

Tạp chí
**Kinh tế
và Dự báo**



Economy &
Forecast
Review

11/2024
Số đặc biệt

VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN - BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 1859-4972

**NGUY CƠ SẬP BẦY
THU NHẬP TRUNG BÌNH CỦA VIỆT NAM
VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP**



Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

CƠ QUAN
CỦA VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN,
BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Phó Tổng Biên tập
TRẦN THỊ THANH HÀ
PHÙNG THỊ PHƯƠNG ANH

Hội đồng Biên tập
GS. TS. PHẠM HỒNG CHUƠNG
GS. TS. PHẠM BẢO DƯƠNG
GS. TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS. TS. LÊ XUÂN ĐÌNH
TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG
GS. TS. NGÔ THẮNG LỢI
PGS. TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN
PGS. TS. BÙI HUY NHƯỢNG
TS. TRẦN HỒNG QUANG
TS. CAO VIỆT SINH
PGS. TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS. TS. SỬ ĐÌNH THÀNH

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: 080.43174 / 080.44474
Fax: 024.3747.3357
Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn
Tập chí điện tử
<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành
Tel: 080.4474 / 0983 720 868
Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 477/GP-BTTTT
In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 39.000 đồng

MỤC LỤC

CHIẾN LƯỢC - CHÍNH SÁCH

Phan Hữu Tư, Lê Thanh Hòa: Một số kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về lập vi bằng của Thừa phát lại.....	3
Lê Mạnh Hùng: Nguy cơ sập bẫy thu nhập trung bình của Việt Nam và một số giải pháp	7
Đặng Thị Ngọc Lan: Một số giải pháp phát triển ngành cơ khí chế tạo Việt Nam.....	12
Tân Văn: Hiệu quả của chính sách thu hút FDI vào Việt Nam trong bối cảnh mới hiện nay và kiến nghị giải pháp.....	15
An Nhi: Tình hình thu hút FDI 10 tháng 2024: Nhà đầu tư nước ngoài tiếp tục đặt niềm tin vào điểm đến Việt Nam	19

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Sử Thị Oanh Hoa, Trần Thị Diễm Nga, Đặng Bắc Hải: Phân tích mối quan hệ giữa phát thải khí CO2 và phát triển kinh tế ở Việt Nam trong ngắn hạn và dài hạn theo mô hình ARDL	23
Nguyễn Bình Minh, Hồ Việt Khởi: Phòng ngừa, ứng phó các mối đe dọa an ninh phi truyền thống vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay	27
Trịnh Xuân Việt: Kết hợp phát triển kinh tế với củng cố tiềm lực quốc phòng, an ninh tại vùng Trung du và miền núi phía Bắc trong tình hình mới.....	31
Trần Thị Hồng Huệ: Xu hướng tiếp cận tài chính xanh của các doanh nghiệp Việt Nam: Thực trạng và giải pháp.....	35
Lê Bảo Toàn, Bùi Văn Trinh, Nguyễn Văn Tạc: Hiệu suất hoạt động của nhân viên và tác động của chi phí tiền lương, tiền công đến lợi nhuận của các doanh nghiệp thủy sản ở Việt Nam.....	38
Bùi Thị Bích Hằng: Các nhân tố tác động đến cơ cấu nguồn vốn của công ty cảng biển niêm yết	43
Nguyễn Thu Hương, Hà Diệu Linh: Năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp kinh doanh bất động sản tại Việt Nam	48
Nguyễn Thị Yến Liễu, Phước Minh Hiệp, Cao Việt Hiếu: Xây dựng thang đo về tác động của năng lực động đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp thông qua biến trung gian đổi mới mô hình kinh doanh: Trường hợp doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương	52
Trần Thị Nhân: Nhân tố ảnh hưởng đến động lực kinh doanh của nữ chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa tại TP. Hồ Chí Minh	56
Nguyễn Tiến Hưng, Phạm Thị Nguyệt, Phạm Thành Chung: Giải pháp tăng cường năng lực số của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam	61
Nguyễn Lê Phương, Trần Thị Ninh: Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Quận 4, TP. Hồ Chí Minh	66
Châu Phước Thuần, Huỳnh Hữu Thọ: Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Phân bón và Hóa chất Cần Thơ.....	70
Nguyễn Thị Đức Loan: Ảnh hưởng của truyền thông nội bộ đến sự gắn kết của nhân viên tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu	74
Lương Thị Kim Ngân, Nguyễn Thu Trang, Nguyễn Thị Thanh Nga: Tác động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến khả năng cạnh tranh trong ngành khách sạn: Trường hợp nghiên cứu các khách sạn 4-5 sao tại TP. Huế.....	78
Phạm Quang Chính, Tổng Quốc Trung: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Tập đoàn Điện lực Việt Nam giai đoạn 2025-2030	82
Đào Cẩm Thủy, Đào Xuân Huy, Đinh Thị Thủy: Trải nghiệm khách hàng trong sử dụng dịch vụ: Nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Giám định Năng lượng Việt Nam.....	87
Phan Văn Đàn, Lê Thị Ngọc Thanh, Phước Minh Hiệp, Nguyễn Thanh Liêm, Châu Thị Lệ Duyên: Xây dựng mô hình vườn ươm doanh nghiệp hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp cho trường đại học đa ngành	91
Hoàng Thị Tuyết, Vũ Thị Thùy Dương, Nguyễn Thị Thu Hà: Thực trạng triển khai ngân hàng số tại Việt Nam và một số giải pháp trong thời gian tới	95
Đào Thủy Em: Xuất khẩu hàng dệt may Việt Nam theo hướng xuất khẩu xanh	98
Đỗ Thị Lan Anh: Thúc đẩy xanh hóa logistics trong thương mại điện tử tại Việt Nam.....	102
Phạm Văn Kiệm: Phát triển logistics cho ngành bán lẻ điện tử tại Việt Nam	106
Nhan Cẩm Trí: Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đặt dịch vụ vận tải đường bộ qua nền tảng trên điện thoại thông minh	110
Nguyễn Minh Phương, Diệp Thanh Tùng: Ảnh hưởng của định vị điểm đến tới trải nghiệm du lịch và hình ảnh điểm đến của du khách nội địa đối với các điểm đến du lịch tại Đồng Tháp	114
Phan Thị Chiêu Mỹ: Thực trạng nguồn lực lao động của các quốc gia thuộc khu vực ASEAN.....	118
Nguyễn Tấn Tài, Nguyễn Huỳnh Đức, Nguyễn Thị Ngọc Diệu: Các yếu tố ảnh hưởng đến chỉ tiêu cho giáo dục của hộ gia đình: Bằng chứng tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.....	121

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN
CỦA VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN,
BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Phó Tổng Biên tập
TRẦN THỊ THANH HÀ
PHÙNG THỊ PHƯƠNG ANH

Hội đồng Biên tập
GS. TS. PHẠM HỒNG CHUÔNG
GS. TS. PHẠM BẢO DƯƠNG
GS. TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS. TS. LÊ XUÂN ĐÌNH
TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG
GS. TS. NGÔ THẮNG LỢI
PGS. TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN
PGS. TS. BÙI HUY NHƯỢNG
TS. TRẦN HỒNG QUANG
TS. CAO VIẾT SINH
PGS. TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS. TS. SỬ ĐÌNH THÀNH

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: 080.43174 / 080.44474
Fax: 024.3747.3357
Email: kinhhtedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử
<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành
Tel: 080.4474 / 0983 720 868
Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 477/GP-BTTTT
In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 39.000 đồng

Nguyễn Văn Hà, Đào Thị Thùy Trang, Nguyễn Đức Lợi: Rủi ro cảm nhận và hành vi tiêu dùng có ý thức trong bối cảnh ngành công nghệ giáo dục (Edtech) tại Việt Nam.....	125
Lê Quang Minh, Cà Ngọc Chung, Nguyễn Danh Nam: Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực trong ngành logistics - Nghiên cứu tại địa bàn tỉnh Hải Dương.....	129
Bùi Nhật Lê Uyên, Ngô Quang Duy: Đánh giá tác động của công cụ marketing trực tuyến trong việc xây dựng thương hiệu ngân hàng tại Việt Nam.....	133
Nguyễn Tuấn Anh, Dương Thị Kim Xoa, Nguyễn Mạnh Hoàng: Thị trường lao động ngành logistics TP. Hồ Chí Minh: Thực trạng và triển vọng phát triển.....	138
Võ Tấn Phong, Mai Thị Ánh Tuyết, Đỗ Văn Ly: Đề xuất mô hình tác động của một số yếu tố đến thành quả hoạt động của tổ chức.....	142
Trần Hồng Nhung: Mô hình nghiên cứu đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi mua sắm trực tuyến của người tiêu dùng.....	146
Trần Ngọc Minh: Các yếu tố ảnh hưởng đến niềm tin của khách hàng Gen Z ở Việt Nam trong môi trường mua sắm trực tuyến.....	150
Nguyễn Viết Đức, Đậu Vĩnh Phúc: Phát triển kinh tế thủy sản tỉnh Nghệ An theo hướng bền vững trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.....	154
Huỳnh Văn Sáu, Đỗ Đoàn Trang, Tô Hoàng Phúc, Hà Thị Ngọc Oanh: Hoàn thiện công tác quản lý quỹ hỗ trợ nông dân tỉnh Bình Dương.....	158
Đào Mạnh Anh, Nguyễn Thị Lan Hương: Ảnh hưởng thu hồi đất nông nghiệp tới sinh kế của các hộ dân tại huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc.....	162
Đỗ Thị Mỹ Trang, Vũ Thị Thương, Mai Thị Khánh Linh: Các yếu tố ảnh hưởng đến giá đất trên địa bàn huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.....	166
Nguyễn Hữu Giáp: Phát triển bền vững cây dược liệu trên địa bàn huyện Yên Thủy, tỉnh Hòa Bình.....	170
Phạm Ngọc Dương: Các yếu tố tác động đến hiệu quả học tập tiếng Anh trong trường đại học của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh.....	174
Bùi Việt Hùng, Đỗ Khắc Hải: Nhận diện các nguy cơ, thách thức, mối đe dọa an ninh môi trường và an ninh nguồn nước trên địa bàn tỉnh Hòa Bình.....	178
Hoàng Xuân Vinh, Nguyễn Thị Huệ: Những công nghệ ứng dụng trong chuyển đổi số cho DNNVV - Nghiên cứu trường hợp tại Việt Nam.....	182
Phạm Văn Duy: Sản xuất dược liệu theo hướng bền vững tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp ..	185
Trịnh Thanh Tùng: Sử dụng các phương pháp dựa trên dữ liệu để quản lý vấn đề nhảy việc tại Việt Nam.....	190
Trần Thị Ngọc Thủy, Nguyễn Văn Chiến: Mô hình nghiên cứu tác động của quản trị nguồn nhân lực đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên.....	193
Trần Hữu Thế, Lưu Thanh Đức Hải: Các nhân tố ảnh hưởng đến tính hấp dẫn của điểm đến du lịch sông nước tại TP. Cần Thơ.....	197
Nguyễn Đức Thiên Ân, Trần Thị Ninh: Sự hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ chuyển phát nhanh tại Bưu điện huyện Cẩm Mỹ.....	201
Phạm Thị Minh Lan: Văn hóa doanh nghiệp tại Tổng Công ty Bưu điện Việt Nam: Thực trạng và giải pháp phát triển.....	205

THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

Nguyễn Thị Liên Hương, Lê Phan Hòa: Tái lập đại học: Bài học kinh nghiệm từ các nước phát triển và gợi ý cho Việt Nam.....	209
Hà Dương Thúy Quỳnh: Nguồn lực tài chính phát triển hoạt động khoa học và công nghệ của các cơ sở giáo dục đại học công lập tại Việt Nam.....	213
Đỗ Hạnh Nguyên: Tiêu dùng xanh ở Trung Quốc để ứng phó với biến đổi khí hậu và hàm ý cho Việt Nam.....	217
Lại Tiến Đình: Phát triển kinh tế biển xanh: Kinh nghiệm từ một số quốc gia và đề xuất giải pháp cho Việt Nam.....	220
Nguyễn Đình Tiến, Đỗ Quỳnh Anh, Nguyễn Thị Nguyệt Nương, Nguyễn Thị Hồng Hạnh, Nguyễn Thị Nhân, Đặng Trung Chính: Vai trò của rừng ngập mặn trong thu nhập hộ gia đình tại đảo Cát Bà, huyện Cát Hải, Hải Phòng.....	224
Hà Vũ Nam: Phát triển hợp tác xã trên địa bàn huyện Định Hóa, tỉnh Thái Nguyên.....	228
Nguyễn Thị Thiêm, Hoàng Thị Liễu, Lê Thị Thanh Thủy, Vũ Thị Khánh Toàn: Nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở trên địa bàn huyện Gia Viễn, tỉnh Ninh Bình.....	231
Nguyễn Thị Thu: Khai thác các nguồn lợi tự nhiên của đồng bào dân tộc thiểu số tại huyện Kỳ Sơn, Nghệ An: Thực trạng và giải pháp phát triển bền vững.....	235
Nguyễn Văn Giáp: Phát triển kinh tế biển xanh - Quản lý chuỗi giá trị hải sản Khánh Hòa.....	239
Vũ Thị Phương Thủy, Nguyễn Khánh Linh, Hà Châu Giang: Tăng cường đào tạo đại học hướng ứng dụng ngành Tài chính ngân hàng và Kế toán tại Trường Đại học Công nghệ Đông Á	243

Giải pháp tăng cường năng lực số của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam

NGUYỄN TIẾN HƯNG*
PHẠM THỊ NGUYỆT**
PHẠM THÀNH CHUNG***

Tóm tắt

Ngày nay, sự phát triển sâu rộng của công nghệ trên toàn thế giới, đã và đang đặt ra yêu cầu đối với mọi công dân cần phải nâng cao về: (i) Biết cách sử dụng công nghệ mới; (ii) Biết cách tương tác với nhau trên môi trường công nghệ số. Sự tích hợp những năng lực cơ bản này trong mỗi cá nhân được gọi là năng lực số. Trước bối cảnh đó, bài viết đưa ra các giải pháp tăng cường năng lực số cho cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) dưới góc độ tiếp cận từ các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực số của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than để đề xuất giải pháp, nhằm phát triển bền vững, thích ứng với sự phát triển của kỷ nguyên số hiện nay.

Từ khóa: Năng lực số, cán bộ quản lý, doanh nghiệp khai thác than, TKV.

Summary

Today, the extensive development of technology worldwide has been posing a requirement for all citizens to improve: (i) Know how to use new technology and (ii) Know how to interact with each other in the digital technology environment. The integration of these basic capacities in each individual is called digital capacity. In that context, the article proposes solutions to enhance the digital capacity of managers in coal mining enterprises under the Vietnam National Coal and Mineral Industries Holding Corporation Limited (TKV) from the perspective of approaching the factors affecting the digital capacity of managers in coal mining enterprises to propose solutions for sustainable development, adapting to the development of the current digital era.

Keywords: Digital capacity, managers, coal mining enterprises, TKV

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong thời đại chuyển đổi số hiện nay, năng lực số đã trở thành một yếu tố không thể thiếu đối với mọi cá nhân, tổ chức, chính phủ... Năng lực số không chỉ giúp các nhà lãnh đạo và quản lý tăng cường hiệu quả công việc, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc tạo dựng và duy trì sự phát triển bền vững cho tổ chức. Cán bộ quản lý có năng lực số cao có thể sử dụng các công cụ công nghệ để thu thập và phân tích dữ liệu một cách nhanh chóng, chính xác. Điều này giúp họ đưa ra các quyết định dựa trên thông tin thực tế và kịp thời, giảm thiểu rủi ro và tăng khả năng thành công trong việc quản lý điều hành và mục tiêu tổ chức.

Việc sử dụng công nghệ số giúp cán bộ quản lý tiết kiệm thời gian và tài nguyên, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc của cán bộ quản lý. Các công cụ số, như:

phần mềm quản lý dự án, hệ thống thông tin doanh nghiệp (ERP) và các ứng dụng làm việc từ xa giúp tối ưu hóa quy trình làm việc và giảm bớt những công việc thủ công, rườm rà. Cán bộ quản lý có năng lực số mạnh mẽ sẽ có khả năng thích ứng nhanh chóng với những thay đổi trong môi trường kinh doanh và công nghệ. Khi tổ chức đối diện với các xu hướng mới như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn (big data) hay tự động hóa, các nhà quản lý cần có khả năng hiểu và áp dụng các công nghệ này để duy trì lợi thế cạnh tranh.

Công nghệ số tạo điều kiện thuận lợi cho việc giao tiếp và hợp tác giữa các bộ phận, các cá nhân trong tổ chức, kể cả trong các tình huống làm việc từ xa. Các công cụ như: Email, ứng dụng trò chuyện, và họp trực tuyến giúp việc trao đổi thông tin trở nên nhanh chóng, dễ dàng và hiệu quả hơn, từ đó hỗ trợ công tác quản lý được thực hiện một cách thuận lợi. Một cán

*, **, Trường Đại học Mở - Địa chất | Email: nguyentienhung@humg.edu.vn

*** UBND huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa

Ngày nhận bài: 09/10/2024; Ngày phản biện: 09/11/2024; Ngày duyệt đăng: 15/11/2024

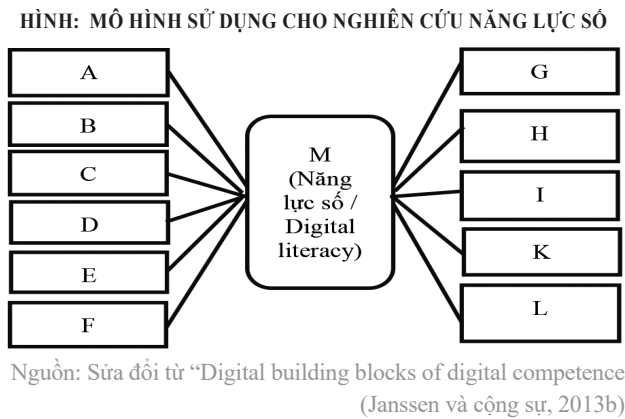
¹ Bài báo được thực hiện trong khuôn khổ đề tài KHCN cấp cơ sở mã số T24-17, Quyết định số 2363/QĐ-MDC, ngày 27/12/2023.

bộ quản lý có năng lực số không chỉ giỏi trong việc sử dụng công nghệ, mà còn có khả năng hướng dẫn, đào tạo và thúc đẩy đội ngũ nhân viên phát triển kỹ năng số. Điều này giúp tổ chức xây dựng một đội ngũ làm việc hiệu quả, sáng tạo và sẵn sàng đối mặt với các thách thức mới trong thế giới số.

Như vậy, năng lực số là một yếu tố then chốt trong việc giúp cán bộ quản lý thành công trong bối cảnh công nghệ phát triển mạnh mẽ hiện nay. Việc nâng cao năng lực số không chỉ giúp các nhà lãnh đạo và quản lý vận hành công việc hiệu quả, mà còn tạo điều kiện để tổ chức phát triển bền vững, đổi mới và cạnh tranh thành công trên thị trường. Với bối cảnh đó, bài viết tiếp cận dưới góc độ các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực số của cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc TKV để đưa ra giải pháp tăng cường năng lực số cho cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than thuộc TKV, nhằm phát triển bền vững và thích ứng với sự phát triển của đất nước, khi đất nước đang tiến vào kỷ nguyên số.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết
Cơ sở lý thuyết, hay lý thuyết gốc về quá trình tích lũy năng lực nói chung (Kaba và Ramaiah, 2020) và



năng lực số (digital literacy) được dựa theo nguyên lý cơ sở được nghiên cứu về mô hình cho năng lực số (digital literacy) đã thực hiện trước đây (Janssen và cộng sự, 2013a; Martin và Grudziecki, 2006; Murray và Perez, 2014).

- Khung phân tích được dựa trên cơ sở các quan điểm và kết quả nghiên cứu của Janssen và cộng sự, 2013a; Jisc, 2014; Murray Perez, 2014; Pérez và Murray, 2010 và có điều chỉnh của nhóm nghiên cứu. Hình 1 là mô hình nghiên cứu đề xuất cho nghiên cứu với các thang đo theo các vùng hay phương diện năng lực số. Các phương diện hay 11 câu phần năng lực số (biến độc lập) phản ánh năng lực số (biến phụ thuộc M). Mô phỏng này được sử dụng để thiết kế bảng hỏi cho khảo sát và thiết kế thang đo. Cụ thể:

- Thang đo (M): Thang đo này đo lường mức độ về “Sử dụng liền mạch, có hệ thống chứng tỏ khả năng tự tin của bản thân”. Đại lượng này phản ánh sự thành thạo hay năng lực số của một cá nhân.

- Các thang đo về các năng lực thành phần. Thang đo này được mã hóa (coding) dưới các chữ cái (A, B, C, D, E, F, G, H, I, K, L). Đại lượng này đo lường các năng lực thành phần (hay các vùng (domain) trên các phương diện theo quan điểm của Janssen và cộng sự (Janssen và cộng sự, 2013a) và được mã hóa (coding) dưới các chữ cái (A, B, C, D, E, F, G, H, I, K, L). Các thang đo bao gồm: (A) Kiến thức và các kỹ năng chức năng tổng quát; (B) Sử dụng trong cuộc sống hàng ngày; (C) Năng lực chuyên sâu và nâng cao để làm việc và thể hiện sự sáng tạo; (D) Giao tiếp và hợp tác qua các phương tiện công nghệ; (E) Xử lý và quản lý thông tin; (F) Quyền riêng tư và bảo mật; (G) Góc độ pháp lý và đạo đức; (H) Có thái độ cân bằng đối với công nghệ; (I) Hiểu biết và nhận thức về vai trò của công nghệ thông tin - truyền thông trong xã hội; (K) Học hỏi về và với các công nghệ kỹ thuật số; (L) Khả năng phân tích quyết định về các công nghệ kỹ thuật số thích hợp; (M) Sử dụng liền mạch, có hệ thống chứng tỏ khả năng tự tin của bản thân (Seamless use demonstrating self-efficacy).

BẢNG 1: ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO VÀ CHẤT LƯỢNG THANG ĐO

Ý nghĩa thang đo	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha (yêu cầu > 0.6)
A- Kiến thức và các kỹ năng chức năng tổng quát (General knowledge and functional skills)	4	0.809
B- Sử dụng trong cuộc sống hàng ngày (Use in everyday life)	4	0.892
C- Năng lực chuyên sâu và nâng cao để làm việc và thể hiện sự sáng tạo (Specialized and advanced competence for work and creative expression)	4	0.909
D- Giao tiếp và hợp tác qua các phương tiện công nghệ (Technology-mediated communication and collaboration)	4	0.862
E-Xử lý và quản lý thông tin (Information processing and management).	4	0.886
F- Quyền riêng tư và bảo mật (Privacy and security)	4	0.685
G- Góc độ pháp lý và đạo đức (Legal and ethical aspects)	4	0.608
H- Có thái độ cân bằng đối với công nghệ (Balanced attitude towards technology)	4	0.749
I- Hiểu biết và nhận thức về vai trò của công nghệ thông tin - truyền thông (CNTT-TT) trong xã hội (Understanding and awareness of role of ICT in society)	4	0.935
K- Học hỏi về và với các công nghệ kỹ thuật số (Learning about and with digital technologies).	4	0.768
L- Khả năng phân tích quyết định về các công nghệ kỹ thuật số thích hợp (Informed decisions on appropriate digital technologies)	4	0.775
M- Sử dụng liền mạch, có hệ thống chứng tỏ khả năng tự tin của bản thân (Seamless use demonstrating self-efficacy).	4	0.888

Nguyên: Kết quả khảo sát

Phương pháp nghiên cứu

Thông tin thu thập bằng bảng hỏi điều tra xã hội học (thang đo Likert 5 mức độ); Các thông tin thu được từ 699 người làm việc tại các đơn vị, cơ quan của TKV bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp và khảo sát trực tuyến. Nhóm nghiên cứu gửi phiếu hỏi đến 750 người và thu được 699 trả lời là những người làm việc trong các doanh nghiệp khai thác than (tỷ lệ phản hồi 93%). Quy mô mẫu 699 quan sát là người lao động làm trong các doanh nghiệp khai thác than. Khảo sát được thu thập từ một số tỉnh, thành phố phía Bắc (Quảng Ninh, Thái Nguyên...) trong thời gian từ tháng 4/2024 đến tháng 9/2024. Phần mềm SPSS23 được sử dụng để xử lý hay chạy các kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với các dữ liệu thu được (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá, kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định, đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha các nhóm 32 biến quan sát thuộc các nhóm nhân tố (biến độc lập) và 4 biến đánh giá động lực làm việc (biến phụ thuộc/M) đều đạt yêu cầu: Hệ số Cronbach's Alpha đạt từ 0.608 đến 0.935 và hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến độc lập và biến phụ thuộc đều phù hợp thấp nhất đạt từ 0.323 (yêu cầu > 0.3) (Bảng 1). Do đó, tất cả các biến quan sát nêu trên đều được giữ lại cho phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích EFA

Phân tích nhân tố - Thang đo các yếu tố quyết định đến năng lực số

Kết quả phân tích EFA (Bảng 2) cho thấy, kiểm định Bartlett cho thấy: Sig. = 0.000 (< 0.05, mức ý nghĩa 5%); Hệ số KMO = 0.921 (giữa 0.5 và 1). Kết quả này cho thấy, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích EFA là thích hợp. Với phương pháp trích nhân tố (principal component), phương pháp xoay nhân tố (Varimax) cho phép trích được 6 nhân tố từ 32 biến quan sát đạt yêu cầu hệ số tải > 0.50 và phương sai trích tích lũy là 70.307% (đạt yêu cầu > 50%), tức là 6 nhân tố này giải thích được 70.307% biến thiên của dữ liệu và tương ứng với Initial Eigenvalues từ 1.016 đến 13.664 (đạt yêu cầu > 1).

Phân tích tương quan

Trước khi phân tích hồi quy, phân tích tương quan Pearson (Bảng 3), cho thấy X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 có tương quan có ý nghĩa thống kê 5% với "Năng lực số" (Sig. < 5%). Ngoại trừ X_3 không có tương quan. Do đó, ta thực hiện hồi quy tuyến tính với các biến X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 .

Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Kiểm định sự phù hợp của mô hình

- Mức độ giải thích của mô hình: Kết quả nghiên cứu cho thấy, R^2 hiệu chỉnh = 0.580, như vậy 58% sự

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA THANG ĐO CÁC YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH ĐẾN NĂNG LỰC SỐ

Mã biến quan sát	1	2	3	4	5	6
B4	.863					
A4	.846					
B3	.810					
C4	.768					
C3	.760					
A3	.713					
F3	.596					
F4	.578					
H2		.699				
K3		.687				
K4		.672				
H4		.654				
L1		.651				
H3		.619				
L2		.595				
L4		.582				
K2		.540				
G2			.820			
G1			.784			
H1			.727			
F1			.622			
E1			.620			
E4				.791		
E3				.779		
E2				.751		
D1					.795	
D3					.673	
D2					.573	
D4					.530	
F2						.668
G4						.662
G3						.561
Eigenvalues	13.664	2.878	2.114	1.632	1.194	1.016
Phương sai trích tích lũy / Initial Eigenvalues (%)	70.307					
KMO and Bartlett's Test	0.921; Sig. = 0.000					

BẢNG 3: TÊN BIẾN THEO KHU VỰC NĂNG LỰC HAY THÀNH PHẦN NĂNG LỰC SỐ

Tên biến theo khu vực năng lực hay thành phần năng lực số	Biến	Dạng biến
Khả năng cơ bản và nâng cao về kỹ thuật số nói chung và tài chính, ngân hàng số trong cuộc sống	X_1	Độc lập
Học hỏi về và với công nghệ; lựa chọn công nghệ phù hợp	X_2	Độc lập
Khả năng cơ bản về xử lý, quản lý thông tin hiệu quả, riêng tư, bảo mật với thái độ cân bằng với công nghệ ...	X_3	Độc lập
Xử lý và quản lý thông tin về công nghệ số	X_4	Độc lập
Giao tiếp và hợp tác về công nghệ số	X_5	Độc lập
Pháp lý và đạo đức về công nghệ số	X_6	Độc lập
Sử dụng liên mạch, có hệ thống và tự tin (mức độ thành thạo hay năng lực số: Digital literacy)	M	Phụ thuộc

Nguồn: Kết quả khảo sát

thay đổi về sự thành thạo năng lực số (Năng lực số) được giải thích bởi các biến độc lập của mô hình.

- Mức độ phù hợp của mô hình: Kết quả nghiên cứu cho thấy, Sig. < 0.01 có thể kết luận rằng, mô hình đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế. Hay nói cách khác, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc và mức độ tin cậy thống kê là 99%.

Kiểm định đa cộng tuyến

Hệ số phóng đại phương sai VIF có giá trị lớn nhất là 1.000 (< 10), cho thấy các biến độc lập X_1, X_2, X_4 ,

X_5, X_6 không có quan hệ chặt chẽ với nhau, nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Do đó, mối quan hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đến kết quả giải thích của mô hình hồi quy.

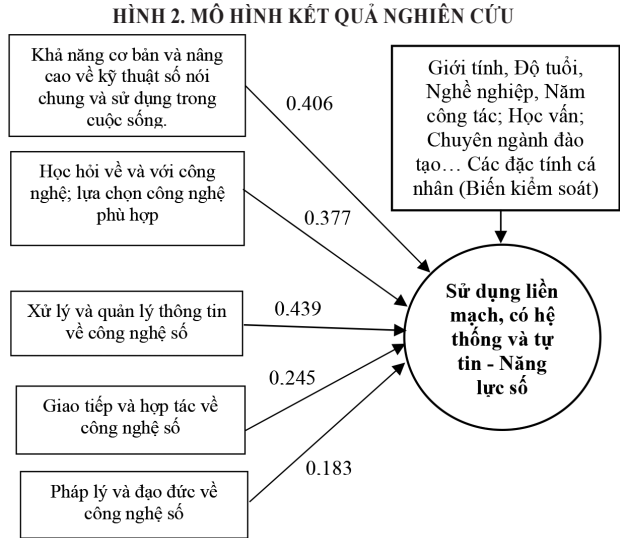
Kiểm định phương sai phân dư không đổi

Kết quả kiểm định Spearman cho thấy, $Sig. > 5\%$. Do đó, các biến X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 có phương sai phân dư không thay đổi.

Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Kết quả Bảng 4 cho thấy, 5 biến độc lập là X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 có tác động cùng chiều vào biến phụ thuộc năng lực số, vì hệ số hồi quy chuẩn hóa của các biến này đều dương và có ý nghĩa thống kê ($Sig. < 0.05$). Như vậy, các giả thuyết X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 đều được chấp nhận ở độ tin cậy 95%.

Mô hình kết quả nghiên cứu thể hiện ở Hình 2. Qua các kiểm định mô hình hồi quy, các biến có ý nghĩa thống kê bao gồm: X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 và các



biến này có ảnh hưởng, tác động tới mức năng lực số (Digital Literacy) theo mô hình chuẩn hóa sau:

$$Digital\ Literacy = -6.221e^{-17} + 0.406X_1 + 0.377X_2 + 0.439X_4 + 0.254X_5 + 0.183X_6$$

Thảo luận kết quả hồi quy

(i) Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa:

Biến X_1 : có hệ số hồi quy + 0.406 quan hệ cùng chiều với Năng lực số (Digital Literacy). Khi X_1 tăng thêm 1 điểm, thì Năng lực số của họ tăng thêm 0.406 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.406)

Biến X_2 : có hệ số hồi quy 0.377 quan hệ ngược chiều với Digital Literacy. Khi yếu tố “ X_2 ” tăng 1 điểm, thì Năng lực số của họ tăng 0.377 (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.377).

Biến X_4 : có hệ số hồi quy 0.439 quan hệ ngược chiều với Digital Literacy. Khi yếu tố “ X_4 ” tăng 1 điểm, thì Năng lực số tăng lên 0.439 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.439).

Biến X_5 : có hệ số hồi quy 0.245 quan hệ ngược chiều với Digital Literacy. Khi yếu tố “ X_5 ” tăng 1 điểm, thì Năng lực số tăng lên 0.245 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.245).

Biến X_6 : có hệ số hồi quy 0.183 quan hệ ngược chiều với Digital Literacy. Khi yếu tố “ X_6 ” tăng 1 điểm, thì Năng lực số tăng lên 0.439 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.183).

(ii) Hệ số hồi quy chuẩn hóa: Hệ số này phản ánh vị trí ảnh hưởng của biến độc lập Năng lực số (Digital literacy). Bảng 5 thể hiện các hệ số hồi quy chuẩn hóa có thể chuyển đổi với dạng phần trăm.

Biến X_4 đóng góp 26.61%, sau đó là biến X_1 (24.61%); tiếp đó là biến X_2 (22.85%); tiếp theo là X_5 (14.85%); cuối cùng là biến X_6 (11.09%). Thứ tự tác động từ mạnh đến thấp hơn đến năng lực số là các biến: X_4, X_1, X_2, X_5, X_6 .

BẢNG 4: THỐNG KÊ PHÂN TÍCH CÁC HỆ SỐ HỒI QUY

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Khoảng tin cậy 95%		Sự tương quan			Thống kê cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-6.221E-17	.050		.000	1.000	-.098	.098					
X1	.406	.050	.406	8.110	.000	.307	.504	.406	.536	.406	1.000	1.000
X2	.377	.050	.377	7.539	.000	.278	.476	.377	.508	.377	1.000	1.000
X4	.439	.050	.439	8.775	.000	.340	.538	.439	.566	.439	1.000	1.000
X5	.245	.050	.245	4.897	.000	.146	.344	.245	.358	.245	1.000	1.000
X6	.183	.050	.183	3.652	.000	.084	.281	.183	.275	.183	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Digital Literacy

BẢNG 5: ĐÓNG GÓP CỦA CÁC BIẾN TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC SỐ

Biến độc lập	Giá trị tuyệt đối	%
X_4	0.439	26.61
X_1	0.406	24.61
X_2	0.377	22.85
X_5	0.245	14.85
X_6	0.183	11.09
Tổng	1.65	100

Nguồn: Kết quả khảo sát

Kết luận thông qua các kiểm định có thể kết luận rằng, các yếu tố quyết định đến Năng lực số của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than là theo thứ tự có tầm quan trọng là: X_4 , X_1 , X_2 , X_3 , X_6 .

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Kết luận

Nghiên cứu đã khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến Năng lực số cơ bản (digital literacy) của cán bộ quản lý hiện đang làm ở một số doanh nghiệp khai thác thuộc TKV. Phân tích EFA được sử dụng cho các thông tin khảo sát thu được từ 699 cán bộ quản lý cho thấy 5 nhân tố hay 5 vùng năng lực thành phần (bao gồm: Khả năng cơ bản và nâng cao về kỹ thuật số nói chung và sử dụng trong cuộc sống; Học hỏi về công nghệ; Lựa chọn công nghệ phù hợp; Xử lý và quản lý thông tin về kinh tế số; Giao tiếp và hợp tác về kinh tế số; Pháp lý và đạo đức về công nghệ số) tác động đến Năng lực số của cá nhân. Phân tích ANOVA cũng chỉ ra rằng, có sự khác biệt về năng lực số giữa những người đã học chuyên ngành IT ở bậc đại học; có sự khác nhau về năng lực số giữa cấp phòng với những người khác. Không có sự khác biệt về năng lực số giữa giám đốc với các cấp khác.

Đề xuất giải pháp tăng cường năng lực số cho cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc TKV

Từ kết quả nghiên cứu định lượng nêu trên gắn với định hướng phát triển hay chuyển đổi số của quốc gia nói chung và của TKV nói riêng, bài viết đề xuất một số giải pháp liên quan như sau:

- Cần có chương trình đào tạo nâng cao năng lực số cơ bản cho người lao động nói chung và đặc biệt là cho cán bộ quản lý trong doanh nghiệp khai thác than trên quy mô toàn TKV theo cách thức đưa vào kế hoạch học tập hàng năm, định kỳ.

- Cần có chương trình đào tạo riêng về năng lực số cho cán bộ quản lý. Phân tích định lượng trên cũng không tìm thấy một số vùng kiến thức, kỹ năng quan trọng khác (như kỳ vọng ở 11 nhân tố) tác động có ý nghĩa thống kê đến năng lực số. Xét vấn đề này trên phương diện phát triển năng lực số đa phương diện cho cán bộ quản lý, được hiểu là sự học hỏi và tiếp cận các khu vực năng lực mới mẻ này chưa được giới thiệu và phát triển một cách có hệ thống. Thực tế cũng cho thấy, hầu hết cán bộ quản lý trong các DNKT chưa hiểu một cách tương đối rõ các vấn đề về chuyển đổi số. Do đó, việc giáo dục hay đào tạo toàn diện hay đa phương diện và có hệ thống là điều cần thiết.

- Tăng cường đào tạo cho đối tượng cấp lãnh đạo (giám đốc) nhằm cải thiện sự chấp nhận công nghệ mới, hỗ trợ cho quá trình chuyển đổi số ở TKV. Điều này gợi ý rằng, cần có các chương trình cấp tốc đào tạo nâng cao năng lực số cho đối tượng thuộc cấp giám đốc, phó giám đốc của các doanh nghiệp thuộc TKV để đảm bảo cấp này hấp thụ công nghệ mới và cải thiện trong hành vi chấp nhận công nghệ mới và qua đó hỗ trợ quá trình chuyển đổi số trong các doanh nghiệp.

- Tăng cường đào tạo rộng rãi cho cán bộ quản lý về ứng dụng số cho công việc hàng ngày và cho cuộc sống. Bởi, thực tế cho thấy, các khái niệm về số (digital) còn khá xa lạ đối với người dân cũng như người lao động Việt Nam, ngay tại trong các tổ chức và doanh nghiệp thuộc TKV. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., Sloep, P. (2013a), Experts' views on digital competence: Commonalities and differences, *Computers & Education*, doi:10.1016/j.compedu.2013.06.008
2. Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., Sloep, P. (2013b), Experts' views on digital competence: commonalities and differences, *Computers & Education*, 68, 473-481.
3. Jenkins, H. (2006), *Convergence culture: Where old and new media collide*, New York: New York University Press.
4. Jisc (2014), *Developing digital literacies*, retrieved from <https://www.jisc.ac.uk/guides/developing-digital-literacies>.
5. Kaba, A., Ramaiah, C. K. (2020), *Measuring Knowledge Acquisition and Knowledge Creation: A Review of the Literature*, Library Philosophy and Practice (e-journal), 4723.
6. Martin, A., Grudziecki, J. (2006), DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development, *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249-267, doi:10.11120/ital.2006.05040249
7. Murray, M.C., and Pérez, J. (2014), Unraveling the digital literacy paradox: How higher education fails at the fourth literacy, *Issues in Informing Science and Information Technology*, 11.
8. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Chỉ thị số 01/CT-TTg, ngày 14/1/2020 về thúc đẩy phát triển doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam*.
9. Thủ tướng Chính phủ (2022a), *Quyết định số 146/TTg, ngày 28/1/2022 phê duyệt Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"*.
10. Thủ tướng Chính phủ (2022b), *Quyết định số 411/QĐ-TTg, ngày 31/3/2022 phê duyệt "Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"*.