



TẠP CHÍ
Tài chính

ISSN - 2615 - 8973

CƠ QUAN CỦA BỘ TÀI CHÍNH

Kỳ 2 - tháng 3/2024 (821)



TẠO NỀN TẢNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG
THỊ TRƯỜNG BẤT ĐỘNG SẢN



<https://tapchitaichinh.vn>

THÔNG TIN KHOA HỌC KINH TẾ - TÀI CHÍNH

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

TẠP CHÍ TÀI CHÍNH
- CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN
VÀ NGHIỆP VỤ CỦA NGÀNH TÀI CHÍNH



Tạp chí khoa học,
chuyên về thông tin
lý luận và nghiệp vụ
kinh tế-tài chính



Tạp chí tiếng Anh, công bố
các nghiên cứu khoa học
về kinh tế-tài chính Việt
Nam và quốc tế

Tài chính Điện tử

www.tapchitaichinh.vn

Tạp chí điện tử,
thông tin chuyên sâu
về kinh tế-tài chính
trong nước và quốc tế



Đặc san phục vụ
công tác thông tin
đối ngoại của Bộ Tài chính



Hội nghị, hội thảo
chuyên để tuyên truyền về
cơ chế, chính sách tài chính

Tổng Biên tập:

PHẠM VĂN HOÀNH

(024) 3933.0039

Phó Tổng Biên tập:

ĐỖ VĂN HẢI

(024) 3933.0033

Hội đồng Biên tập:

GS., TS. NGUYỄN CÔNG NGHIỆP

GS., TS. TRẦN THỌ ĐẠT

GS., TS. ĐINH VĂN SƠN

GS., TS. PHẠM QUANG TRUNG

GS., TSKH. TRƯƠNG MỘC LÂM

GS., TS. VŨ VĂN HÓA

GS., TS. NGUYỄN TRỌNG CƠ

PGS., TS. ĐINH VĂN NHẢ

PGS., TS. TRẦN HOÀNG NGÂN

PGS., TS. NGUYỄN THỊ MÙI

MỤC LỤC

TẠP CHÍ TÀI CHÍNH Kỳ 2 - Tháng 3/2024 (821)

CHỦ ĐỀ: TẠO NỀN TẢNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THỊ TRƯỜNG BẤT ĐỘNG SẢN

- 6 Xu hướng của thị trường bất động sản trong năm 2024 Trần Kim Chung
- 9 Chính sách thuế góp phần tháo gỡ khó khăn, thúc đẩy thị trường bất động sản phát triển Lê Xuân Trường, Kiều Gia Bách
- 13 Khởi thông nguồn vốn tín dụng cho thị trường bất động sản Việt Nam Nguyễn Văn Đỉnh
- 16 Phát triển thị trường trái phiếu doanh nghiệp, khởi thông dòng vốn cho thị trường bất động sản Nguyễn Quang Thuận
- 19 Tạo động lực thu hút vốn đầu tư nước ngoài cho các doanh nghiệp bất động sản Trần Thị Xuân Anh, Nguyễn Văn Tâm
- 23 Hoàn thiện quy định về thẩm định giá bất động sản tại Việt Nam Phạm Văn Bình, Nguyễn Sơn Vinh, Bùi Khánh Ly

NGHIÊN CỨU – TRAO ĐỔI

- 28 Phát triển nông nghiệp hiện đại, bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số Phạm Thị Kim Anh
- 31 Kiểu hồi và thu hút nguồn lực kiểu hồi tại Việt Nam Nguyễn Thế Bình
- 34 Nhân tố tác động tới khả năng thanh khoản của thị trường trái phiếu doanh nghiệp Nguyễn Thị Diệu Chi, Đặng Ngọc Nghĩa, Đặng Thùy Anh, Khương Mai Anh, Dương Khánh Linh, Hà Thị Thanh Hằng
- 37 Phát triển tín dụng xanh ở Việt Nam Lê Trương Ngọc Châu
- 40 Chào bán trái phiếu ra thị trường quốc tế của doanh nghiệp bất động sản niêm yết tại Việt Nam Trần Văn Tuấn, Nguyễn Đỗ Quyên
- 45 Mô hình và tiêu chí đánh giá phát triển xuất nhập khẩu bền vững tại địa phương Mai Quỳnh Phương
- 49 Hoàn thiện pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong ban hành, thực hiện định mức, tiêu chuẩn, chế độ Đào Vũ, Phạm Quang Huy, Nguyễn Đức Thịnh
- 52 Doanh nghiệp nhỏ và vừa thực hiện trách nhiệm xã hội trong bối cảnh chuyển đổi số Nguyễn Thị Thúy Hồng, Đồng Mỹ Hằng, Nguyễn Quỳnh Anh, Vũ Nguyệt Nga, Nguyễn Anh Thư
- 56 Ảnh hưởng từ chất lượng thông tin trên báo cáo thường niên đến hiệu quả hoạt động của các ngân hàng Tô Lan Phương, Vũ Hùng Mạnh

TÀI CHÍNH - KINH DOANH

- 62 Các yếu tố ảnh hưởng đến ổn định tài chính của ngân hàng thương mại Việt Nam Nguyễn Quốc Anh, Hồ Lương Linh, Phan Thị Anh, Trần Thực Đoàn, Nguyễn Thị Quỳnh Trang
- 66 Lựa chọn cấu trúc vốn trong các ngân hàng thương mại niêm yết tại Việt Nam Huỳnh Thị Thanh Trúc
- 69 Rủi ro đối với ngân hàng trong hoạt động tín dụng hướng đến trách nhiệm xã hội Phạm Thanh Nhật, Nguyễn Minh Nhật
- 72 Tác động từ đặc điểm hội đồng quản trị và đa dạng hoá thu nhập đến sự ổn định của ngân hàng thương mại Việt Nam Nguyễn Trung Dũng, Nguyễn Thanh Phương
- 79 Tiềm năng trí tuệ nhân tạo đối với tối ưu hoá quá trình vận chuyển hàng hóa của doanh nghiệp Trần Văn Hưng, Trần Việt Anh, Hoàng Mạnh Dũng, Trần Quang Cảnh
- 85 Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong các hệ thống thông tin quản lý tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ Nguyễn Văn Thủy
- 89 Ứng dụng công nghệ thực tế tăng cường trong chuyển giao tri thức và khuyến nghị cho doanh nghiệp Việt Nam Nguyễn Minh Đức, Trần Hoài Nam
- 93 Mối quan hệ giữa dòng tiền dự do, cơ hội tăng trưởng và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhóm ngành hàng tiêu dùng Nguyễn Thị Thanh Thủy
- 96 Mối quan hệ dòng tiền và đầu tư vốn lưu động của doanh nghiệp trong điều kiện hạn chế tài chính Bùi Ngọc Mai Phương, Đặng Văn Dân

KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN

- 100 Trao đổi về các kỹ năng cần có của kế toán nội bộ trong bối cảnh công nghệ số Ninh Thị Thúy Ngân
- 103 Kế toán dự phòng chi phí hụt hệ số, hụt cung độ tại các doanh nghiệp khai thác than Nguyễn Thị Minh Thu
- 106 Nghiên cứu về hoạt động của Hội đồng quản trị liên kết qua phân tích trách nhiệm thư mục Cao Thị Nhân Anh, Nguyễn Ngọc Tiến
- 111 Lồng ghép nội dung phát triển bền vững trong đào tạo kiểm toán theo Chuẩn mực ISSA 5000 Trần Khánh Lâm



Tòa soạn: Số 4, ngõ Hàng Chuối 1,

Phố Hàng Chuối, Quận Hai Bà Trưng, TP. Hà Nội

Điện thoại: (024) 3933.0036

Email: tctc.banbientap@gmail.com

Đại diện phía Nam:

138 Nguyễn Thị Minh Khai, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: (028) 3930.0434

Quảng cáo & Phát hành:

Điện thoại: (024) 3933.0034

Tài khoản: Tạp chí Tài chính

0011002409533 Ngân hàng TMCP

Ngoại thương Việt Nam CN Hoàn Kiếm

Mã số thuế Tạp chí Tài chính: 0100110736

Giấy phép xuất bản:

Số 552/GP-BTTTT ngày 27/8/2021

của Bộ Thông tin & Truyền thông

Nơi in: Công ty TNHH MTV in Tạp chí Cộng sản

Biên dịch tiếng Anh: Hà Tuấn Vinh

Trình bày bìa: Thùy Trang

Thiết kế: Thùy Trang

GIÁ 18.000 đồng

116 Nghiên cứu về những nguy cơ công nghệ có ảnh hưởng đến hệ thống kế toán của doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh

Vũ Quốc Thông, Nguyễn Thị Ngọc Như, Phan Đoàn Thanh Thảo, Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Yến Nhi

THỰC TIỄN – KINH NGHIỆM

121 Phát triển kinh tế số ở Trung Quốc và đề xuất cho Việt Nam Nguyễn Thị Hồng

124 Bài học về phát triển kinh tế xanh ở một số quốc gia Nguyễn Thị Thu Hà

127 Phát triển thị trường carbon tại Trung Quốc Nguyễn Thị Nguyệt Nga

130 Kinh nghiệm về cơ chế quản lý tài chính các tập đoàn kinh tế trên thế giới Nguyễn Thị Kim Thoa

134 Bộ quy tắc quản trị công ty: Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn tại Việt Nam Thái Minh Hạnh

139 Chất lượng dịch vụ của Vietnam Airlines qua ứng dụng công nghệ số, chuyển đổi số
Trần Thị Trang, Nguyễn Lê Nhi Anh

143 Ứng dụng blockchain trong truy xuất mỹ phẩm tại Việt Nam Nguyễn Minh Trang, Ngô Thế Sơn

146 Kiểm soát thu thuế đối với hàng nhập khẩu tại cửa khẩu đường bộ: Góc nhìn từ Chi cục Hải quan Tân Thanh, Lạng Sơn Thái Thị Hồng Minh, Hứa Quang Huy

151 Giải pháp chuyển đổi số trong các doanh nghiệp ở Thái Nguyên
Nguyễn Thị Thanh Thủy, Đỗ Văn Toàn

154 Yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của khách hàng đối với sản phẩm, dịch vụ tại các doanh nghiệp chè Thái Nguyên Nguyễn Thị Kim Tuyến

157 Trách nhiệm xã hội tác động đến lòng trung thành khách hàng tại các ngân hàng thương mại ở Nghệ An
Bành Thị Thảo, Hoàng Thị Việt, Lê Thị Trà Giang

162 Hạn chế rủi ro tín dụng tại Agribank Nam Nghệ An Đặng Thành Cường

165 Quản lý vốn đầu tư xây dựng cơ bản từ ngân sách nhà nước tại TP. Hà Nội
Đỗ Đức Toàn, Phạm Thị Hồng Điệp

169 Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các dự án đầu tư công tại TP. Hà Nội Hà Xuân Bình

174 Phát triển kinh tế tuần hoàn trong doanh nghiệp nông nghiệp ở TP. Hà Nội
Chu Việt Cường, Đặng Hoàng Anh

178 Tác động của quản lý chuỗi cung ứng xanh đến hoạt động các doanh nghiệp xây dựng, vật liệu tại TP. Hà Nội
Nguyễn Ngọc Sơn

181 Yếu tố ảnh hưởng tới chia sẻ tri thức của sinh viên đại học khối kinh tế tại Hà Nội
Đào Ngọc Linh, Đặng Thu Hương, Trần Hải Yến

185 Vai trò của vốn đầu tư thúc đẩy phát triển nông nghiệp bền vững ở tỉnh Phú Thọ
Tạ Đức Cẩm, Nguyễn Văn Dũng, Trần Văn Toàn, Nguyễn Trường Sơn

188 Nhân tố ảnh hưởng đến công tác kiểm tra thuế đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Đông Nam Bộ
Nguyễn Thị Diễm, Đỗ Thị Thu Thủy

191 Hoàn thiện công tác quản trị rủi ro tại các công ty điện lực trên địa bàn tỉnh Bình Dương
Cao Thị Việt Hương, Nguyễn Minh Quân, Đỗ Đoàn Trang

197 Nhân tố ảnh hưởng đến việc cán bộ, công chức tỉnh Vĩnh Long tiếp cận tín dụng tín chấp tại các ngân hàng thương mại Lý Phương Thủy, Bùi Văn Trịnh, Lê Cảnh Bích Thơ, Nguyễn Ngọc Hối

200 Xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo ở tỉnh Đồng Tháp Nhan Kim Anh

204 Phát huy hiệu quả các mô hình hợp tác xã nông nghiệp kiểu mới tại TP. Cần Thơ Nguyễn Danh Hùng

207 Ảnh hưởng gián tiếp từ nguồn lực vô hình và năng lực động đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp du lịch ở TP. Hồ Chí Minh Huỳnh Minh Tâm, Phan Văn Đoàn

211 Quản lý quan hệ khách hàng và hiệu suất tổ chức tại các công ty logistics TP. Hồ Chí Minh
Ngô Văn Thọ, Trịnh Hoàng Sơn

215 Nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ tại MSB khu vực TP. Hồ Chí Minh
Lê Thị Ánh Tuyết, Hoàng Vĩnh Long, Nguyễn Thùy Tiên

220 Tái thiết kế công việc theo hướng tiếp cận trung gian áp dụng phương pháp giao dịch đặc trưng
Thái Kim Phong, Trần Thị Siêm

223 Giải pháp duy trì sự gắn bó của người lao động trong doanh nghiệp du lịch Lê Thị Tú Anh

226 Nhân tố ảnh hưởng đến hành vi mua xe điện của người tiêu dùng Việt Nam Nguyễn Văn Chiến

229 Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam
Nguyễn Ngọc Khánh

TÀI CHÍNH & ĐẦU TƯ

233 Hướng tới mục tiêu kho bạc số, nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng Thùy Linh



A scientific journal of
in-depth theoretical and
professional researches in
economics and finance



An English publication of
local and international
economic and financial
researches

Online Finance

www.tapchitaichinh.vn

An in-depth
information channel of
international economic
and financial issue

MINISTRY OF FINANCE

VIETNAM FINANCE - ECONOMY

A special issue for
external communication
affairs of MOF



Conferences, workshops
and seminars on financial
policies and mechanisms

Editor-in-chief:

PHAM VAN HOANH

(024) 3933.0039

Vice-Editor-in-chief:

DO VAN HAI

(024) 3933.0033

Editorial Board:

PROF. NGUYEN CONG NGHIEP, Ph.D

PROF. TRAN THO DAT, Ph.D

PROF. DINH VAN SON, Ph.D

PROF. PHAM QUANG TRUNG, Ph.D

PROF. TRUONG MOC LAM, Ph.D

PROF. VU VAN HOA, Ph.D

PROF. NGUYEN TRONG CO, Ph.D

ASSOC. PROF. DINH VAN NHA, Ph.D

ASSOC. PROF. TRAN HOANG NGAN, Ph.D

ASSOC. PROF. NGUYEN THI MUI, Ph.D

TOPIC: CREATE A FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

OF REAL ESTATE MARKET

- 6 Real estate market trend in 2024 Tran Kim Chung
- 9 Tax policy contributes to removing obstacles and promoting sustainable development of the real estate market Le Xuan Truong, Kieu Gia Bach
- 13 Unblocking credit capital sources for Vietnam's real estate market Nguyen Van Dinh
- 16 Promoting the sustainable development of the corporate bond market to unblock capital flows for the real estate market Nguyen Quang Thuan
- 19 Creating motivation to attract foreign investment capital for real estate enterprises Tran Thi Xuan Anh, Nguyen Van Tam
- 23 Improving regulations on real estate appraisal in Vietnam Pham Van Binh, Nguyen Son Vinh, Bui Khanh Ly

RESEARCH & EXCHANGE

- 28 Developing modern and sustainable agriculture in the context of digital transformation Pham Thi Kim Anh
- 31 Remittances and attracting remittances in Vietnam Nguyen The Binh
- 34 Impact of elements on the liquidity of Vietnam's corporate bond market Nguyen Thi Dieu Chi, Dang Ngoc Nghia, Dang Thuy Anh, Khuong Mai Anh, Duong Khanh Linh, Ha Thi Thanh Hang
- 37 Developing green credit in Vietnam: Status and solutions Le Truong Ngoc Chau
- 40 Offering bonds to the international markets of Vietnamese listed real estate enterprises Tran Van Tuan, Nguyen Do Quyen
- 45 Model and criteria to evaluate sustainable development of international trade of localities Mai Quynh Phuong
- 49 Improving laws and regulations on practicing thrift and combating extravagance in releasing and performing norms, standards and regimes Dao Vu, Pham Quang Huy, Nguyen Duc Thinh
- 52 Small and medium-sized enterprises to perform corporate social responsibility in the context of digital transformation Nguyen Thi Thuy Hong, Dong My Hang, Nguyen Quynh Anh, Vu Nguyet Nga, Nguyen Anh Thu
- 56 Impact of the quality of disclosure in annual reports on the performance of commercial banks To Lan Phuong, Vu Hung Manh

FINANCE – BUSINESS

- 62 Factors affecting the financial stability of commercial banks in Vietnam Nguyen Quoc Anh, Ho Luong Linh, Phan Thi Anh, Tran Thuc Doan, Nguyen Thi Quynh Trang
- 66 Opting capital structure at listed commercial banks in Vietnam Huynh Thi Thanh Truc
- 69 Risks for banks in credit activities to fulfil their corporate social responsibilities Pham Thanh Nhat, Nguyen Minh Nhat
- 72 Impact of board characteristics and income diversification on the stability of Vietnamese commercial banks Nguyen Trung Dzung, Nguyen Thanh Phuong
- 79 Potential of Artificial Intelligence in optimizing the process of business commodity transportation Tran Van Hung, Tran Viet Anh, Hoang Manh Dzung, Tran Quang Canh
- 85 Application of Artificial Intelligence to the management information system at small and medium-sized enterprises Nguyen Van Thuy
- 89 Applying augmented reality technology in transferring knowledge and recommendations to businesses in Vietnam Nguyen Minh Duc, Tran Hoai Nam
- 93 Relationship between free cash flow, growth opportunities and performance of enterprises operating in the consumer goods industry Nguyen Thi Thanh Thuy
- 96 Relationship between cash flow and working capital investment of businesses under the condition of financial constraint Bui Ngoc Mai Phuong, Dang Van Dan

ACCOUNTING & AUDIT

- 100 Essential skills for internal accountants in the context of digital technology Ninh Thi Thuy Ngan



Office: No. 4, Hang Chuoi 1 Alley,

Hang Chuoi Street, Hai Ba Trung District, Hanoi

Tel: (024) 3933.0036

Email: tctc.banbientap@gmail.com

Ho Chi Minh Office:

No. 138, Nguyen Thi Minh Khai Street,

District 3, Ho Chi Minh City

Tel: (028) 3930.0434

Advertisement & Publication:

Tel: (024) 3933.0034

Bank Account: Tạp chí Tài chính

0011002409533, Vietcombank, Hoan Kiem

Tax Identification Number: 0100110736

License: No. 552/GP-BTTTT-dated 27/8/2021,

issued by Ministry of Information

and Communications

Printed by the Communist Review Printing LLC

Translated by: Ha Tuan Vinh

Cover design: Thuy Trang

Graphic design: Thuy Trang

PRICE: VND 18,000

- 103 **Cost provision accounting for depletion and depreciation at coal mining enterprises**
Nguyen Thi Minh Thu
- 106 **A study on boards interlocks by using bibliometric analysis**
Cao Thi Nhan Anh, Nguyen Ngoc Tien
- 111 **Integrating the contents of sustainability assurance into auditing training according to the ISSA 5000 standard**
Tran Khanh Lam
- 116 **Impact of information technology risks on the quality of accounting information systems of enterprises in Ho Chi Minh City**
Vu Quoc Thong, Nguyen Thi Ngoc Nhu, Phan Doan Thanh Thao, Nguyen Thi Thu Ha, Nguyen Yen Nhi
- PRACTICES & EXPERIENCES**
- 121 **Digital economy development of China and suggestion for Vietnam**
Nguyen Thi Hong
- 124 **Experience in developing green economy in selected countries**
Nguyen Thi Thu Ha
- 127 **Developing carbon market in China**
Nguyen Thi Nguyet Nga
- 130 **Experience in financial management mechanism for world economic conglomerates**
Nguyen Thi Kim Thoa
Thai Minh Hanh
- 134 **Corporate Governance Code – World experience and practice in Vietnam**
Thai Minh Hanh
- 139 **Service quality of Vietnam Airlines through the adoption of digital technologies and digital transformation**
Tran Thi Trang, Nguyen Le Nhi Anh
- 143 **Application of Blockchain in cosmetics origin traceability in Vietnam**
Nguyen Minh Trang, Ngo The Son
- 146 **Controlling tax collection for imported goods at road border gates: A perspective from Tan Thanh Customs Branch, Lang Son**
Thai Thi Hong Minh, Hua Quang Huy
- 151 **Digital transformation solution for enterprises in Thai Nguyen province**
Nguyen Thi Thanh Thuy, Do Van Toan
- 154 **Factors affecting the customer satisfaction with products and services of tea production enterprises in Thai Nguyen province**
Nguyen Thi Kim Tuyen
- 157 **Corporate Social Responsibility and its impact on the loyalty of customers of commercial banks in Nghe An province**
Banh Thi Thao, Hoang Thi Viet, Le Thi Tra Giang
- 162 **Mitigating credit risks of Agribank - the south branch of Nghe An**
Dang Thanh Cuong
- 165 **Management of basic construction capital using state budget in Hanoi City**
Do Duc Toan, Pham Thi Hong Diep
Ha Xuan Binh
- 169 **Enhancing state management of public investment projects in Hanoi City**
Ha Xuan Binh
- 174 **Developing circular economy within agricultural enterprises in Hanoi City**
Chu Viet Cuong, Dang Hoang Anh
- 178 **Impact of green supply chain management on the performance of construction and materials enterprises in Hanoi City**
Nguyen Ngoc Son
- 181 **Factors affecting the knowledge sharing of economic students in Hanoi City**
Dao Ngoc Linh, Dang Thu Huong, Tran Hai Yen
- 185 **Role of investment capital in promoting sustainable agriculture in Phu Tho province**
Ta Duc Cam, Nguyen Van Dung, Tran Van Toan, Nguyen Truong Son
- 188 **Factors affecting the tax inspection for small and medium-sized enterprises in the Southeast region**
Nguyen Thi Dien, Do Thi Thu Thuy
- 191 **Improving the risk management of electric power companies in Binh Duong province**
Cao Thi Viet Huong, Nguyen Minh Quan, Do Doan Trang
- 197 **Factors affecting the accessibility to unsecured banking credits of public officials and staff in Vinh Long province**
Ly Phuong Thuy, Bui Van Trinh, Le Canh Bich Tho, Nguyen Ngoc Hoi
- 200 **Building a startup and innovation ecosystem in Dong Thap province**
Nhan Kim Anh
- 204 **Promoting the efficiency of new agricultural cooperative models in Can Tho City**
Nguyen Danh Hung
- 207 **Indirect effect of intangible resources and dynamic capacities on business performance of tourism enterprises in Ho Chi Minh City**
Huynh Minh Tam, Phan Van Dan
- 211 **Customer Relationship Management and organizational performance of logistics companies in Ho Chi Minh City**
Ngo Van Thao, Trinh Hoang Son
- 215 **Factors affecting the customer satisfaction with service quality of MSB Ho Chi Minh City**
Le Thi Anh Tuyet, Hoang Vinh Long, Nguyen Thuy Tien
- 220 **Job redesign towards an intermediate approach applying the Typical Transactional Method**
Thai Kim Phong, Tran Thi Siem
- 223 **Solution to sustain the engagement of employees in tourism enterprises**
Le Thi Tu Anh
- 226 **Factors determining the electric vehicle purchase behaviour of Vietnamese consumers**
Nguyen Van Chien
- 229 **Developing high quality human resources in Vietnam National Coal – Mineral Industries Holding Corporation Limited (Vinacomin)**
Nguyen Ngoc Khanh
- FINANCE & INVESTMENT**
- 233 **The State Treasury to approach the goal of digital treasury**
Thuy Linh



PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

NGUYỄN NGỌC KHÁNH

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược do Đại hội Đảng lần thứ XI, XII đã đề ra và được Đại hội XIII bổ sung, cụ thể hoá cho phù hợp với giai đoạn phát triển mới. Bài viết đánh giá thực trạng giải pháp, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam thời gian vừa qua, đồng thời, đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn này, qua đó góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững cả hiện tại lẫn tương lai.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam

DEVELOPING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES IN VIETNAM NATIONAL COAL – MINERAL INDUSTRIES HOLDING CORPORATION LIMITED (VINACOMIN)

Nguyen Ngoc Khanh

The development of human resources, especially high-quality human resources, is one of the strategic breakthroughs identified by the 11th and 12th National Party Congresses, and further emphasized by the 13th National Party Congress, specifically tailored to be in line with the new development stage. This article assesses the status of solutions and policies for developing high-quality human resources within the Vietnam National Coal – Mineral Industries Holding Corporation Limited (Vinacomin) in recent times. It also proposes several solutions for developing high-quality human resources within the group, aiming to enhance the quality and efficiency of production and business activities, thereby contributing to achieving current and future sustainable development goals.

Keywords: Human resources, high-quality human resources, Vietnam National Coal – Mineral Industries Holding Corporation Limited (Vinacomin)

Ngày nhận bài: 30/01/2024

Ngày hoàn thiện biên tập: 6/02/2024

Ngày duyệt đăng: 19/02/2024

Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể hiểu là những người lao động cụ thể, có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể, theo tiêu thức phân loại về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (đại học, trên đại học, lao động kỹ thuật lành nghề), có kỹ năng lao động giỏi và khả

năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ sản xuất, kinh doanh, có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động, sản xuất nhằm đem lại năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả cao. Nguồn nhân lực chất lượng cao phải được xem xét trên tất cả các khía cạnh hình thành chất lượng nguồn nhân lực như: Thể lực, Trí lực, Tâm lực.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) có thể hiểu là các giải pháp, phương pháp, mô hình, công cụ, chính sách được áp dụng để phát triển hài hòa theo cả chiều rộng, chiều sâu, phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của TKV, đồng thời nâng cao thể lực, tâm lực, trí lực, nâng cao hiệu quả làm việc, an toàn lao động và thu nhập cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững của TKV ở hiện tại và tương lai.

Thực trạng triển khai các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại TKV

Tính đến ngày 31/12/2022, tổng số lượng người lao động tại TKV là 93.900 người, trong đó nguồn nhân lực có trình độ từ trung cấp trở lên là hơn 43.000 người, Đại học: 23.208 người (chiếm 53%); Cao đẳng và Trung cấp: 18.480 người (chiếm 42%). Nguồn nhân lực chất lượng cao trong Tập đoàn luôn đóng vai trò nòng cốt trong việc thực hiện đổi mới công nghệ, tăng cường năng lực quản lý, đi đầu trong việc thực

hiện phong trào phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật... Đặc biệt, phong trào thi đua “Lao động giỏi – Lao động sáng tạo” được cán bộ, công nhân lao động hưởng ứng tích cực, mang lại hiệu quả kinh tế lớn; trung bình hàng năm có từ 4.000 – 5.000 sáng kiến cải tiến, hợp lý hoá sản xuất, đề tài nghiên cứu khoa học đã được công nhận; số lượng sáng kiến mang lại hiệu quả thiết thực trong Tập đoàn được đưa vào áp dụng từ 3.500 – 4.000 (tỷ lệ 80-90%); giá trị làm lợi hàng năm đạt được từ 400 – 500 tỷ đồng.

Năm 2023, mặc dù tiếp tục phải đối mặt với nhiều thách thức mới nhưng với sự phát huy nội lực của tập thể công nhân cán bộ nói chung và đội ngũ nhân lực chất lượng cao nói riêng đã góp phần không nhỏ cho thắng lợi toàn diện các chỉ tiêu về kinh tế, kỹ thuật, sản xuất kinh doanh. Trong đó, có nhiều chỉ tiêu lần đầu tiên đạt ở mức cao nhất trong năm 2023, cụ thể sản lượng than cung cấp cho sản xuất điện đạt cao nhất từ trước đến nay, tăng 4,8 triệu tấn so với cùng kỳ năm 2022. Các chỉ tiêu chính trong sản xuất, kinh doanh của Tập đoàn đều đạt và vượt so với kế hoạch năm và tăng trưởng hơn so với thực hiện năm 2022. Riêng chỉ tiêu nộp ngân sách Nhà nước đạt gần 29.000 tỷ đồng, tăng 41% so với kế hoạch. Đây là số tiền nộp ngân sách Nhà nước cao kỷ lục kể từ khi thành lập TKV đến nay, đóng góp vào tăng trưởng GDP chung cho cả nước. Doanh thu toàn Tập đoàn trong năm 2023 đạt 170.000 tỷ đồng, đạt 100,3% kế hoạch, lợi nhuận toàn Tập đoàn dự kiến đạt 6.050 tỷ đồng, tăng 1.050 tỷ đồng so với kế hoạch.

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh, TKV nói chung và các công ty thành viên nói riêng đã triển khai nhiều giải pháp, trong đó một số giải pháp chính như sau:

Đào tạo, tự đào tạo, nghiên cứu, trọng tâm đào tạo theo chuẩn chức danh và bồi dưỡng cập nhật kiến thức

- *Đào tạo theo chuẩn chức danh:* Đối với các doanh nghiệp trong TKV hiện nay thì việc áp dụng giao việc theo vị trí chức danh còn vẫn dè dặt, phần vì lao động khi tuyển dụng, thiếu rất nhiều tiêu chí đánh giá, hoặc do chuyển vị trí, nên nhiều vị trí lao động hiện nay chưa đúng ngành nghề đã được đào tạo, nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng được bộ tiêu chuẩn vị trí chức danh công việc, hoặc nếu có xây dựng thì người lao động cũng thiếu nhiều tiêu chí đánh giá. Nhận thức được tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực, Đảng ủy TKV đã có Kết luận số 18/KL-ĐU ngày 28/10/2021 sau khi rà soát, bổ sung Nghị quyết số 35/NQ-ĐU

trong tình hình mới, trong đó chỉ đạo công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong TKV lên tầm cao mới, việc đào tạo chú trọng đào tạo theo vị trí chức danh công việc.

- *Tự đào tạo và tự học để hoàn thiện bản thân:* Việc đào tạo nội bộ rất có hiệu quả trực tiếp, người tham gia đào tạo sẽ phải nghiên cứu thêm kiến thức, do đó đào tạo nội bộ sẽ có hiệu quả cho cả hai, cả người đào tạo lẫn người được đào tạo.

- *Nghiên cứu sáng kiến cải tiến và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh:* Đây là cơ hội để chính người đó tìm tòi học hỏi và sáng tạo, việc động viên khích lệ phong trào này sẽ mang lại hiệu quả rất cao, song các nghiên cứu cần được đánh giá áp dụng và đánh giá hiệu quả để có phần thưởng xứng đáng đối với người có sáng kiến, có công trình.

Giữ chân người lao động chất lượng cao

Tiền lương đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên viên so với trách nhiệm và công việc hiện nay còn tương đối thấp, nếu so sánh với mức thu nhập trung bình của khu vực. Do vậy, cần nhìn đúng bản chất tiền lương và đánh giá thu nhập của cán bộ, chuyên viên để có sự điều chỉnh thì mới thu hút được lao động giỏi, lao động có chất lượng cao, năng suất cao được. Ngoài tiền lương, thu nhập, hiện nay người lao động còn mong đợi sự thăng tiến hoặc được thể hiện mình. Đồng thời, cùng với môi trường làm việc, văn hoá doanh nghiệp là nơi giữ chân được người lao động hiện nay là tốt nhất. Thực tế cho thấy, khi người lao động yêu doanh nghiệp, môi trường làm việc - nơi đó được nuôi dưỡng tài năng, được có cơ hội phát triển, có được đồng nghiệp yêu mến, gắn bó, có được sự cống hiến thì người lao động sẽ không nỡ rời bỏ để sang môi trường khác, kể cả nơi có thu nhập cao hơn.

Nhận thức được những vấn đề này, trong thời gian qua, TKV đã yêu cầu các đơn vị bám sát cơ chế trả lương của Nhà nước và Tập đoàn để thực hiện cho phù hợp, đặc biệt Nhà nước đã có cơ chế trả lương khuyến khích không hạn chế mức tối đa với những vị trí lao động cần thu hút. Bên cạnh đó, đẩy mạnh triển khai các hình thức khen thưởng, động viên kịp thời đối với những người đạt danh hiệu thợ giỏi và thợ giỏi xuất sắc cấp Tập đoàn. Triển khai thực hiện lộ trình tăng tiền lương cho thợ lò, nhất là với những thợ hầm lò, mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện thay cho chế độ phụ cấp... Đồng thời, duy trì, phát huy phong trào “ôn lý thuyết, luyện tay nghề” để nâng cao hơn nữa trình độ, bản lĩnh nghề nghiệp cho đội ngũ công nhân lao động, qua đó góp phần nâng cao năng suất lao động và đảm bảo an



toàn trong sản xuất.

Chẳng hạn, tại Công ty than Mạo Khê – TKV, năm 2022 và 9 tháng năm 2023, Công ty đã trích hơn 40 tỷ đồng để khen thưởng, động viên người lao động có thành tích tốt trong sản xuất. Điều này đã tạo động lực, thúc đẩy tinh thần thi đua, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật trong đội ngũ cán bộ, công nhân viên và người lao động; góp phần tăng năng suất, sản lượng cho công ty. Đặc biệt, đầu tháng 10/2023, Công ty tổ chức vinh danh 461 người lao động theo hình thức xếp hạng, gồm: “Sao 1 mỏ Mạo Khê”, “Sao 2 mỏ Mạo Khê” và “Sao Khuê mỏ Mạo Khê”. Hay như tại Công ty than Dương Huy – TKV, Công ty đã tăng cường liên kết đào tạo phát triển nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp, triển khai phối hợp với Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh đào tạo các nghề như điện, mỏ và công trình... để có đủ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh. Công ty cũng tạo điều kiện để giáo viên, sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh thường xuyên được thăm quan, trải nghiệm dây chuyền sản xuất hiện đại, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, giúp các kỹ sư tương lai có cái nhìn cận cảnh về môi trường làm việc tại doanh nghiệp nhằm tạo động lực thúc đẩy giúp sinh viên yên tâm, cố gắng học tập tốt để trở thành những người thợ mỏ lành nghề, yêu nghề, gắn bó với nghề...

Khó khăn, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được nhờ triển khai đồng bộ một số giải pháp nêu trên thì công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại TKV vẫn còn gặp phải một số hạn chế như: Mất cân đối về cơ cấu lao động, trong khi thừa lao động làm công tác gián tiếp, phục vụ và dồi dư lao động ở các mỏ, có tình trạng chảy máu chất xám nguồn nhân lực chất lượng cao; sức hút vào ngành mỏ giảm sút so với nhiều ngành nghề khác hấp dẫn hơn dẫn tới thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao và công nhân lành nghề...

Nguồn nhân lực của toàn ngành Công nghiệp than nói chung và TKV nói riêng mặc dù đã có sự phát triển cả về lượng và về chất lượng so với trước nhưng so với yêu cầu phát triển trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập vẫn còn nhiều bất cập như: Trình độ hiểu biết về ngoại ngữ, kiến thức và kinh nghiệm tài chính, thương mại và pháp luật quốc tế, công nghệ cao, công nghệ chế biến sâu, quản trị chiến lược, quản trị nhân sự, văn hóa doanh nghiệp, môi trường, tư duy kinh doanh...

+ Về số lượng: Thiếu cả cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chuyên môn kỹ thuật và công nhân lành

nghề, nhất là trong lĩnh vực chế biến than và đầu tư ra nước ngoài.

+ Về trình độ chuyên môn: Thiếu cán bộ đầu đàn và công nhân có tay nghề cao.

+ Về đội ngũ cán bộ: Trình độ ngoại ngữ, trình độ hiểu biết về kinh doanh và pháp luật quốc tế còn thấp, kỹ năng nghề nghiệp và tính chuyên nghiệp còn hạn chế; tư duy kinh doanh, tốc độ phản ứng và hiệu quả giải quyết công việc ở một số bộ phận chưa theo kịp yêu cầu. Thiếu đội ngũ cán bộ chuyên gia đầu ngành, nhất là ở đội ngũ cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ, cán bộ nghiên cứu, tư vấn, thiết kế và trong các ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh mới.

Đề xuất giải pháp

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, ngoài những giải pháp trọng tâm như cải tiến chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến... đã và đang thực hiện thì thời gian tới, TKV và các công ty thành viên cần triển khai một số giải pháp như sau:

Một là, xây dựng chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với điều kiện thực tiễn và chiến lược phát triển của TKV. Việc xây dựng quy định về chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao có thể tham khảo dự thảo nghị định quy định chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng vào cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập, quy định có thể bao gồm các nội dung chính như:

- *Đổi tượng áp dụng:* Gắn với các vị trí chức danh công việc mà TKV đang có nhu cầu phát triển, thu hút và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao.

- *Phân nhóm nhân lực chất lượng cao:* Việc phân nhóm nhân lực chất lượng cao có nhiều cách tiếp cận tùy theo chiến lược phát triển của TKV trong từng giai đoạn, tuy nhiên cũng có thể duy trì 03 nhóm mà TKV đã triển khai gồm cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp; đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực sản xuất và đội ngũ công nhân có trình độ, tay nghề cao.

- *Tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao:* Ngoài các tiêu chí có tính khái quát chung như có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực, có năng lực chỉ đạo và tổ chức, có năng lực tập hợp, quy tụ, đoàn kết, quyết đoán... còn cần tính đến một số tiêu chí có tính chất định lượng như:

+ Đối với cán bộ quản lý cao cấp, trung cấp: Doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao trong ít nhất 02 năm liên tục.

+ Đối với đội ngũ chuyên gia: Cá nhân đã chủ trì xây dựng, thẩm định ít nhất 02 văn bản liên quan đến quy hoạch, chương trình chiến lược phát triển của TKV.

+ Đối với đội ngũ công nhân có trình độ, tay nghề cao: Cá nhân có ít nhất 02 sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, giải pháp đem lại lợi ích cho đơn vị được TKV công nhận.

- Xem xét tiếp tục công nhận hoặc thôi công nhận nguồn nhân lực chất lượng cao: Sau 03 năm kể từ ngày TKV công nhận là nguồn nhân lực chất lượng cao, căn cứ kết quả và thành tích công tác, tổ chức, đơn vị quản lý trực tiếp người lao động triển khai lập báo cáo đề xuất TKV xem xét công nhận hoặc thôi công nhận cá nhân thuộc danh sách nguồn nhân lực chất lượng cao của TKV.

- Chính sách trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao: Đối với người lao động hiện đang làm việc tại TKV thì hàng tháng được hưởng một khoản tiền khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao (có thể quy định bằng tỷ lệ % so với mức lương, đơn giá lương hiện hưởng nhưng phải quy định mức tỷ lệ % tối thiểu để làm khung áp dụng chung trong TKV, đơn vị nào hoạt động sản xuất kinh doanh hiệu quả thì sẽ tăng mức % so với mức chung của TKV để khuyến khích người lao động), khoản tiền khuyến khích không dùng để tính đóng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Ngoài ra, có thể triển khai các chính sách khác như xét nâng bậc lương trước hạn, bảo lãnh cho vay tiền mua nhà trả góp, được tôn vinh, khen thưởng, chế độ bảo hiểm y tế cho người thân...

Ngoài các nội dung nêu trên, thì TKV cũng cần xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao với các định hướng rõ ràng như đối tượng thu hút, chính sách trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao là đối tượng được thu hút ...

Hai là, triển khai thí điểm xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực cho một số vị trí việc làm, vị trí chức danh công việc đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Ví dụ đối với vị trí Trưởng phòng kế hoạch - Công ty cổ phần khai thác than A - TKV, bản mô tả việc làm phải hội đủ các yếu tố như: Mục tiêu vị trí việc làm; Các công việc và tiêu chí đánh giá; Các mối quan hệ công việc; Phạm vi quyền hạn; Các yêu cầu về trình độ, năng lực...


Ba là, xây dựng chính sách đãi ngộ để tạo cơ chế hình thành các nhóm chuyên gia hoạt động hiệu quả giúp TKV xử lý các thách thức về công nghệ, quản lý (mỗi nhóm có thể triển khai thành nhiều tiểu ban theo nhiệm vụ cụ thể), thành viên của nhóm gồm cả các cá nhân ngoài TKV, nhóm làm việc thường

xuyên, nghiên cứu đề xuất các giải pháp, tổ chức thực hiện thí điểm, rút ra bài học... qua đó triển khai nhân rộng trong toàn Tập đoàn như:

- Nhóm đẩy mạnh ứng dụng tin học hóa trong công tác quản trị doanh nghiệp, quản trị tài nguyên, quản trị chi phí, quản trị đầu tư ...

- Nhóm xây dựng và hoàn thiện các cơ chế quản lý nội bộ như quản trị chi phí, quản lý sử dụng lao động, cải cách cơ chế tiền lương, phát triển và đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực...

- Nhóm đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại, kỹ thuật mới.

Ngoài các giải pháp trọng tâm nêu trên, cần triển khai một số giải pháp khác như (1) Xác định quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao tại TKV gắn với Chiến lược phát triển ngành Công nghiệp than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Quyết định số 55/QĐ-TTg ngày 16/01/2024; (2) Thống nhất cấp độ xác định khung năng lực, lộ trình phát triển nghề nghiệp; (3) Mỗi đơn vị thuộc, trực thuộc TKV cần có tối thiểu 01 người lao động có trình độ chuyên môn phù hợp làm công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; (4) Nâng cao chất lượng công tác lập kế hoạch về chất lượng nguồn nhân lực; (5) Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao. 

Tài liệu tham khảo:

1. Thu Chung (2024), Tập đoàn TKV hoàn thành toàn diện mục tiêu năm 2023. Link truy cập: <<https://baoquangninh.vn/tap-doan-tkv-hoan-thanh-toan-dien-muc-tieu-nam-2023-3279396.html>>, truy cập 11h18 ngày 13/01/2024.
2. Phạm Đăng Phú (2022). Giải pháp đào tạo và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng cho sự phát triển của TKV. Link truy cập: <<https://vinacomin.vn/to-chuc-doan-the/giai-phap-dao-tao-va-giu-chan-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-cho-su-phat-trien-cua-202211212000339214.htm>>, truy cập 7h44 ngày 15/01/2024.
3. Hoàng Yến (2023). Công ty Than Mạo Khê: Chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Link truy cập: <<https://baoquangninh.vn/than-mao-khe-chu-trong-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-3266136.html>>, truy cập 8h14 ngày 15/01/2024.
4. Minh Hạnh (2023). Liên kết đào tạo phát triển nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp. Link truy cập: <<https://laodong.vn/cd-than-khoang-san/lien-ket-dao-tao-phat-trien-nhan-luc-chat-luong-cao-cho-doanh-nghiep-1272899.ldo>>.
5. Nguyễn Công Quang (2016). Luận án tiến sĩ: Nghiên cứu phát triển bền vững ngành Công nghiệp Than Việt Nam, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội.
6. Nguyễn Ngọc Linh (2023). Luận án tiến sĩ: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Dầu khí ở Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Thông tin tác giả:

PGS., TS. Nguyễn Ngọc Khánh

Trường Đại học Mở Địa chất

Email: Nguyenngockhanh@humg.edu.vn