệ thống về kế toán sinh thái trong các lĩnh vực cụ thể hơn.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Betianu, L., & Briciu, S. (2010). The impact of the economic crisis on environmental costs. *Analele Stiintifice ale Universitatii Alexandru Ioan Cuza din Iasi-Stiinta Economice*, 2010, 3-14.
- Benoit, K., Watanabe, K., Wang, H., Nulty, P., Obeng, A., Müller, S., & Matsuo, A. (2018). An R package for the quantitative analysis of textual data. *Journal of Open Source Software*, 3(30), 774-774.
- Hein, L., Bagstad, KJ, Obst, C., Edens, B., Schenau, S., Castillo, G., & Caparrós, A. (2020). Progress in natural capital accounting for ecosystems. *Science*, 367 (6477), 514-515.
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche, P. C., Ioannidis, J. P., ... & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Annals of internal medicine*, 151(4), W-65.
- Maes, J., Liquete, C., Teller, A., Erhard, M., Paracchini, M. L., Barredo, J. I., ... & Lavallo, C. (2016). An indicator framework for assessing ecosystem services in support of the EU Biodiversity Strategy to 2020. *Ecosystem services*, 17, 14-23.
- Page, M.J., Moher, D., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, TC, Mulrow, C.D., ... & McKenzie, J.E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and examples for reporting systematic reviews. *bmj*, 372.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.
- Radneantu, N., Gabroveanu, E., & Stan, R. (2010). From traditional accounting to knowledge based accounting organizations. *Annals of the University of Petrosani-Economics*, 10(Part I), 307-318.
- Schaltegger, S., & Figge, F. (2000). Wohin führt die Entwicklung der Analysemethoden für nachhaltige Finanzdienstleistungen?. *GALA-Ecological Perspectives for Science and Society*, 9(2), 122-127.



# KẾ TOÁN TÀI CHÍNH MÔI TRƯỜNG: THỰC TRẠNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thúy Vinh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vinhktdn.uls@gmail.com

**Tóm tắt:** Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 được Chính phủ ban hành thể hiện cam kết mạnh mẽ của Việt Nam trong thực hiện phát triển bền vững thông qua các hành động thiết thực, cụ thể. Việt Nam chủ trương kết hợp hài hòa phát triển kinh tế bền vững và bảo vệ môi trường. Do đó, thông tin liên quan đến môi trường của các doanh nghiệp luôn được sự quan tâm của các đối tượng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Thiết lập hệ thống kế toán môi trường nói chung và kế toán tài chính môi trường nói riêng của doanh nghiệp là một vấn đề cấp thiết hiện nay. Bài viết đưa ra tổng quan về kế toán tài chính môi trường và thực trạng kế toán tài chính môi trường tại Việt Nam. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để thiết lập hệ thống kế toán môi trường nói chung và kế toán tài chính môi trường nói riêng tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Kế toán môi trường, kế toán tài chính môi trường, kế toán xanh

## ENVIRONMENTAL FINANCIAL ACCOUNTING: CURRENT SITUATION IN VIETNAM

**Abstract:** The Government of Vietnam has shown a firm dedication to sustainable development through the National Strategy on Green Growth for the period 2021-2030, vision 2050. This strategy emphasizes the importance of combining economic growth with environmental protection. As a result, information regarding the environmental impact of businesses is of great interest to both internal and external stakeholders. Currently, there is an urgent need to establish an environmental accounting system, specifically environmental financial accounting, for businesses. This article provides an overview of environmental financial accounting and the current state of its implementation in Vietnam. Thereby, the author proposes several solutions to establish a comprehensive environmental accounting system, including environmental financial accounting, in Vietnam.

**Keywords:** Environmental accounting, environmental financial accounting, green accounting

Mã bài báo: JHS - 185

Ngày nhận bài sửa: 01/02/2024

Ngày nhận bài: 03/01/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 18/01/2024

## 1. Đặt vấn đề

Phong trào bảo vệ môi trường giữa thế kỷ 20, phát triển mạnh mẽ vào những năm 1960 và 1970 đã thu hút sự chú ý đến tình trạng ô nhiễm, cạn kiệt tài nguyên và các vấn đề môi trường khác. Điều này dẫn đến nhu cầu về việc tính toán chi phí và lợi ích của các hoạt động kinh tế đối với môi trường. Năm 2014, Liên hợp quốc đã triển khai chương trình ứng dụng “Hệ thống kế toán về kinh tế và môi trường” hay còn gọi là kế toán xanh. Kế toán xanh có thể được hiểu là một loại kế toán tính đến chi phí và lợi ích kinh tế, môi trường và xã hội của hoạt động kinh doanh. Nó liên quan đến việc đo lường và báo cáo tác động của các hoạt động kinh tế đối với tài nguyên thiên nhiên và môi trường, bên cạnh các biện pháp tài chính truyền thống. Theo một số nghiên cứu, kế toán xanh được chia thành nhiều góc độ khác nhau, bao gồm 5 nội dung chính: Kế toán tài chính môi trường; kế toán quản trị môi trường; pháp luật về môi trường; tài chính môi trường; đạo đức và quan hệ với cộng đồng xã hội. Kế toán môi trường là một nội dung cụ thể của kế toán xanh nhằm cung cấp các thông tin quan trọng và cần thiết về chi phí, doanh thu có liên quan đến môi trường cho đối tượng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp để ra quyết định. Kế toán môi trường đã được áp dụng ở nhiều quốc gia có nền kinh tế phát triển như Mỹ, Đức, Anh, Nhật, Hàn Quốc... Theo kinh nghiệm của các quốc gia này, việc áp dụng kế toán môi trường trong doanh nghiệp làm tăng chi phí về môi trường nhưng sẽ giúp doanh nghiệp gia tăng lợi ích từ những hoạt động bảo vệ môi trường như: Thu nhập về sản phẩm thân thiện với môi trường, tiết kiệm chi phí nguyên liệu, chi phí xử lý chất thải, chi phí bị xử phạt do gây ô nhiễm môi trường.

Trong những năm gần đây, Việt Nam cũng chú trọng hơn đến hoạt động bảo vệ môi trường như ban hành Luật thuế Bảo vệ môi trường năm 2010; Nghị định số 67/2011/NĐ-CP ngày 08/08/2011 về đối tượng chịu thuế, căn cứ tính thuế, khai thuế, tính thuế, nộp thuế và hoàn thuế bảo vệ môi trường; Thông tư 52/2011/TT-BTC và được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư 159/2012/TT-BTC quy định về các khoản thuế bảo vệ môi trường; Thông tư 66/2016/TT-BTC về phí bảo vệ môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản; Thông tư số 08/2017/TT-BTC hướng dẫn quản lý và sử dụng tiền ký quỹ, cải tạo phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản tại Quỹ bảo vệ môi trường; Luật Bảo vệ môi trường năm 2024 (thay thế cho Luật Bảo vệ môi trường năm 2020)... Tuy nhiên, kế toán xanh (hay kế toán môi

trường) chưa được quy định cụ thể trong chuẩn mực kế toán hiện hành hay chế độ kế toán hiện hành. Hiện nay, các đối tượng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp quan tâm nhiều hơn đến thông tin môi trường của các doanh nghiệp. Vì vậy, ngày càng nhiều các doanh nghiệp tại Việt Nam thấy việc thiết lập một hệ thống kế toán xanh để ngăn chặn ô nhiễm hoặc thiệt hại môi trường là cần thiết.

## 2. Cơ sở lý thuyết

Hiện nay, có nhiều khái niệm khác nhau về kế toán môi trường (KTMT). Theo Ủy ban Bảo vệ môi trường của Mỹ (USEPA, 1995), KTMT là một trong những chiến lược để đánh giá khía cạnh môi trường trong phát triển bền vững. Những chiến lược này khác nhau về mức độ, khả năng so sánh giữa các chỉ số về năng lượng, nước, vật liệu và dòng chảy gây ô nhiễm. Theo Bộ Môi trường Nhật Bản (JMOE, 2005), KTMT với mục tiêu đạt được sự phát triển bền vững, duy trì mối quan hệ tốt đẹp với cộng đồng và theo dõi các hoạt động bảo vệ môi trường hiệu quả. Các phương pháp KTMT cho phép một doanh nghiệp xác định được chi phí môi trường, xác định lợi ích thu được từ bảo vệ môi trường, cung cấp phương tiện đo lường tốt nhất bằng tiền tệ hoặc hiện vật và phương thức công bố thông tin. Liên đoàn Kế toán quốc tế (IFAC, 2005) đưa ra khái niệm KTMT là một thuật ngữ rộng được sử dụng trong một bối cảnh kế toán khác nhau: Báo cáo và kế toán tài chính; Kế toán quản trị; Kế toán chi phí đầy đủ; Kế toán tài nguyên, báo cáo và kế toán quốc gia; kế toán bền vững. Theo Hiếu & Thái (2012), KTMT trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành của kế toán liên quan đến các thông tin về hoạt động môi trường trong phạm vi doanh nghiệp nhằm thu thập, xử lý, phân tích và cung cấp thông tin về môi trường cho các đối tượng trong và ngoài doanh nghiệp sử dụng để ra quyết định. Thông qua các khái niệm có thể hiểu, KTMT là một bộ phận trong hệ thống kế toán nhằm ghi chép, tổng hợp và cung cấp cả thông tin kinh tế và môi trường thông qua khuôn khổ lý thuyết và các phương pháp kế toán.

Chi phí liên quan đến môi trường là một trong nhiều loại chi phí khác nhau doanh nghiệp phải ghi nhận khi sản xuất kinh doanh. Hiệu quả môi trường là một trong nhiều thước đo quan trọng của kinh doanh thành công. Do đó, các doanh nghiệp áp dụng KTMT sẽ đem lại một số lợi ích sau:

\* Nhiều chi phí môi trường được giảm hoặc loại bỏ đáng kể do các quyết định kinh doanh từ những thay đổi trong vận hành, quản lý và đầu tư vào công nghệ xử lý “xanh” đến thiết kế lại quy trình sản xuất sản phẩm.

Nhiều chi phí môi trường (như lãng phí nguyên liệu thô) có thể mang lại giá trị gia tăng cho quy trình, hệ thống hoặc sản phẩm;

\* Nhiều công ty phát hiện ra rằng chi phí môi trường có thể được bù đắp bằng cách tạo ra doanh thu thông qua việc bán chất thải như sản phẩm phụ hoặc trợ cấp ô nhiễm có thể chuyển nhượng hoặc cấp phép cho công nghệ sạch;

\* Quản lý chi phí môi trường tốt hơn có thể cải thiện hiệu quả môi trường và mang lại lợi ích đáng kể cho sức khỏe con người cũng như thành công trong kinh doanh;

\* Hiểu rõ chi phí môi trường và hiệu quả hoạt động của quy trình sản xuất sản phẩm (cung cấp dịch vụ) có thể thúc đẩy việc tính chi phí và định giá sản phẩm (dịch vụ) chính xác hơn. Đồng thời, có thể hỗ trợ các công ty thiết kế các quy trình sản xuất sản phẩm (cung cấp dịch vụ) thân thiện với môi trường hơn trong tương lai;

\* Doanh nghiệp cung cấp sản phẩm hay dịch vụ thân thiện với môi trường sẽ có lợi thế cạnh tranh hơn các doanh nghiệp khác;

\* Việc hạch toán chi phí và kết quả hoạt động môi trường có thể giúp doanh nghiệp phát triển và vận hành hệ thống quản lý môi trường, đặc biệt là doanh nghiệp tham gia vào thương mại quốc tế.

Theo một số các nghiên cứu, KTMT có thể được chia thành: Kế toán tài chính môi trường và Kế toán quản trị môi trường. Kế toán tài chính môi trường nhằm mục đích trình bày tình hình tài chính và môi trường của doanh nghiệp cho đối tượng sử dụng bên ngoài doanh nghiệp dưới dạng Báo cáo tài chính. Kế toán tài chính môi trường được điều chỉnh một phần bởi các chuẩn mực kế toán do các cơ quan chuyên môn ban hành. Kế toán quản trị môi trường là quá trình xác định, thu thập và phân tích thông tin (tài chính và phi tài chính) phục vụ cho công tác quản trị nội bộ. Bởi mục đích chính của kế toán quản trị môi trường là giúp các nhà quản trị ra quyết định hướng tới tương lai của doanh nghiệp liên quan đến môi trường. Kế toán quản trị môi trường có thể liên quan đến dữ liệu về chi phí, mức độ sản xuất, hàng tồn kho và tồn đọng cũng như các khía cạnh quan trọng khác của doanh nghiệp. Kế toán tài chính chủ yếu xử lý dữ liệu tài chính định lượng, kế toán quản trị thì đề cập đến các dữ liệu định tính.

Đối tượng kế toán của kế toán tài chính môi trường gồm: tài sản môi trường, nợ phải trả môi trường, chi phí môi trường, thu nhập môi trường.

\* Tài sản môi trường: Là chi phí môi trường được

vốn hóa do chúng đáp ứng các điều kiện ghi nhận là một tài sản bao gồm các tài sản cố định hữu hình, tài sản cố định vô hình hoặc các tài sản ngắn hạn như thiết bị xử lý ô nhiễm, hạn ngạch về ô nhiễm...

\* Nợ phải trả môi trường: Là các nghĩa vụ liên quan đến các chi phí môi trường mà doanh nghiệp phải gánh chịu và đáp ứng các điều kiện ghi nhận như một khoản nợ. Đối với những khoản nợ phải trả môi trường mà số tiền hoặc thời gian thanh toán chưa được xác định chính xác sẽ được ghi nhận là khoản dự phòng phải trả môi trường.

\* Chi phí môi trường: Là các chi phí của các bước thực hiện, hoặc yêu cầu phải được thực hiện để quản lý các tác động môi trường của doanh nghiệp một cách có trách nhiệm với môi trường và các chi phí khác theo các mục tiêu, yêu cầu về môi trường của doanh nghiệp. Các khoản chi phí môi trường được phân bổ cho các tài khoản chung sau đó tính toán và ghi nhận cho các đối tượng chịu chi phí riêng.

\* Thu nhập môi trường: Là kết quả thu được từ quá trình thực hiện các hoạt động bảo vệ môi trường trong doanh nghiệp tạo ra như thu nhập từ bán phế liệu, phế phẩm còn giá trị sử dụng; doanh thu phát sinh từ bảo hiểm bồi hoàn cho các khiếu nại liên quan đến môi trường. Thu nhập môi trường phát sinh trong kỳ được ghi nhận ngay vào Báo cáo kết quả kinh doanh trong kỳ đó.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu khái quát về kế toán tài chính môi trường và phản ánh thực trạng kế toán tài chính môi trường tại các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam hiện nay. Từ đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị đối với các cơ quan chức năng, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nhằm hoàn thiện hệ thống kế toán tài chính môi trường tại Việt Nam.

Bài viết sử dụng phương pháp thu thập thông tin thứ cấp gồm các báo cáo tài chính của doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong ngành khai thác khoáng sản, dầu khí, nhựa, bao bì, vật liệu xây dựng, thủy sản. Đồng thời, tác giả tham khảo thêm các tài liệu và một số công trình nghiên cứu khoa học trước về kế toán tài chính môi trường các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam.

### 4. Tổng quan nghiên cứu

Soa và cộng sự (2017, 2018) nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ công bố thông tin của KTMT. Nhóm tác giả nhận định các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam còn thiếu kiến thức và nhận thức về thực hành kế toán tài chính môi

trường. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các công ty chưa đáp ứng được nhu cầu thông tin về KTMT như mong đợi của các bên liên quan.

Nghiên cứu về mối quan hệ giữa mức độ thực hành kế toán tài chính môi trường và rủi ro tài chính doanh nghiệp, Soa (2019) lựa chọn các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam từ năm 2013 đến 2017. Kết quả nghiên cứu cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa mức độ thực hành kế toán tài chính môi trường và rủi ro tài chính doanh nghiệp của năm hiện tại và các năm tiếp theo. Tác giả đề xuất các doanh nghiệp nên tăng cường thực hành kế toán tài chính môi trường để ngăn ngừa rủi ro tài chính nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh.

Hùng & Trung (2020) nghiên cứu về thực trạng và giải pháp kế toán tài chính môi trường tại các doanh nghiệp niêm yết. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, thu thập thông tin thứ cấp, phân tích và đánh giá với mẫu là các doanh nghiệp niêm yết có yếu tố sản xuất trên 2 sản chứng khoán Việt Nam, ngoại trừ các doanh nghiệp thương mại dịch vụ ít có tác động đến môi trường. Về tài sản môi trường, nhóm tác giả nhận thấy trên Báo cáo tài chính thì tài sản cố định hữu hình dùng cho hoạt động bảo vệ môi trường được xếp chung vào các tài sản dùng cho sản xuất kinh doanh. Đồng thời, tài sản môi trường bao gồm các khoản ứng trả trước và các khoản ký quỹ ký cược dài hạn. Về nợ phải trả và dự phòng phải trả môi trường, chưa có sự thống nhất trong trình bày trích lập dự phòng ở các doanh nghiệp, mỗi doanh nghiệp trình bày dự phòng môi trường theo cách riêng của mình. Chi phí môi trường nếu có phát sinh được các doanh nghiệp ghi vào chi phí sản xuất chung, chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp nhưng chưa được ghi chép thành khoản mục riêng biệt. Giống như chi phí môi trường, nhóm tác giả thấy rằng thu nhập môi trường chưa được ghi nhận thành khoản mục riêng biệt mà được phản ánh chung với các khoản thu nhập khác.

Luận án tiến sĩ “Kế toán môi trường tại các doanh nghiệp khai thác khoáng sản trên địa bàn tỉnh Bình Định” của Tuyền (2020) nghiên cứu về KTMT và các nhân tố ảnh hưởng đến KTMT trong doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp chưa niêm yết, tác giả thấy rằng thông tin môi trường được xử lý giống như thông tin kế toán tài chính truyền thống khi đo lường theo các chuẩn mực kế toán, quy định hiện hành, chưa tách biệt giá trị hoặc phản ánh vào tài khoản riêng. Đối với doanh nghiệp niêm yết, chủ yếu ghi nhận thông tin tài chính môi trường về chi phí môi trường, nợ phải trả môi trường, tài sản môi trường. Việc xử lý, đo lường

thông tin cơ bản giống doanh nghiệp chưa niêm yết.

Hiền (2023) nghiên cứu về thực trạng KTMT trong các doanh nghiệp thủy sản tại Việt Nam. Tác giả cho rằng các doanh nghiệp thủy sản chưa niêm yết chủ yếu ghi nhận thông tin tài chính môi trường bao gồm: chi phí môi trường, nợ phải trả môi trường, tài sản môi trường và thu nhập môi trường. Chi phí môi trường được phản ánh vào các tài khoản chi tiết cấp 2, cấp 3 của các khoản chi phí chung, cụ thể: phí dịch vụ vệ sinh, phí khám sức khỏe định kỳ, phí khai thác tài nguyên nước (TK 6422), phí vận chuyển, xử lý rác thải, nước thải, phí thực hiện báo cáo giám sát môi trường (TK 6273), phí bảo vệ môi trường (TK 6274, 6425)... Về tài sản môi trường chưa tách biệt giá trị và phản ánh chung vào các tài khoản chi tiết cấp hai như TK 2111, TK 1531, TK 244. Nợ phải trả môi trường là nghĩa vụ nộp thuế với Nhà nước như các khoản thuế bảo vệ môi trường, các khoản trích trước để mua sắm tài sản cố định bảo vệ môi trường, các khoản trích trước phí dịch vụ môi trường được trình bày trong mục Chi phí phải trả. Thu nhập môi trường được thể hiện trên báo cáo tài chính là các khoản viện trợ từ Chính phủ cho doanh nghiệp thủy sản, các khoản tiền liên quan đến việc bán chứng chỉ giảm phát thải.

### **5. Thực trạng kế toán tài chính môi trường tại Việt Nam**

Hiện nay, việc áp dụng kế toán tài chính môi trường tại Việt Nam đang gặp rất nhiều khó khăn. Kế toán tài chính môi trường chưa được quy định cụ thể trong một văn bản pháp lý nào mà việc thực hiện ghi nhận và xử lý thông tin liên quan đến môi trường vẫn theo chuẩn mực kế toán, chế độ kế toán hiện hành như kế toán tài chính truyền thống. Do đó, chỉ có một số ít các doanh nghiệp liên doanh hoặc doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài như Unilever Việt Nam, Pepsico Việt Nam, Samsung Việt Nam, Honda Trading Việt Nam... tổ chức KTMT riêng. Các doanh nghiệp này phải báo cáo những thông tin về môi trường cho các đối tượng sử dụng vì quy định của các quốc gia phải tổ chức KTMT.

Đối với tài sản môi trường, các doanh nghiệp trình bày trên báo cáo tài chính ở các tài khoản tài sản cố định hữu hình (Tài sản khai khoáng, Hệ thống xử lý nước thải chất thải, xử lý nước); tài sản cố định vô hình (Quyền khai thác mỏ, Quyền khai thác tài nguyên nước khoáng); Chi phí xây dựng cơ bản dở dang (Chi phí đền bù, san lấp mặt bằng; Chi phí bồi thường đất hoa màu; Chi phí xây dựng mỏ dở dang, chưa khai thác; Công trình xây dựng sửa chữa hệ thống xử lý nước thải, chất thải); Chi phí trả trước (Chi phí bồi



thường nông nghiệp, hoa màu; Chi phí mở đá chờ phân bổ, chi phí phục vụ khai thác mỏ); Ký quỹ, ký cược. Các thông tin về môi trường không được phân ánh riêng mà vẫn sử dụng các tài khoản tài sản dùng cho hoạt động sản xuất kinh doanh và phân loại chi tiết theo các tài khoản cấp 2.

Đối với nợ phải trả môi trường, chủ yếu các doanh nghiệp phản ánh về các khoản thuế, phí bảo vệ môi trường. Ngoài ra, nợ phải trả môi trường còn được trình bày trên báo cáo tài chính thông qua các tài khoản Chi phí phải trả (Phải trả tiền cấp quyền khai thác khoáng sản; trích trước phí dịch vụ môi trường), Dự phòng phải trả (Dự phòng rủi ro, bồi thường thiệt hại về môi trường, phục hồi môi trường và cấp quyền khai thác).

Đối với chi phí môi trường, hiện tại chưa có quy định về việc ghi nhận khoản mục chi phí môi trường riêng biệt. Do đó, các doanh nghiệp chủ yếu ghi nhận chi phí môi trường vào chi phí sản xuất chung hoặc chi phí quản lý doanh nghiệp trong kỳ. Chi phí môi trường thông thường là Chi phí thuế và lệ phí tài nguyên môi trường; Chi phí thuế bảo vệ môi trường; Chi phí dự phòng rủi ro, bồi thường thiệt hại môi trường; Chi phí khắc phục sự cố trong các vụ tai nạn, hủy hoại môi trường sống; Các khoản phạt liên quan đến môi trường.

Đối với thu nhập môi trường, các doanh nghiệp chưa ghi nhận tách biệt khoản mục này mà nó được phản ánh trên tài khoản thu nhập khác. Thu nhập môi trường gồm: Thu nhập từ việc bán phế liệu, phế phẩm; Thu từ bán điện, nước, cung cấp dịch vụ; Thu từ bán sản phẩm tái sản xuất chất thải, rác thải.

Trên thực tế, chi phí môi trường và thu nhập môi trường chưa được thể hiện riêng biệt trên Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh và Thuyết minh Báo cáo tài chính. Do đó, việc đánh giá hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp chưa đầy đủ và chính xác. Bên cạnh đó, chi phí môi trường được tính vào chi phí sản xuất chung hoặc chi phí quản lý doanh nghiệp khiến các nhà quản trị khó phát hiện quy mô và tính chất của chi phí môi trường để đưa ra các quyết định quản trị phù hợp.

## 6. Một số đề xuất

Ô nhiễm môi trường để lại nhiều hậu quả nghiêm trọng (bão, lũ lụt, biến đổi khí hậu, suy giảm hoặc cạn kiệt nguồn tài nguyên) và ảnh hưởng đến sức khỏe của con người. Trong bối cảnh Việt Nam phát triển kinh tế xanh nâng cao năng lực bền vững, việc thực hiện kế toán tài chính môi trường nói riêng và KTMT nói chung cần phải có một lộ trình cụ thể với sự tham gia

của các cơ quan chức năng, các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo.

*Về phía Nhà nước:*

*Thứ nhất*, nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm thực hiện KTMT ở các quốc gia để hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật có liên quan đến KTMT. Đồng thời, Chính phủ cần phối hợp với Hiệp hội nghề nghiệp để ban hành Chuẩn mực kế toán về KTMT phù hợp với thông lệ quốc tế và phù hợp với đặc điểm của Việt Nam.

*Thứ hai*, cần có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng và lợi ích của bảo vệ môi trường. Ví dụ như có chính sách trợ giá hoặc miễn giảm thuế đối với những doanh nghiệp sản xuất sản phẩm “xanh” thân thiện với môi trường.

*Thứ ba*, cần có chính sách xử phạt nghiêm các hành vi gây hại đến môi trường đối với những doanh nghiệp vi phạm.

*Về phía các doanh nghiệp: Thứ nhất*, có ý thức và trách nhiệm xã hội đối với bảo vệ môi trường như nghiên cứu những sản phẩm thân thiện môi trường, đầu tư xây dựng hệ thống xử lý rác thải và các chất thải công nghiệp. Khi đó, cải thiện hình ảnh và vị thế của doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả kinh doanh và hiệu quả môi trường.

*Thứ hai*, học hỏi kinh nghiệm thực hiện KTMT ở các quốc gia và vận dụng vào đặc điểm của doanh nghiệp trong ghi nhận tài sản môi trường, nợ phải trả môi trường, chi phí môi trường, thu nhập môi trường.

*Thứ ba*, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ kế toán chuyên nghiệp về lĩnh vực môi trường.

*Về phía cơ sở đào tạo:* KTMT nói chung và kế toán tài chính môi trường nói riêng đối với các cơ sở đào tạo tại Việt Nam vẫn còn quá mới mẻ. Do đó, KTMT cần phải đưa vào giảng dạy trong các cơ sở đào tạo nhằm cung cấp thị trường lao động đội ngũ kế toán chuyên nghiệp về KTMT. Các cơ sở đào tạo đẩy mạnh xây dựng các môn học như kế toán tài chính môi trường, kế toán quản trị môi trường trong chương trình đào tạo chuyên ngành Kế toán - Kiểm toán.

KTMT là lĩnh vực mới nhưng rất cần thiết đối với bất kỳ doanh nghiệp nào muốn hợp lý hóa việc quản lý môi trường, cắt giảm chi phí và nâng cao hiệu quả kinh doanh cũng như hiệu quả môi trường. Nó mở ra một kỷ nguyên tối đa hóa lợi nhuận gắn liền với phát triển bền vững. Hoàn thiện kế toán tài chính môi trường nói riêng và KTMT nói chung thực hiện từng bước và có sự phối hợp của Nhà nước, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo.

---

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Gauthier, Y., Leblanc, M., Farley, L. & Martel, L. (1997). *Introductory guide to environmental accounting*. KPMG, Montreal.
- Hiền, D. T., (2023). Thực trạng kế toán môi trường trong các doanh nghiệp thủy sản tại Việt Nam. *Tạp chí Tài chính* kỳ 1 tháng 5/ 2023.
- Hiếu, P. Đ. & Thái, N. T. K. (2012). *Kế toán môi trường trong doanh nghiệp*, NXB Giáo dục, 2012.
- Moiescu, F. & Mihai O. (2006). Environmental Financial Accounting. The annals of “Dunărea de Jos” University of Galați. <https://core.ac.uk/download/pdf/6372422.pdf>.
- Hùng, N. K. & Trung, P. T. (2020). Kế toán tài chính môi trường tại các doanh nghiệp niêm yết: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Kế toán & Kiểm toán số* tháng 6, 2020, 26-29.
- Nguyen, L. S. (2019). Relationship between Environmental Financial Accounting practices and Corporate Financial Risk: Evidence from listed companies in Vietnam’s Securities Market. *Asian Economic and Financial Review*, Vol. 9, No. 2, 285-298.
- Soa, N. L, Dung, T. M., Hong, N.T.X . & Hoi, L. Q. (2017). Factors affecting disclosure levels of environmental accounting information: The case of Vietnam. *Accounting and Finance Research*, 6(4): 255. Available at: <https://doi.org/10.5430/afr.v6n4p255>;
- Soa, N. L, Dung, T. M., Hong, N.T.X . & Hoi, L. Q. (2018). Factors affecting disclosure levels of environmental accounting information: The case of Vietnam firms doing business under of the model parent company - subsidiary company In: *The 5th IBSM International Conference on Business, Management and Accounting 19-21 April 2018*. Hanoi University of Industry, Vietnam.
- Tuyển, N. T. K. (2020). *Kế toán môi trường tại các doanh nghiệp khai thác khoáng sản trên địa bàn tỉnh Bình Định*. Luận án tiến sĩ trường Học viện Tài chính;
- USEPA. (1995). *Environmental accounting case studies: Green accounting at AT&T*. Washington, D.C: United States Environmental Protection Agency.

# CAM KẾT GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN TẠI DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TỈNH NGHỆ AN

ThS. Lê Thị Hương Trâm  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
huongtramle@gmail.com

**Tóm tắt:** Bằng phương pháp nghiên cứu phù hợp, tuân thủ mục tiêu nghiên cứu đã giúp tác giả hoàn thiện và làm sáng tỏ các nội dung trong bài viết. Phương pháp nghiên cứu tài liệu đã hỗ trợ xây dựng cơ sở lý thuyết bao gồm: Cam kết với tổ chức (cam kết tình cảm, cam kết tiếp tục, cam kết chuẩn mực); Kế toán; Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). Cơ sở lý thuyết này là căn cứ cho các phân tích và đề xuất giải pháp trong bài viết của tác giả. Với phương pháp điều tra, một bộ mẫu ngẫu nhiên gồm 87 DNNVV, đảm bảo tính khách quan. Số liệu sử dụng phân tích, nhận định tính cam kết của nhân viên kế toán làm việc tại DNNVV tỉnh Nghệ An trong bài viết dựa phiếu khảo sát hợp lệ từ nhóm doanh nghiệp này. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy công việc kế toán tại DNNVV chưa được coi trọng. Nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm và làm các công việc không đúng chuyên môn và không được phân công nhiệm vụ rõ ràng. Những bất cập này là các lý do khiến họ không muốn gắn bó với tổ chức. Điều này đồng nghĩa với khả năng họ rời bỏ công việc, doanh nghiệp rất lớn. Để ngăn chặn sự tổn thất do nhân viên kế toán nghỉ việc cho nhóm DNNVV tại Nghệ An và làm gia tăng sự cam kết gắn bó của nhân viên, chúng tôi đã đề xuất một số giải pháp như: Hoàn thiện tổ chức nhân sự kế toán; Xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán; Xây dựng quy chế tuyển dụng nghiêm túc và tạo sự tương tác, hỗ trợ giữa các nhân viên trong môi trường làm việc.

*Từ khóa:* Cam kết tổ chức, Doanh nghiệp nhỏ và vừa, Kế toán, Việt Nam

## COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF ACCOUNTANTS IN SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN NGHE AN PROVINCE.

**Abstract:** The completion and clarification of the article's content were achieved by utilizing appropriate research methods and adhering to research objectives. The literature research method played a crucial role in establishing a theoretical foundation that encompassed Organizational Commitment (emotional, eduring and normative commitment), Accounting, and small and medium-sized enterprises [SMEs]. This theoretical foundation served as the basis for the analysis and proposed solutions presented in the author's article. Utilizing the survey technique, an random sample of 87 SMEs guarantees objectivity. The data utilized for examining and determining the dedication of accountants employed at SMEs in Nghe An province in the publication is derived from a reliable survey conducted among this cluster of businesses. The data analysis findings indicate that accounting tasks at SMEs are undervalued. Accountants are required to multitask and perform duties that lack professionalism and clear direction.

*These deficiencies contribute to their reluctance to remain with the company, increasing the probability of them seeking opportunities elsewhere. In order to mitigate losses resulting from accountants leaving their positions in SMEs in Nghe An and to enhance employee commitment, several solutions have been proposed. These solutions include the refinement of the organization of accounting personnel, the development of job descriptions for accounting staff positions, the implementation of rigorous recruitment regulations, and the creation of an interactive and supportive working environment among employees.*

**Keywords:** Organizational commitment, SMEs, Accounting, Vietnam

Mã bài báo: JHS - 186

Ngày nhận bài sửa: 3/02/2024

Ngày nhận bài: 14/01/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 26/01/2024

## 1. Giới thiệu

Kế toán là bộ phận có vai trò vô cùng quan trọng trong doanh nghiệp. Nó góp mặt từ phạm vi quản lý kinh tế trong từng đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp đến phạm vi lớn hơn, bao quát hơn như toàn bộ nền kinh tế. Khi công tác kế toán được thực hiện liên tục, đúng quy định, chính xác sẽ giúp cho doanh nghiệp tối ưu hóa dòng vốn, giảm thiểu chi phí hoạt động, tránh được gian lận, đảm bảo tuân thủ pháp luật và tạo nên thành công của doanh nghiệp. Ngược lại, khi bộ phận kế toán thiếu sự ổn định do thiếu nhân sự hoặc nhân viên kế toán rời bỏ doanh nghiệp có thể khiến hoạt động kế toán bị gián đoạn, doanh nghiệp tổn thất trong hoạt động sản xuất kinh doanh (tổn thất doanh thu), tăng chi phí tuyển dụng và đào tạo cho nhân sự mới. Chính vì vậy, bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cần giữ ổn định nhân sự cho bộ phận kế toán, tạo điều kiện, môi trường làm việc tốt nhằm khuyến khích nhân viên gắn bó, cống hiến hết mình vì doanh nghiệp. Tuy nhiên, hiện nay lãnh đạo trong DNNVV chưa nhận thức đúng vai trò của kế toán (Hiên và Hiên, 2023); Đa phần doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc kế toán (Quỳnh, 2023); tổ chức nhân sự cho bộ máy kế toán không đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng (Trang và cộng sự, 2023); nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm thêm các vị trí kế toán khác hoặc nhân viên hành chính (Tiến, 2007). Những hạn chế này khiến cho nhân viên kế toán trong DNNVV mất dần vị trí so với nhân sự tại bộ phận khác, doanh nghiệp khác. Nó thôi thúc họ tìm một cơ hội mới, được làm việc chuyên môn, chuyên nghiệp hơn nên họ sẽ rời bỏ doanh nghiệp hiện tại sau một thời gian ngắn. Nhân viên kế toán rời bỏ doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến yêu cầu quản lý liên tục trong công tác kế toán. Vì vậy, các nhà quản lý doanh

ng nghiệp cần kiểm soát sự cố không mong muốn này và xây dựng các chính sách nhằm giảm thiểu, ngăn chặn chúng trước khi nhân viên quyết định rời đi. Nhóm tác giả Meyer & Allen (1991) đề xuất mô hình cam kết ba thành phần và đã nhận được nhiều sự đồng tình từ các học giả. Cam kết tổ chức ảnh hưởng tới nhiều hoạt động của doanh nghiệp như hiệu suất công việc, doanh thu và hành vi của nhân viên trong tổ chức. Cam kết gắn bó với tổ chức càng cao thì nhân viên sẽ không có ý định rời bỏ, các tác giả như Shore và cộng sự (1995), Shahid và Azhar (2013), Gul (2015), Thủy (2021) cũng đã chứng minh nhận định này trong các nghiên cứu liên quan tới cam kết gắn bó với tổ chức của họ. Chính vì vậy, đánh giá và đưa ra giải pháp thúc đẩy yếu tố cam kết gắn bó với tổ chức trong nhân viên sẽ giải quyết các khó khăn cho doanh nghiệp. Mục đích của nghiên cứu nhằm đánh giá những tồn tại trong hoạt động kế toán, làm giảm sút cam kết gắn bó của nhân viên kế toán đang làm việc tại các DNNVV. Giải pháp nâng cao mức độ cam kết cho nhân viên kế toán làm việc tại các DNNVV là gì?

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Cam kết với tổ chức

Cam kết tổ chức là một nội dung được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Về mặt hành vi của tổ chức, cam kết gắn bó với tổ chức sản xuất được phát hành từ tâm lý của cá nhân đối với tổ chức. Tác giả Becker (1960) cho rằng “Cam kết hình thành khi một cá nhân, bằng cách đặt cược vào tổ chức, kết nối tất cả các lợi ích không liên quan với nhau bằng một chuỗi hành động thích hợp”. Trong nghiên cứu về cam kết và tổ chức xã hội, tác giả Kanter (1968) đã xác định Cam kết là “sự kết nối cảm xúc đi kèm giữa một cá nhân và một tổ chức”. Hai tác giả Hrebiniak và Alutto (1972) thì cho rằng, “Cam kết là một hiện tượng mang tính cấu



trúc nổi lên như là kết quả của các giao dịch giữa các tổ chức và cá nhân và quá trình thay đổi giữa các bên hoặc các khoản đầu tư theo thời gian”. Cam kết tổ chức có sự ảnh hưởng tới nhiều hoạt động của doanh nghiệp như hiệu suất công việc, doanh thu, hành vi của nhân viên trong tổ chức. Ngoài ra, ý thức cam kết tổ chức còn ảnh hưởng tới sự căng thẳng trong vai trò, thiếu tập trung trong công việc, khả năng tuyển dụng cũng như sự phân bổ quyền quản lý tổ chức. Các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều nhận định khác nhau về cam kết tổ chức và các mô hình để đo lường chúng. Một trong số những mô hình tiêu biểu do nhóm tác giả Meyer và Allen (1991) đề xuất đã nhận được nhiều sự đồng tình. Mô hình cam kết ba thành phần của hai tác giả này phát triển dựa trên các định nghĩa, sự tích hợp từ các nghiên cứu của những tác giả trước đó. Theo Meyer và Allen (1991), mục đích của mô hình này nhằm lập luận sự tương thích giữa ba trạng thái tâm lý con người và ba thành phần cam kết là “cam kết tình cảm”, “cam kết tiếp tục” và “cam kết chuẩn mực”. Trong khi nghiên cứu của Meyer và Allen (1991) chỉ ra rằng có ba “tư duy” dùng để mô tả sự cam kết gắn bó của nhân viên đối với tổ chức thì tác giả Mercurio (2015) đã mở rộng mô hình này bằng cách “xem xét các nghiên cứu thực nghiệm và lý thuyết về cam kết tổ chức”. Tác giả Mercurio (2015) đã thừa nhận rằng “cam kết tình cảm” hoặc tình cảm là “bản chất cốt lõi của cam kết tổ chức”. Trong bài viết này, tác giả ứng dụng mô hình cam kết ba thành phần để đánh giá cam kết gắn bó của các nhân viên kế toán làm việc tại các DNNVV tại Nghệ An. Chúng tôi sẽ trình bày lần lượt các yếu tố trong mô hình cam kết của Meyer và Allen (1991) để làm căn cứ trong các phân tích của bài viết.

#### \* Cam kết tình cảm

Meyer và Allen (1991) đã định nghĩa “Cam kết tình cảm” chính là sự gắn bó tình cảm tích cực, bền chặt giữa nhân viên và tổ chức. Hai tác giả coi cam kết tình cảm là thành phần “mong muốn” của cam kết tổ chức. Họ lý giải rằng “Một nhân viên có sự cam kết tình cảm xác định rõ ràng mục tiêu của tổ chức và mong muốn tiếp tục là một phần của tổ chức” và nhân viên này thực hiện cam kết với tổ chức vì họ mong muốn như vậy. Theo các tác giả này, cam kết tình cảm cũng bị ảnh hưởng bởi các đặc điểm nhân khẩu học như giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, thời gian gắn bó với đơn vị nhưng mức ảnh hưởng có thể tăng giảm theo nhiều yếu tố như kinh tế và xã hội. Mức ảnh

hưởng của các yếu tố nhân khẩu học có thể được nhìn nhận nhưng không có cách xác định chính xác và rõ ràng. Meyer và Allen (1991) đã đưa ra một ví dụ để chứng minh rằng “mối quan hệ tích cực giữa thời gian công tác và cam kết có thể khác biệt do liên quan đến tình trạng và chất lượng công việc trong thời gian họ làm việc”. Một số nhà nghiên cứu khác cho rằng, yếu tố cam kết tình cảm được Meyer và Allen phát triển chủ yếu dựa vào Mowday và cộng sự (1982) và khái niệm về cam kết, dựa trên công trình trước đó của Kanter (1968) (Mercurio, 2015). Mercurio (2015) cũng chung tuyên bố rằng “cam kết tình cảm được coi là một đặc điểm lâu dài, không thể thiếu và là đặc điểm trung tâm của cam kết tổ chức”.

#### \* Cam kết tiếp tục

Cam kết tiếp tục là thành phần “cần” hoặc được hay mất khi làm việc trong một tổ chức. Thuật ngữ “Side bets” (cược phụ) hoặc đầu tư là những rủi ro bất định. Một cá nhân quyết định rời bỏ hoặc ở lại với tổ chức có thể là khoản lãi hoặc lỗ có thể xảy ra. Một nhân viên có thể cam kết với tổ chức nếu họ nhận thấy những ưu đãi sẽ mất đi khi họ không còn tư cách thành viên trong tổ chức, điều này được nêu trong “lý thuyết đặt cược phụ” (Becker, 1960). Khi quyết định rời bỏ tổ chức thì họ cần xác định sẽ mất đi tư cách là một thành viên của tổ chức đó và những chi phí như chi phí kinh tế, tích lũy lương hưu và chi phí xã hội. Chi phí khi nhân viên không cam kết tiếp tục cùng với tổ chức còn bao gồm cả mối quan hệ hữu nghị với đồng nghiệp. Ngược lại, khi một nhân viên nhận định chi phí tích cực không đủ là lý do cho họ ở lại với một tổ chức. Khi đó, nhân viên đó phải sử dụng các lựa chọn thay thế, chẳng hạn như rời bỏ sang tổ chức khác. Họ sẽ phá vỡ các mối quan hệ đồng nghiệp và các “cược phụ” khác sẽ phát sinh khi rời bỏ tổ chức. Một vấn đề quan trọng là những “cược phụ” này không thể hiện ra ngay lập tức mà chúng “tích lũy theo độ tuổi và nhiệm kỳ” (Meyer và Allen, 1991).

#### \* Cam kết chuẩn mực

Khi nhân viên cam kết gắn bó và ở lại với tổ chức dựa trên cảm giác có nghĩa vụ chính là “Cam kết chuẩn mực”, đây là thành phần thứ ba trong mô hình cam kết với tổ chức. Những cảm giác “nghĩa vụ” này có thể hình thành từ sự tuân thủ và căng thẳng của một nhân viên trước và sau khi gia nhập tổ chức. Chúng ta cùng xem xét một ví dụ để hiểu rõ sự căng thẳng này. Ví dụ, tổ chức thực hiện hoạt động đầu tư kinh phí vào việc đào tạo một nhân viên, sau đó nhân viên này cảm

thấy có “nghĩa vụ đạo đức” và “phải nỗ lực trong công việc và ở lại với tổ chức để trả nợ”. “Cam kết chuẩn mực” cũng có thể phản ánh một chuẩn mực đã được “nội bộ hóa”. Nó phát triển trước khi một nhân viên gia nhập tổ chức thông qua người thân hoặc các mối quan hệ khác, rằng một người “phải trung thành với tổ chức của mình”. Nhân viên ở lại với tổ chức vì họ “phải làm vậy”. Tuy nhiên, nếu một cá nhân đầu tư đặt cược nhiều vào tổ chức họ đang làm việc thì có thể họ sẽ nhận được “phần thưởng nâng cao”. Trong những tổ chức để cao lòng trung thành và sự gắn bó của nhân viên thì thành phần cam kết chuẩn mực càng được coi trọng hơn. Các tổ chức này sẽ thông qua các phần thưởng, ưu đãi hoặc các hình thức hỗ trợ khác để nâng cao cam kết chuẩn mực cho nhân viên của họ. Khi sự khen thưởng và ưu đãi được trao cho nhiều nhân viên và sự cam kết mang lại các phúc lợi thường xuyên sẽ làm cho cam kết chuẩn mực ở nhân viên tăng theo. Wiener (1982) đã nhận định rằng, một nhân viên có sự cam kết ngày càng cao với tổ chức thì họ sẽ cống hiến nhiều hơn trong công việc và sẽ có cơ hội góp phần nhiều hơn vào sự phát triển và thành công của tổ chức. Những nhân viên này cũng sẽ có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn. Ngược lại, “mức độ hài lòng trong công việc cao sẽ làm giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên và tăng khả năng tuyển dụng và giữ chân nhân tài của tổ chức”.

### **2.2. Đặc điểm nghề kế toán**

Luật Kế toán (2015) đã đưa ra định nghĩa “Kế toán là việc thu thập, xử lý, kiểm tra, phân tích và cung cấp thông tin kinh tế, tài chính dưới hình thức giá trị, hiện vật và thời gian lao động”. Theo đó, kế toán bao gồm 3 hoạt động là ghi nhận những nghiệp vụ kinh tế vào chứng từ kế toán; hệ thống hóa những dữ liệu, thông tin từ chứng từ kế toán vào sổ kế toán; hợp nhất dữ liệu để tạo thành báo cáo tài chính. Nói một cách dễ hiểu, kế toán là quá trình thực hiện công việc ghi chép số liệu, thu thập thông tin chứng từ, phân tích và xử lý thông tin tài chính, các hoạt động liên quan đến dòng

tiền và tài sản của doanh nghiệp. Nhiệm vụ của kế toán được quy định rõ tại Điều 4 Luật Kế toán (2015) bao gồm: Thu thập, xử lý thông tin, số liệu kế toán theo đối tượng và nội dung công việc kế toán, theo chuẩn mực kế toán và chế độ kế toán; Kiểm tra, giám sát các khoản thu, chi tài chính, nghĩa vụ thu, nộp, thanh toán nợ; kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài sản và nguồn hình thành tài sản; phát hiện và ngăn ngừa các hành vi vi phạm pháp luật về tài chính, kế toán; Phân tích thông tin, số liệu kế toán; tham mưu, đề xuất các giải pháp phục vụ yêu cầu quản trị và quyết định kinh tế, tài chính của đơn vị kế toán; Cung cấp thông tin, số liệu kế toán theo quy định của pháp luật.

Nhiệm vụ của kế toán gắn liền với dòng tiền và tài sản của doanh nghiệp. Công việc của kế toán viên là ghi chép, theo dõi, phản ánh sự vận động của dòng vốn, tài sản, doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp. Từ những nhiệm vụ của kế toán được quy định trong Luật Kế toán (2015), chúng ta có thể thấy kế toán giữ rất nhiều vai trò trong doanh nghiệp. Bộ phận kế toán đóng vai trò là huyết mạch doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển theo chiều hướng chủ động quản lý và hợp pháp với pháp luật Nhà nước; Kế toán cũng giữ vai trò to lớn trong quá trình quản lý thu, chi của doanh nghiệp, hỗ trợ nhà quản lý ra quyết định. Như vậy, kế toán rất quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp. Công tác kế toán được thực hiện liên tục, đúng quy định, chính xác sẽ giúp cho doanh nghiệp tối ưu hóa được dòng tiền, giảm thiểu chi phí, gian lận, đảm bảo được tính pháp lý, góp phần tạo nên tín nhiệm và thành công của doanh nghiệp.

### **2.3. Doanh nghiệp nhỏ và vừa**

Theo Nghị định 80 (2021), quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ DNNVV, tiêu chí xác định DNNVV được chia thành hai nhóm. Nhóm 1, doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản; lĩnh vực công nghiệp và xây dựng. Nhóm 2, doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ.

**Bảng 1.** Tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa

Loại hình doanh nghiệp	Lao động tham gia Bảo hiểm xã hội bình quân/năm	Doanh thu	Nguồn vốn
<b>Nhóm 1</b>			
Siêu nhỏ	Tối đa 10 người	Không quá 3 tỷ đồng	Không quá 3 tỷ đồng
Nhỏ	Tối đa 100 người	Không quá 50 tỷ đồng	Không quá 20 tỷ đồng
Vừa	Tối đa 200 người	Không quá 200 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng
<b>Nhóm 2</b>			
Siêu nhỏ	Tối đa 10 người	Không quá 10 tỷ đồng	Không quá 3 tỷ đồng
Nhỏ	Tối đa 50 người	Không quá 100 tỷ đồng	Không quá 50 tỷ đồng
Vừa	Tối đa 100 người	Không quá 300 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng

*Nguồn: Tổng hợp từ điều 5, Nghị định 80 (2021)*

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu và phương pháp điều tra số liệu. Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tác giả đã tìm kiếm các tài liệu về cam kết gắn bó với tổ chức được công bố. Các tài liệu phù hợp và rõ nguồn gốc được phân loại và sử dụng các nhận định quan trọng của các nhà nghiên cứu vào bài viết nhằm xây dựng cơ sở lý thuyết cho nghiên cứu. Phương pháp điều tra số liệu: Tác giả đã xây dựng phiếu hỏi với nội dung thu thập kết quả về loại hình và quy mô hoạt động, tổ chức bộ máy kế toán của doanh nghiệp. Đối tượng được lựa chọn làm mẫu điều tra gồm các DNNVV tỉnh Nghệ An. Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên được sử dụng. Tác giả tiến hành phỏng vấn với nhân viên kế toán bất kỳ khi gặp tại các DNNVV và có sự đồng ý của họ. Dữ liệu thu thập được loại bỏ các phiếu điều tra chưa hợp lệ. Sau khi làm sạch dữ liệu thì có 87 phiếu khảo sát đủ điều kiện để đưa vào phân tích.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Thực trạng hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Nghệ An

Hai năm qua, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19, đặc biệt là nhóm DNNVV. Mặc dù gặp nhiều khó khăn nhưng các doanh nghiệp vẫn nỗ lực duy trì sản xuất kinh doanh, từng bước phục hồi khả quan. Tình hình kinh tế - xã hội Nghệ An năm 2023 đạt được nhiều kết quả tích cực, tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt 7,14 %, chỉ số sản xuất công nghiệp tăng 9,5%, tổng kim ngạch xuất khẩu ước đạt 2,88 tỷ USD, tăng 13,52% so với năm 2022. Kết quả phát triển kinh tế trên có sự đóng góp quan trọng của các DNNVV trên địa bàn Tỉnh (Huyền, 2024). Hiện nay, Nghệ An

có khoảng 35.492 doanh nghiệp, tổng số vốn đăng ký đưa vào kinh doanh là 5.148,9 tỷ đồng. So với cùng kỳ năm 2022 là 8.379 tỷ đồng, số vốn đăng ký kinh doanh giảm 3.231 tỷ đồng (Hải, 2023). Nguyên nhân giảm sút là do số lượng doanh nghiệp hoạt động thực tế chỉ khoảng 14.000 doanh nghiệp, số doanh nghiệp thành lập mới giảm, doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động tăng. Cơ cấu, quy mô doanh nghiệp của Nghệ An còn khiêm tốn, với khoảng 97% doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa (Chương, 2023).

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành trích xuất số liệu từ 87 DNNVV tại Nghệ An. Phần đầu của phiếu khảo sát được chúng tôi dùng để thu thập kết quả về loại hình và quy mô hoạt động, tổ chức bộ máy kế toán của doanh nghiệp. Căn cứ để xếp loại quy mô, loại hình doanh nghiệp dựa vào “Tiêu chí xác định DNNVV”, tổng hợp từ điều 5, Nghị định 80 (2021) được trình bày tại phần 2 bài viết này. Số liệu được tổng hợp tại Bảng 2 và bảng 3. Chúng ta cùng phân tích dữ liệu về loại hình và quy mô hoạt động tại bảng 2. Trong 87 doanh nghiệp chấp nhận trả lời khảo sát có 19 doanh nghiệp siêu nhỏ (tỷ lệ là 22%), loại hình doanh nghiệp nhỏ có 51 doanh nghiệp (tỷ lệ 59%), doanh nghiệp có quy mô vừa là 17 doanh nghiệp (tỷ lệ là 20%). Kết quả từ dữ liệu cho chúng ta thấy, doanh nghiệp trong mẫu điều tra đa phần là doanh nghiệp nhỏ, nguồn vốn không quá 50 tỷ và lao động không quá 50 người với nhóm thương mại, dịch vụ và không quá 100 lao động với doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản; lĩnh vực công nghiệp và xây dựng. Ngoài ra, trong các doanh nghiệp này có 32 doanh nghiệp là Công ty TNHH một thành viên, 24 doanh nghiệp là Công ty TNHH hai thành viên trở lên. Phần còn lại là Công ty cổ phần, doanh nghiệp tư nhân và loại khác.

**Bảng 2.** Về loại hình và quy mô hoạt động

Loại hình	Công ty TNHH một thành viên	Công ty TNHH hai thành viên trở lên	Công ty cổ phần	Doanh nghiệp tư nhân	Khác	Tổng	Tỷ lệ
Doanh nghiệp siêu nhỏ	9	6	1	3	-	19	21,5%
Doanh nghiệp nhỏ	22	8	11	8	2	51	58,5%
Doanh nghiệp vừa	1	10	5	-	1	17	20%
<b>Tổng</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>87</b>	

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu điều tra của tác giả

Về tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp khảo sát được tổng hợp tại bảng 3. Số doanh nghiệp có Tổ chức bộ máy kế toán bao gồm kế toán trưởng và kế toán viên là 31 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 35,5%. Tổ chức bộ máy kế toán chỉ có kế toán trưởng bao gồm 8 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 9%. Doanh nghiệp chỉ có kế toán viên trong bộ máy là 27 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 30,5%. Tiếp đó là tổ chức bộ máy kế toán chỉ có

phụ trách kế toán; Phụ trách kế toán và kế toán viên chiếm tỷ lệ lần lượt là 5% và 20%. Như vậy, tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp chủ yếu thuộc về hai dạng là có kế toán trưởng và kế toán viên và chỉ có kế toán viên. Hay nói cách khác, do nhiều doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ nên không bổ nhiệm kế toán trưởng, không xây dựng bộ máy kế toán quản trị và không có bộ phận kiểm toán nội bộ.

**Bảng 3.** Tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp khảo sát

Tổ chức bộ máy kế toán	Doanh nghiệp	Tỷ lệ
Kế toán trưởng và kế toán viên	31	35,5%
Chỉ có kế toán trưởng	8	9%
Chỉ có kế toán viên	27	30,5%
Chỉ có phụ trách kế toán	4	5%
Phụ trách kế toán và kế toán viên	17	20%

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu điều tra của tác giả

Về số lượng nhân viên kế toán tại doanh nghiệp, do đặc thù của DNNVV có giới hạn về lao động và nguồn vốn nên đa phần trong cơ cấu tổ chức, phòng ban nhân sự tại các doanh nghiệp này rất ít người. Bộ phận kế toán cũng tương tự, số lượng nhân viên chủ yếu nằm ở nhóm từ 1-2 người, dữ liệu khảo sát cho thấy nhóm này chiếm 49%. Nhóm có từ 3 đến 4 nhân viên kế toán có 19 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ là 21,5%. Doanh nghiệp có Từ 5 người đến 10 người là 22, chiếm tỷ lệ 25,5%. Có trên 10 nhân viên kế toán trong doanh nghiệp chỉ có tỷ lệ là 4%. Theo quan sát của tác giả, những doanh nghiệp có số lượng nhân viên kế toán lớn chủ yếu là doanh nghiệp kinh doanh thương mại dịch vụ và họ có cần nhiều nhân viên kế toán bán hàng, dẫn tới bộ phận kế toán đông hơn các DNNVV khác. Nhóm còn lại thì chủ yếu doanh nghiệp có từ 1 đến 2 nhân viên kế toán. Khi trao đổi bên lề với người trả lời phỏng vấn thì tại các doanh nghiệp này đang xảy ra tình trạng nhân viên kế toán phải làm kiêm nhiệm các vị trí khác như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán

tài sản. Nghiêm trọng hơn, nhiều doanh nghiệp thuê 1 nhân viên kế toán để kiêm nhiệm tất cả các công việc từ sổ sách kế toán đến nhân viên hành chính, lễ tân, quản lý nhân sự. Việc kiêm nhiệm không chỉ trái với quy định mà nó còn khiến nhân viên kế toán cảm thấy không được coi trọng, mệt mỏi và không muốn tiếp tục làm việc không đúng chuyên môn.

Về xây dựng bản mô tả công việc kế toán, khi trả lời câu hỏi khảo sát là “Doanh nghiệp anh/ chị có bản mô tả công việc kế toán?”. Dữ liệu trả lời cho thấy đa số các DNNVV không có bản mô tả công việc kế toán với tỷ lệ cao 85,05%, tương ứng với 74 doanh nghiệp. Nhóm còn lại đã lựa chọn phương án là có bản mô tả công việc kế toán nhưng qua trao đổi khi phỏng vấn thì một số doanh nghiệp có các bản mô tả nhưng không được cụ thể rõ ràng. Như vậy, phần lớn các doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán. Hệ lụy của vấn đề này là doanh nghiệp không có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành của nhân viên kế toán. Xuất phát từ nguyên nhân các



DNNVV chưa coi trọng bộ phận kế toán nên khi đánh giá nhân viên, lãnh đạo hoặc người chủ doanh nghiệp sẽ đánh giá theo cảm tính, nhiều khi xuất hiện thiên vị hoặc ngược lại, thiếu sự công bằng. Còn về phía nhân viên kế toán, không có bản mô tả công việc sẽ khiến cho nhân viên kế toán gặp khó khăn trong việc quản lý công việc và phải làm các công việc không đúng chuyên môn. Nếu bị chủ doanh nghiệp đánh giá mức độ hoàn thành công việc thấp sẽ khiến nhân viên kế toán bất mãn và không muốn gắn bó lâu dài.

Về người làm kế toán. Để có dữ liệu đánh giá hoạt động tuyển dụng người làm nhân viên kế toán tại các DNNVV, tác giả phỏng vấn nội dung “Vị trí làm việc có đúng với chuyên ngành đào tạo của anh/ chị không?”. Tổng hợp kết quả cho thấy hơn 70 % nhân viên kế toán tham gia trả lời đã được đào tạo đúng chuyên môn về kế toán, kiểm toán. Nhân viên kế toán thuộc nhóm tỷ lệ gần 30% còn lại chưa qua đào tạo về chuyên môn kế toán. Một số nhân viên có bằng cấp thuộc khối ngành kinh tế nhưng cũng có nhiều trường hợp nhân viên kế toán thuộc khối ngành xã hội, kỹ thuật hoặc chỉ mới tốt nghiệp cấp 3. Khi trao đổi thì những nhân viên làm trái ngành nghề, nguyên nhân là do chưa tìm được các công việc đúng chuyên môn và nhu cầu tuyển dụng nghề kế toán cao và có cơ hội kiếm thu nhập tạm thời nên đã đăng ký. Ngoài ra, còn một hiện tượng chưa đúng quy định là lãnh đạo hoặc chủ doanh nghiệp đã tuyển dụng người quen, người nhà hoặc chính chủ doanh nghiệp kiêm nhiệm kế toán. Do đa phần không có chuyên môn về kế toán dẫn tới nhiều sai sót.

Như vậy, kết quả đánh giá về hoạt động kế toán tại DNNVV trên địa bàn tỉnh Nghệ An, tác giả thấy còn tồn tại các vấn đề sau: Thứ nhất, các DNNVV chưa thực sự chú trọng trong tổ chức và hoàn thiện bộ máy kế toán tại doanh nghiệp. Mắc sai phạm khi giao nhân viên kế toán phải làm kiêm nhiệm các vị trí khác như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán tài sản. Thứ hai, phần lớn các doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán. Thứ ba, tuyển dụng người làm kế toán không đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Luật kế toán (2015).

#### **4.2. Vận dụng mô hình cam kết tổ chức để xây dựng giải pháp**

Sự rời bỏ doanh nghiệp của nhân viên kế toán gây ra nhiều hệ lụy không tốt cho quá trình hoạt động của doanh nghiệp. Chủ doanh nghiệp hay nhà quản lý cần quan tâm để xây dựng các giải pháp, chính sách phù hợp nhằm nâng cao cam kết gắn bó với tổ chức của bộ phận nhân viên kế toán. Trong phần phân tích

hoạt động kế toán tại các DNNVV tác giả cũng chỉ ra 3 điểm tồn tại trong khâu tổ chức nhân sự kế toán. Từ các yêu cầu này, tác giả đề xuất một số biện pháp sau:

*Thứ nhất*, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tăng cam kết tình cảm của nhân viên với DNNVV

Văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tạo nên sự gắn kết các thành viên trong công ty một cách bền chặt, dài lâu. Dựa trên đặc điểm về cơ cấu lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ luôn có quy mô khiêm tốn, chỉ có một số doanh nghiệp có lực lượng lao động đông như công ty may mặc còn các doanh nghiệp còn lại chủ yếu là ít nhân viên. Muốn xây dựng được văn hóa doanh nghiệp phù hợp chúng ta phải căn cứ vào đặc điểm hoạt động và các yếu tố công việc liên quan. Chính vì vậy, với nhóm DNNVVH, tác giả đề xuất xây dựng “Loại hình văn hóa doanh nghiệp gia đình”. Khi làm việc trong một công ty hướng đến loại hình văn hóa doanh nghiệp “gia đình”, nhân viên sẽ cảm thấy mọi người gắn kết với nhau như những thành viên trong nhà. Một đặc điểm thường thấy của loại hình văn hóa doanh nghiệp này là nhân viên thường rất thân thiết và có sự kết nối bền chặt. Một số nhân viên sẽ thích làm việc tại môi trường văn hóa doanh nghiệp gia đình, nó cho họ một cảm giác gắn bó và thân thuộc. Điều này dẫn đến chất lượng công việc tốt hơn và năng suất cao hơn. Đặc biệt, loại hình văn hóa doanh nghiệp này sẽ phù hợp cho các doanh nghiệp nhỏ hoặc công ty khởi nghiệp hơn là với các tập đoàn lớn. Vì thế, xây dựng văn hóa gia đình là hướng đi giúp các DNNVV giữ chân nhân sự kế toán.

*Thứ hai*, hoàn thiện bộ máy tổ chức thông qua việc loại bỏ sai phạm, tăng cam kết tiếp tục cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm các vị trí như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán tài sản. Để giải quyết vấn đề này thì doanh nghiệp cần tiếp tục tổ chức bộ máy kế toán theo hình thức tập trung với người đứng đầu là kế toán trưởng và có quyết định bổ nhiệm đúng người, đúng chuyên môn vào vị trí này. Cuối cùng, nhà quản lý cần thường xuyên trao đổi với người đứng đầu bộ máy kế toán để có những điều chỉnh kịp thời trong quá trình tổ chức bộ máy kế toán, tuyển dụng và bố trí người làm kế toán theo đúng luật định. Tạo điều kiện về thời gian và kinh phí để nhân viên kế toán có cơ hội cập nhật các kiến thức mới và nâng cao trình độ góp phần duy trì bộ máy kế toán hiện hữu và hiệu quả.

*Thứ ba*, xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán, tăng cam kết tiếp tục cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhìn ở góc độ pháp lý, quy định của Bộ luật Lao động không bắt buộc phải có bảng mô tả chi tiết công việc kèm theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên, chúng tôi đã nhận xét thiếu sót này tiềm ẩn nhiều nguy cơ gây ra bất đồng giữa chủ doanh nghiệp và nhân viên kế toán do doanh nghiệp không có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành của nhân viên kế toán. Như vậy, nếu có được bảng mô tả công việc sẽ tạo cơ sở thuận lợi hơn cho chủ doanh nghiệp khi xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên kế toán khi đối chiếu giữa nội dung bảng mô tả công việc với các tiêu chí được quy định trong quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của họ. Nếu không có bảng mô tả công việc, chủ doanh nghiệp sẽ có thể gặp sự phản đối của nhân viên kế toán khi họ cho rằng các tiêu chí được doanh nghiệp đặt ra không thuộc nội dung công việc, trách nhiệm và nhiệm vụ mà họ phải thực hiện.

*Thứ tư*, chú trọng xây dựng và thực hiện chính sách tuyển dụng nghiêm túc, tăng cam kết chuẩn mực cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhiều nhân sự kế toán tại các DNNVV khi khảo sát cho thấy họ không có chuyên môn kế toán và một số nhân sự kế toán có mối quan hệ thân thiết với chủ doanh nghiệp. Doanh nghiệp đang tuyển dụng vị trí nhân viên kế toán không đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Luật kế toán (2015). Cụ thể, theo Điều 51 Luật Kế toán (2015) “Người làm kế toán phải có các tiêu chuẩn như có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trung thực, liêm khiết, có ý thức chấp hành pháp luật; có trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ về kế toán.”. Theo Điều 52, Luật Kế toán (2015) một số trường hợp không được làm kế toán gồm người nhà, người đứng đầu. Người đang là người quản lý, điều hành, thủ kho, thủ quỹ, người mua, bán tài sản trong cùng một đơn vị kế toán (tr.30). Như vậy, doanh nghiệp cần tuân thủ điều kiện hành nghề trong việc tổ chức người làm kế toán, người làm kế toán trưởng, công tác phân chia công việc phải xem xét quy tắc bất kiêm nhiệm và cần phải bổ nhiệm kế toán trưởng theo đúng quy định hiện hành. Tổ chức bộ máy đúng quy định, thực hiện các công việc kế toán đúng yêu cầu, làm công việc đúng chuyên môn sẽ giúp cho nhân viên tăng cao sự gắn kết với tổ chức.

### 5. Kết luận

Sử dụng phương pháp phân tích phù hợp và quy mô mẫu đảm bảo được mục tiêu nghiên cứu là 87 mẫu, tác giả đã thu thập được tình hình hoạt động của các DNNVV trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Qua phân tích đánh giá, chúng tôi thấy yếu tố cam kết gắn bó với tổ chức không được đánh giá cao. Nhiều nhân viên làm việc trong các DNNVV có ý định rời bỏ doanh nghiệp. Nhân viên lựa chọn làm việc tại các DNNVV như một công việc tạm thời khi chưa có các cơ hội khác. Nguyên nhân này đã khiến cho các DNNVV của Việt Nam phát triển không bền vững, tổn thất chi phí đào tạo, tuyển dụng hàng năm và thất thoát doanh thu khi nhân viên nghỉ việc. Từ những thực trạng này, chúng tôi đã đưa ra một số giải pháp để giữ được nhân viên và tăng tính cam kết gắn bó với tổ chức dành cho doanh nghiệp.

---

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Becker Howard S (1960), Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, Số 66(1), pp: 32-40.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số. 80/2021/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ DNNVV.*
- Chương, D.(2023). *Nghệ An: Doanh nghiệp nỗ lực vượt khó.* Công thương, <https://congthuong.vn/nghe-an-doanh-nghiep-no-luc-vuot-kho-284789.html>
- Gul, Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117-124.
- Hải, N. (2023). Doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh nghệ an. *Báo Nghệ An*, từ <https://baonghean.vn/nghe-an-co-35492-doanh-nghiep-post269118.html>, parara, 1,2
- Hiền, D. T. T., & Hiền, Đ. T. T., (2023). *Thực trạng nhận thức về vai trò tổ chức công tác kế toán đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay.* Department of Accounting, Duy Tan University, <https://kketoan.duytan.edu.vn/uploads/4b536fc9-aa15-4a81-927e-c9bbb74934ab>
- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.

- Huyền, V. T.; Keo Sa Ra Ite. T.; Nguyệt, P.T.A., & Huy, L. T.P. (2023). Thực trạng tổ chức bộ máy kế toán tại các dnnvv tại thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính - Marketing*, <https://jfm.ufm.edu.vn/index.php/jfm/article/view/281>
- Huyền, T. (2024). Doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng góp cho sự phát triển kinh tế, xã hội tỉnh Nghệ An. *Báo Nghệ An*. <https://baonghean.vn/doanh-nghiep-nho-va-vua-dong-gop-cho-su-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-nghe-an-post283285.html>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 4 (Aug. 1968), pp.499-517 (19 pages) <https://doi.org/10.2307/2092438>. Published By: American Sociological Association
- Luật kế toán. (2015). *Luật số: 88/2015/QH13*, Quốc hội, Hà Nội, Việt Nam
- Mercurio, Zachary A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*. 14 (4): 389-414. doi:10.1177/1534484315603612. ISSN 1534-4843. S2CID 142941516.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Mowday, Richard T; Porter, Lyman W; Steers, Richard, M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. ISBN 978-0-12-509370-5.
- Quỳnh, Đ. T., (2023). Tổ chức công tác kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. *Tạp chí Công thương*, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/to-chuc-cong-tac-ke-toan-trong-cac-doanh-nghiep-nho-va-vua-tren-dia-ban-tinh-hung-yen-102976.htm>
- Shahid, A., & Azhar, S. M. (2013). Gaining employee commitment: Linking to organizational effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250.
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management journal*, 38(6), 1593-1615.
- Tiền, V. X., (2007). Những bất cập trong công tác kế toán trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay và giải pháp khắc phục. *Tạp chí Quản lý kinh tế* tr. 55-57,
- Thùy, T. T., (2017). Tổng quan về cam kết gắn bó với tổ chức. *Tạp chí Công thương*, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tong-quan-ve-cam-ket-gan-bo-voi-to-chuc-51216.htm>
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *Academy of Management Review*. 7 (3): 418-428. doi:10.5465/AMR.1982.4285349.



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

## **I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO**

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

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

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

## **III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY**

### **1. Quy định về đánh số đề mục**

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

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

*Quy định trình bày bảng, hình vẽ*

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

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

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

## **IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI**

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: [tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn](mailto:tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn)

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



