



**Tạp chí**

# **NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

**ĐẠI HỌC SAO ĐỎ**

**SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY**

P. ISSN 1859-4190

E. ISSN 2815-553X



**SỐ ĐẶC BIỆT**

**KỶ NIỆM 15 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG**

**Số 2 (90)**

**2025**

## MỤC LỤC

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
1.	Xây dựng hệ sinh thái kinh tế số: Vai trò của giáo dục và nghiên cứu khoa học <i>Building a digital economy ecosystem: The role of education and scientific research</i>	<b>Nguyễn Kế Nghĩa</b> Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	7-16
2.	Áp dụng trí tuệ nhân tạo dự báo nhu cầu và tối ưu hóa tồn kho tại Việt Nam <i>Applying artificial intelligence to forecast demand and optimize inventory in Vietnam</i>	<b>Nguyễn Xuân Trang</b> Trường Kinh Tế Tài Chính - Đại học Thủ Dầu Một	17-24
3.	Kinh nghiệm của một số địa phương về phát triển nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế số - Bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hải Dương <i>Experiences of some localities in developing human resources for digital economic development - Lessons learned for Hai Duong province</i>	<b>Vũ Hồng Phong; Phan Hoàng Đức; Vũ Văn Đông</b> Trường Đại học Sao Đỏ	25-33
4.	Giải pháp phát huy tiềm năng và cơ hội tham gia, phát triển kinh tế số của thanh niên hiện nay <i>Solutions to promote the potential and opportunities to participate and develop the digital economy of youth</i>	<b>Nguyễn Tuấn Anh</b> Viện Nghiên cứu Thanh niên	34-43
5.	Nâng cao chất lượng nguồn lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững <i>Improving the quality of teaching resources in higher education institutions to meet the needs of sustainable development</i>	<b>Nguyễn Thị Hiền Oanh</b> Trường Đại học Sài Gòn	44-52
6.	Kinh nghiệm quốc tế về quản lý nền kinh tế số và hàm ý cho Việt Nam <i>International experiences in digital economy governance and policy implications for Vietnam</i>	<b>Luyện Thùy Dung*, Bùi Tiến Thịnh</b> Trường Đại học Tài Chính – Quản trị kinh doanh	53-60
7.	Số hoá ngành du lịch Quảng Bình: cơ hội và thách thức trong chuyển đổi số <i>Digital Transformation of Quang Binh's Tourism Industry: Opportunities and Challenges</i>	<b>Phan Thị Quỳnh Trang</b> Trường Đại học Quảng Bình	61-69

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
8.	Khung năng lực nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số <i>Information technology human resource capacity framework in the context of digital transformation</i>	<b>Lại Thị Hiếu</b> Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì	70-76
9.	Thương mại điện tử góp phần quan trọng phát triển kinh tế số ở Việt Nam hiện nay <i>E-commerce as a key driver of digital economy development in Vietnam</i>	<b>Nguyễn Hữu Sơn</b> Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	77-83
10.	Chuyển đổi số trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam hiện nay <i>Digital transformation in small and medium enterprises in Vietnam today</i>	<b>Trần Đăng Sinh<sup>1</sup>, Phùng Thị Lý<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Hội triết học Việt Nam <sup>2</sup> Trường Đại học Sao Đỏ	84-93
11.	Chuyển đổi số ở thị trường lao động Việt Nam dưới góc nhìn xã hội học <i>Digital Transformation in the Vietnamese Labor Market: A Sociological Perspective</i>	<b>Nguyễn Duy Thái<sup>1*</sup>, Nguyễn Thị Hải Hà<sup>2</sup>, Nguyễn Đức Chiện<sup>3</sup></b> <sup>1</sup> Tạp chí Xã hội học Việt Nam <sup>2</sup> Trường Đại học Sao Đỏ <sup>3</sup> Viện Xã hội học	94-100
12.	Chuyển đổi số truy xuất nguồn gốc nông sản: kinh nghiệm quốc tế và gợi ý cho Việt Nam <i>Digital transformation in agricultural product traceability: international experiences and recommendations for Vietnam</i>	<b>Lê Quý Dương<sup>1*</sup>, Nguyễn Đức Chiện<sup>2</sup>, Ngô Trung Thành<sup>3</sup>, Đinh Thị Thu Hằng<sup>3</sup>, Trần Thị Thu Thủy<sup>4</sup></b> <sup>1</sup> Viện nghiên cứu truyền thống và phát triển (TARDI) <sup>2</sup> Viện Xã hội học – Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam <sup>3</sup> Khoa Khoa học xã hội – Học viện Nông nghiệp Việt Nam <sup>4</sup> Liên hiệp các hội khoa học kỹ thuật tỉnh Hải Dương	101-110
13.	Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số đến phong cách lãnh đạo doanh nghiệp <i>Impacts of the Fourth Industrial Revolution and the digital transformation upon business leadership style</i>	<b>Lưu Ngọc Trinh<sup>1*</sup>, Lê Đăng Minh<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Đại học Công Nghệ Giao thông vận tải <sup>2</sup> Đại học Công nghệ Sài Gòn	111-120

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
14.	Nỗ lực thúc đẩy quá trình chuyển đổi số của Nhật Bản <i>Japan's Efforts in Promoting the Digital Transformation</i>	<b>Phạm Thị Hồng Hoa<sup>1</sup>, Lưu Ngọc Trinh<sup>2*</sup></b> <sup>1</sup> Trường Đại học Sao Đỏ <sup>2</sup> Đại học Công nghệ Giao thông vận tải	121-131
15.	Phát triển nông nghiệp trong nền kinh tế số hiện nay: Cơ hội và thách thức <i>Agricultural Development in Today's Digital Economy: Opportunities and Challenges</i>	<b>Nguyễn Thị Ngọc Mai</b> Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và Châu Phi	132-140
16.	Chính sách thu hút đầu tư nước ngoài vào kinh tế số tại Việt Nam <i>Policies for attracting foreign investment into the digital economy in Vietnam</i>	<b>Bùi Tiến Thịnh*, Nguyễn Thị Hoàng Mai</b> Trường Đại học Tài Chính – Quản trị kinh doanh	141-148
17.	Kinh tế số trong ngành du lịch Việt Nam: Cơ hội và thách thức <i>Digital Economy in Vietnam tourism industry: Opportunities and challenges</i>	<b>Nguyễn Hoàng Mai<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Ngọc Mai<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Viện nghiên cứu phát triển du lịch <sup>2</sup> Trường Đại học Sao Đỏ	149-158
18.	Phát triển doanh nghiệp tư nhân thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng trong nền kinh tế số <i>Developing private enterprises in Da Lat city, Lam Dong province in the digital economy</i>	<b>Trương Minh Hoài<sup>1*</sup>, Lê Thị Lại<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Trường Đại học Đà Lạt <sup>2</sup> Trường cao đẳng Đà Lạt	159-165
19.	Phổ cập hiểu biết ứng dụng fintech – Gợi ý giải pháp chuyển đổi số <i>Popularizing fintech application knowledge - Digital transformation solution suggestions</i>	<b>Lê Thị Thúy Hà</b> Phân hiệu Bắc Ninh – Học viện Ngân hàng	166-175
20.	Quá trình phát triển và xu hướng thị trường thương mại điện tử trong tương lai ở Việt Nam <i>The development process and future trends of the e-commerce market in Vietnam</i>	<b>Nguyễn Thị Huế</b> Trường Đại học Sao Đỏ	176-186
21.	Giải pháp phát triển kinh tế nông nghiệp, nông thôn Việt Nam trong kỷ nguyên số <i>Solutions for agricultural and rural economic development in Vietnam in the digital era</i>	<b>Ngô Thị Luyện</b> Trường Đại học Sao Đỏ	187-194
22.	Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong xây dựng kinh tế số tại Việt Nam <i>Some solutions for human resource development in building digital economy in Vietnam</i>	<b>Hoàng Thị Hoa</b> Trường Đại Học Sao Đỏ	195-204

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
23.	Ứng dụng AI trong hoạt động marketing tại doanh nghiệp - Cơ hội và thách thức <i>Applying AI in marketing activities at enterprises - Opportunities and challenges</i>	<b>Nguyễn Thị Thủy</b> Trường Đại học Sao Đỏ	205-212
24.	Ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong phát triển du lịch thông minh tại tỉnh Hải Dương <i>Application of artificial intelligence (AI) in tourism development smart in Hai Duong province</i>	<b>Vũ Thị Hương</b> Trường Đại học Sao Đỏ	213-221
25.	Hệ thống thông tin kế toán tại các doanh nghiệp Việt Nam trong nền kinh tế số <i>Accounting information systems in Vietnamese enterprises in the digital economy</i>	<b>Vũ Thị Lý</b> Trường Đại học Sao Đỏ	222-231
26.	Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hàng tồn kho, hiệu quả tại doanh nghiệp <i>Application of information technology in inventory management, efficiency in business</i>	<b>Vũ Thị Thanh Thủy</b> Trường Đại học Sao Đỏ	232-240
27.	Kinh tế số và giải pháp phát triển mô hình kinh tế số tại Việt Nam <i>Digital economy and solutions for developing digital economic models in Vietnam</i>	<b>Nguyễn Minh Tuấn*</b> , <b>Phạm Thị Hồng Hoa</b> Trường Đại học Sao Đỏ	241-249
28.	Ảnh hưởng của áp dụng trí tuệ nhân tạo đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp thương mại điện tử tại Việt Nam <i>The influence of artificial intelligence adoption on workforce productivity in Vietnam e-commerce enterprises</i>	<b>Nguyễn Thị Huyền Trang*</b> , <b>Trần Trọng Đức</b> , <b>Lê Khánh Duyên</b> , <b>Nguyễn Tuấn Minh</b> , <b>Nguyễn Hữu Hoàng Phúc</b> , <b>Đinh Thị Hồng Thắm</b> Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	250-257
29.	Rủi ro gian lận báo cáo tài chính trong môi trường số và giải pháp kiểm toán số tại Việt Nam <i>Risk of financial reporting fraud in the digital environment and digital audit solutions in Vietnam</i>	<b>Đinh Thị Kim Thiết</b> Trường Đại học Sao Đỏ	258-265
30.	Hoàn thiện thể chế tạo tiền đề cho sự phát triển kinh tế số tại Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc <i>Perfecting the institutional framework as a prerequisite for digital economy development in Vietnam amidst the nation's rise</i>	<b>Đậu Ngọc Linh</b> Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	266-273

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
31.	Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế số và hàm ý chính sách cho Việt Nam <i>Factors influencing digital economy development and policy implications for Vietnam</i>	<b>Hồ Thị Hà</b> Trường Kinh tế tài chính - Trường Đại học Thủ Dầu Một	274-281
32.	Thúc đẩy chuyển đổi số trong doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam: Thách thức và giải pháp <i>Promoting digital transformation in small and medium-sized enterprises (SMES) in Vietnam: Challenges and solutions.</i>	<b>Nguyễn Thị Minh Hiếu<sup>1*</sup>, Nguyễn Thị Huyền Trang<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Trường Đại học Lao động Xã hội cơ sở II <sup>2</sup> Trường Cao đẳng Công nghệ cao Đồng Nai	282-289
33.	Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu kinh tế số ở Việt Nam hiện nay <i>Developing human resources to meet digital economy requirements in Vietnam today</i>	<b>Tạ Thị Năm</b> Trường Đại học Công đoàn	290-297
34.	Cải tiến phương pháp kiểm tra - đánh giá nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên trong bối cảnh chuyển đổi số <i>Improving assessment methods – enhancing student training quality in the context of digital transformation</i>	<b>Nguyễn Thị Thuỳ Trinh</b> Trường Cao đẳng Đà Lạt	298-305
35.	Giải pháp nâng cao năng lực số của giảng viên đại học trong giai đoạn chuyển đổi số <i>Solutions to improve digital capabilities of university lecturers during the digital transformation period</i>	<b>Nguyễn Thị Hiền</b> Học Viện Ngân Hàng - Phân Viện Phú Yên	306-316
36.	Giải pháp thúc đẩy chuyển đổi số doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong kỷ nguyên số <i>Solutions to promote digital transformation of small and medium enterprises of Vietnam in the digital age</i>	<b>Đinh Mạnh Tuấn<sup>1*</sup>, Lê Thanh Thảo<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Viện Nghiên cứu Châu Âu và Châu Mỹ <sup>2</sup> Công ty IPCOM Vietnam	317-323
37.	Ứng dụng công nghệ số trong công tác giảng dạy <i>Applying digital technology in teaching</i>	<b>Nguyễn Thị Hồng</b> Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG TP HCM	324-331
38.	Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng thông minh: Góc nhìn pháp lý trong bối cảnh phát triển kinh tế số <i>The validity conditions of smart contracts: A legal perspective in the context of digital economic development</i>	<b>Nguyễn Phương Uyên*, Thái Trần Văn Huế, Nguyễn Thị Diệu Hiền, Nguyễn Khánh Linh</b> Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	332-339

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
39.	Phân tích tích hợp các đổi mới FinTech trong ngành ngân hàng: Những cải tiến và thách thức <i>Integrated Analysis of FinTech Innovations in Banking: Enhancements and Challenges</i>	<b>Phí Văn Trọng*</b> , <b>Trần Thị Nam Thanh</b> Trường Đại học Kinh tế quốc dân	340-349
40.	Một số vấn đề về chuyển đổi số trong lĩnh vực ngân hàng Việt Nam hiện nay <i>Some issues on digital transformation in the banking sector in Vietnam today</i>	<b>Nguyễn Thị Huệ</b> Viện Nghiên cứu Văn hoá – Viện Hàn lâm KHXHVN	360-359
41.	Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế số của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực Châu Á - Thái Bình Dương hiện nay <i>Developing high-quality human resources to meet the demands of building Vietnam's digital economy in the context of regional integration in the Asia-Pacific today</i>	<b>Tiêu Thị Thu Ngân*</b> , <b>Nguyễn Phương Linh</b> , <b>Vũ Tuấn Nghĩa</b> Trường Đại học Ngoại thương	360-367
42.	Thực trạng chuyển đổi số ngành ngân hàng tại Việt Nam <i>The current situation of digital transformation of the banking industry in Vietnam</i>	<b>Lương Thị Hoa</b> Trường Đại học Sao Đỏ	368-376
43.	Giải pháp chuyển đổi số trong công tác kế toán tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hải Dương <i>Solutions for digital transformation in accounting practices at businesses in Hai Duong province</i>	<b>Nguyễn Thị Quỳnh</b> Trường Đại học Sao Đỏ	377-385
44.	Phát triển năng lực số cho sinh viên các trường đại học trong giai đoạn hiện nay <i>Developing digital competencies for university students in the current context</i>	<b>Nguyễn Thị Lý</b> Trường Đại học Lâm nghiệp	386-394
45.	Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng hàng Việt trên sàn thương mại điện tử tại Việt Nam <i>Study on factors influencing Vietnamese consumer behavior on E-commerce platforms in Vietnam</i>	<b>Trần Cương</b> , <b>Trần Thị Quý Chinh*</b> Trường Kinh tế, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	395-403

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
46.	Các nhân tố ảnh hưởng đến ứng dụng công nghệ thông tin tại các doanh nghiệp Logistics trên địa bàn thành phố Hà Nội <i>Factors influencing the application of information technology in Logistics Enterprises in Hanoi</i>	<b>Trần Thị Quý Chinh*</b> , <b>Trần Cương</b> , <b>Nguyễn Thị Mai Anh</b> , <b>Phạm Thị Hương Giang</b> Trường Kinh tế, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	404-412
47.	Sử dụng lý thuyết TAM trong nghiên cứu nhận thức và mức độ tương tác của giảng viên và sinh viên kế toán, kiểm toán với ứng dụng AI trong đào tạo đại học. <i>Utilizing TAM Theory to study the perception and interaction of accounting and auditing lecturers and students with AI-powered tools in higher education</i>	<b>Phùng Đặng Diệp Chi</b> , <b>Nguyễn Khánh Ly</b> , <b>Nguyễn Thu Ngân</b> , <b>Phạm Thành Long*</b> Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	413-421
48.	Áp dụng thuế bất động sản trong bối cảnh chuyển đổi số: Kinh nghiệm từ Nga, Hoa Kỳ, Singapore và hàm ý chính sách cho Việt Nam <i>Real estate taxation in the digital age: Implementation insights from Russia, the United States, Singapore, and policy implications for Vietnam</i>	<b>Nguyễn Văn Lộc</b> , <b>Nguyễn Văn Phương</b> , <b>Phạm Ngọc Hương Quỳnh*</b> Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội	422-431
49.	Tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục tại Hà Nội <i>The impact of digital human resource management on employee performance in educational institutions in Ha Noi</i>	<b>Nguyễn Minh Phương<sup>1</sup></b> , <b>Đào Thị Hà Anh<sup>2*</sup></b> , <b>Nguyễn Văn Lộc<sup>2</sup></b> <sup>1</sup> Trường Đại học Việt Nhật - Đại học Quốc gia Hà Nội <sup>2</sup> Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội	432-441
50.	Một số vấn đề lý luận và thực tiễn giải pháp tăng cường thực thi chính sách hỗ trợ chuyển đổi số cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam <i>Some theoretical and practical issues on solutions to strengthen the implementation of policies to support digital transformation for small and medium-sized enterprises in Vietnam</i>	<b>Phạm Thanh Tùng</b> Ban Tổ chức – Kiểm tra Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	442-450

## Tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục tại Hà Nội

The impact of digital human resource management on employee performance in educational institutions in Ha Noi

Nguyễn Minh Phương<sup>1</sup>, Đào Thị Hà Anh<sup>2\*</sup>, Nguyễn Văn Lộc<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Việt Nhật - Đại học Quốc gia Hà Nội

<sup>2\*</sup> Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

\*Email: [daohaanh@vnu.edu.vn](mailto:daohaanh@vnu.edu.vn)

Ngày nhận bài: 27/3/2025

Ngày nhận bài sửa theo phản biện: 10/5/2025

Ngày chấp nhận đăng: 11/5/2025

### Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của quản trị nhân sự số đến hiệu quả công việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục ở Hà Nội. Ba yếu tố chính được xem xét bao gồm tuyển dụng nhân sự số, đào tạo và phát triển nhân sự số, và quản trị năng suất nhân sự số. Dữ liệu được thu thập qua khảo sát đối với cán bộ, nhân viên tại các cơ sở giáo dục, và phân tích bằng các phương pháp thống kê như kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố EFA, và hồi quy đa biến. Kết quả cho thấy đào tạo và phát triển nhân sự số có tác động mạnh nhất đến kết quả làm việc của nhân viên, trong khi tuyển dụng nhân sự số và quản trị năng suất nhân sự số cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu suất công việc. Nghiên cứu kết luận rằng việc ứng dụng công nghệ số trong quản trị nhân sự không chỉ tối ưu hóa quy trình mà còn nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục đại học.

**Từ khóa:** Quản trị nhân sự số; Tuyển dụng nhân sự số; Đào tạo và phát triển nhân lực số; Quản trị năng suất nhân sự số; Kết quả làm việc.

### Abstract

This study aims to evaluate the impact of digital human resource management (HRM) on employee performance at educational institutions in Hanoi. The three main factors examined include digital recruitment, digital training and development, and digital productivity management. Data was collected through surveys with staff at educational institutions and analyzed using statistical methods such as Cronbach's Alpha reliability test, exploratory factor analysis (EFA), and multiple regression analysis. The results show that digital training and development have the strongest impact on employee performance, while digital recruitment and digital productivity management also play significant roles in enhancing work performance. The study concludes that the application of digital technology in HRM not only optimizes processes but also improves training quality and work effectiveness at higher education institutions.

**Keywords:** Digital human resource management; Digital recruitment; Digital training and development; Digital performance management; Work performance.

## 1. GIỚI THIỆU CHUNG

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang phát triển mạnh mẽ, các tổ chức, đặc biệt là các cơ sở giáo dục, đối mặt với áp lực nâng cao chất lượng đào tạo và cải thiện kết quả làm việc của nhân viên. Quản trị nhân sự (HRM) luôn đóng vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa hiệu quả làm việc và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, các cơ sở giáo dục tại Hà Nội hiện nay vẫn gặp phải nhiều vấn đề trong việc áp dụng các phương thức quản trị nhân sự truyền thống, dẫn đến hiệu quả làm việc chưa cao.

Để giải quyết vấn đề này, quản trị nhân sự số (digital HRM) đã trở thành một giải pháp quan trọng. Quản trị nhân sự số là quá trình ứng dụng công nghệ vào các hoạt động quản lý nhân sự, giúp tối ưu hóa quy trình tuyển dụng, đào tạo, quản lý năng suất và các hoạt động nhân sự khác. Trong giáo dục đại học, chuyển đổi số đang cách mạng hóa việc giảng dạy, học tập, nghiên cứu và hoạt động, với các trường đại học trên toàn thế giới đang phát triển các chiến lược để tìm ra các mô hình tối ưu (Thái, D.T., Quỳnh, H.T., & Linh, P.T. 2021). Việc ứng dụng công nghệ số trong quản lý nhân sự tại cơ sở giáo dục đại học là rất quan trọng trong bối cảnh Công nghiệp 4.0 (Huyền, 2023). Để thúc đẩy quản trị nhân sự số, Việt Nam đang tập trung vào việc ứng dụng công nghệ vào phương pháp giảng dạy, tối ưu hóa hướng dẫn và cải thiện quản lý giáo dục (Lê, P. L. N. C. P., & Châu, N. 2023). Mặc dù có nhiều nghiên

cứu về tác động của quản trị nhân sự số đối với hiệu quả công việc, nhưng nghiên cứu về tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên trong các cơ sở giáo dục tại Hà Nội còn rất hạn chế. Các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào các ngành công nghiệp khác như du lịch, khách sạn, và viễn thông. Chính vì vậy, nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục ở Hà Nội, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện công tác quản trị nhân sự số tại các cơ sở giáo dục, nâng cao hiệu quả làm việc và chất lượng đào tạo.

## 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

### 2.1. Quản trị nhân sự số

Quản trị nhân sự số (digital HRM) là việc áp dụng công nghệ số và các nền tảng kỹ thuật số vào các hoạt động quản lý nhân sự, giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và nâng cao hiệu quả công việc. Saini (2018) định nghĩa quản trị nhân sự số là việc sử dụng công nghệ và Internet trong quản lý nhân sự, thay thế phương pháp truyền thống và giảm thiểu sự can thiệp của con người.

Berdin và Söderlund (2011) chỉ ra rằng, việc áp dụng công nghệ vào các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo, phát triển và theo dõi hiệu suất giúp nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong quản lý nhân sự. Quản trị nhân sự số không chỉ tối ưu hóa quy trình mà còn cải thiện năng suất lao động và kết quả làm việc của nhân viên.

Tóm lại, tổng hợp từ các khái niệm của

các tác giả trên, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng khái niệm quản trị nhân sự số là: “là việc áp dụng chuyển đổi số vào các nội dung trong quản trị nhân sự như trong hoạt động tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân sự, quản trị năng suất giúp các cơ sở giáo dục đại học nâng cao hiệu quả và tối ưu hóa các quy trình quản lý nhân sự”.

## **2.2. Kết quả làm việc của nhân viên**

Kết quả làm việc của nhân viên là mức độ hoàn thành các mục tiêu, tiêu chuẩn công việc mà tổ chức đã đặt ra. Wiedower (2001) cho rằng kết quả làm việc được đánh giá dựa trên các yếu tố như thời gian, chất lượng, khối lượng công việc và sự giám sát của cấp trên. Rothmann và Coetzer (2003) bổ sung rằng, ngoài các tiêu chuẩn về thời gian và chất lượng, kết quả làm việc còn liên quan đến sự sáng tạo và cách nhân viên sử dụng nguồn lực. Trần Thị Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) cho rằng kết quả làm việc có thể được đo lường qua mức độ hoàn thành công việc và thời gian thực hiện. Các tác giả này cũng cho rằng trong dài hạn, kết quả làm việc còn phụ thuộc vào phương pháp làm việc, kỹ năng của nhân viên và sự phối hợp trong nhóm.

Từ một quan điểm khác, theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điền (2006) kết quả công việc là kết quả của một quá trình đối chiếu thực tế với những tiêu chuẩn quy trình sẵn để đáp ứng các quy định, nhiệm vụ được thực hiện bởi cùng một người lao động hoặc tất cả các nhiệm

vụ giống nhau hoặc khác nhau được thực hiện bởi một nhóm người lao động

## **2.3. Tác động của quản trị nhân sự số tới kết quả làm việc của nhân viên**

Quản trị nhân sự số mang lại nhiều tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. Chuyển đổi số giúp tối ưu hóa hiệu quả quản lý và đào tạo, giảm chi phí và thời gian thực hiện các hoạt động nhân sự. DiRomualdo và cộng sự (2018) chỉ ra các tác động tích cực như theo dõi tự động các yêu cầu nghỉ phép, cải thiện quy trình ra quyết định và nâng cao sự hài lòng của nhân viên.

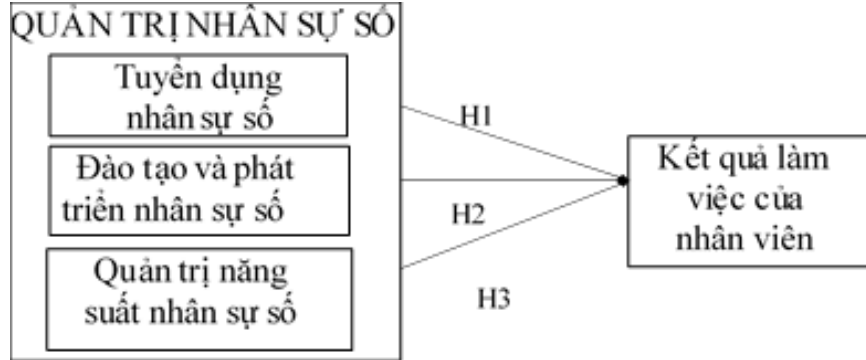
Ngoài ra, việc áp dụng công nghệ như trí tuệ nhân tạo (AI) và phân tích dữ liệu giúp nâng cao chất lượng tuyển dụng, cải thiện môi trường làm việc và giúp nhân viên tập trung vào công việc cốt lõi. Các nghiên cứu của Romualdo và cộng sự (2018) cho thấy quản trị nhân sự số làm thay đổi cách thức nhân viên tương tác với công việc, từ đó nâng cao năng suất lao động và kết quả làm việc. Cụ thể:

Quá trình tuyển dụng nhân sự số đã thay đổi đáng kể nhờ vào sự số hóa. Theo Schwab (2016), số hóa giúp nâng cao chất lượng và số lượng thông tin tuyển dụng, đồng thời tiết kiệm thời gian và nhân lực. Đào tạo và phát triển nhân sự số giúp nâng cao chất lượng đào tạo và giảm chi phí. Schuler (1990) chỉ ra rằng khi chuyển đổi số, đào tạo trở nên dễ dàng tiếp cận và lưu trữ với các tài liệu số, thay vì tài liệu giấy truyền thống. Hình thức đào tạo trực tuyến đa dạng hơn (video, slide, excel...), giúp tiết kiệm chi

phí in ấn và vận chuyển, đồng thời vẫn đảm bảo chất lượng đào tạo, nâng cao kết quả làm việc của nhân viên.

Quản trị năng suất nhân sự số là sử dụng công nghệ số để quản lý và cải thiện

năng suất làm việc của nhân viên (Aggarwal, 2017). Chuyển đổi số giúp nhà quản lý dễ dàng truy cập thông tin nhân sự và đưa ra quyết định chính xác, linh hoạt hơn.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên mô hình nghiên cứu đã đề xuất, nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

*Giả thuyết H1: Tuyển dụng nhân sự số có tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.*

*Giả thuyết H2: Đào tạo và phát triển nhân sự số có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

*Giả thuyết H3: Quản trị năng suất nhân sự có tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.*

Thật vậy, Theo Schwab (2016), việc cải tiến tuyển dụng nhân sự số giúp thu hút, tìm kiếm ứng viên, giảm chi phí tuyển dụng và cải thiện chất lượng tuyển dụng từ đó nâng cao kết quả làm việc của nhân viên, nhờ đó số hóa tuyển dụng còn đem lại năng lực cạnh tranh cao và hiệu quả về mặt kinh doanh. Theo Schuler (1990), cải tiến trong phát triển nhân sự số giúp chất lượng đào tạo chuyên môn được nâng cao. Nội dung đào tạo nhân sự

được số hóa giúp dễ dàng lưu trữ và tiếp cận nhân viên dễ dàng hơn. Bên cạnh đó, giảm chi phí in ấn mà chất lượng đào tạo vẫn được đảm bảo. Phát triển đại ngọ nhân sự theo hướng chuyển đổi số không những làm tăng hiệu quả làm việc của nhân sự, mà còn giảm bớt công đoạn thực hiện đi rất nhiều so với cách quản lý đại ngọ truyền thống. Nhờ đó, kết quả công việc của nhân viên được cải thiện đáng kể. Theo Aggarwal (2017), nhờ áp dụng chuyển đổi số vào quản trị năng suất nhân sự, các cấp quản lý có thể nắm rõ số lượng, tình hình biến động nhân sự để có biện pháp điều phối, ổn định cũng như bổ nhiệm nhân sự phù hợp nhằm hiệu chỉnh năng suất nhân sự. Dựa trên lý thuyết tác động của quản trị nhân sự số tới kết quả làm việc của nhân viên của các tác giả ( Schwab (2016); Syed và Yan (2012); Cardon và Steven (2004); Aggarwal (2017), nhóm tác giả rút ra được các nhân tố trong quản trị nhân sự

số tác động tới kết quả làm việc của nhân viên như sau: tuyển dụng nhân sự số (1); đào tạo và phát triển nhân sự số (2); quản trị năng suất nhân sự số (3).

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- *Thu thập dữ liệu thứ cấp*: Nhóm tác giả thu thập dữ liệu thứ cấp từ các sách, tạp chí trong và ngoài nước uy tín để đánh giá tổng quan nghiên cứu về quản trị nhân sự số và kết quả làm việc của nhân viên.

- *Thu thập dữ liệu sơ cấp*: mẫu nghiên cứu được thu thập bằng phương pháp điều tra khảo sát. Các dữ liệu thu thập từ kết quả khảo sát bằng hỏi đối với các cán bộ nhân viên tại các cơ sở giáo dục ở Hà Nội.

#### *Mẫu nghiên cứu*

Bollen (1989) cho rằng quy định về số mẫu là tỷ lệ mẫu trên biến quan sát phải đảm bảo tối thiểu theo tỉ lệ là 5:1. Theo quy định đó, nghiên cứu chính thức được tiến hành bằng phương pháp định lượng thông qua khảo sát các cán bộ nhân viên tại các cơ sở giáo dục tại Hà Nội.

Bảng hỏi của nghiên cứu này bao gồm 14 biến quan sát dùng để phân tích nhân tố và phân tích hồi quy đa biến, cỡ mẫu tối thiểu nghiên cứu cần đạt được là:  $n \geq 5 \cdot 14 = 70$ .

Mẫu nghiên cứu được nhóm tác giả xây dựng theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Phương pháp chọn mẫu này giúp dễ dàng tiếp cận đối tượng khảo sát, phù hợp với điều kiện thời gian và chi phí trong quá trình thu thập dữ liệu của nhóm tác giả. Tổng số mẫu thu được hơn 456 phiếu, tuy nhiên có 51 phiếu trả lời thiếu

nhất quán, trả lời còn chưa đủ câu nên thu về chính thức còn 405 phiếu hợp lệ.

#### *Các thang đo trong nghiên cứu:*

Khái niệm tuyển dụng nhân sự số được đo lường bởi 4 thang đo; khái niệm đào tạo và phát triển nhân sự số được đo lường bởi 4 thang đo; khái niệm quản trị năng suất nhân sự số và khái niệm kết quả làm việc của nhân viên được đo lường bởi 3 thang đo từ các nguồn uy tín là Phạm và cộng sự (2025), Kiều Quốc Hoàn (2021), Schwab (2016), Aggarwal(2017).

#### 3.2. Phương pháp phân tích số liệu

Dữ liệu sau khi được nhập vào phần mềm sẽ được phân tích thông qua việc: Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng công cụ Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng (Item-total correclation), Kiểm định giá trị của thang đo bằng phương pháp phân tích nhân tố EFA, Phân tích mô hình hồi quy đa biến và kiểm định giả thuyết nghiên cứu.

### 4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Kiểm định độ tin cậy thang đo: Kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha cho thấy rằng các biến trong các yếu tố tuyển dụng nhân sự số, đào tạo và phát triển nhân sự số, quản trị năng suất nhân sự số đều có hệ số tương quan biến tổng đạt yêu cầu, hệ số Cronbach's Alpha cũng tăng từ 0.704 lên 0.781 và tất cả thang đo đều đạt độ tin cậy khá cao, phù hợp để tiến hành nghiên cứu. Với kết quả này, các thang đo sẽ được tiếp tục được đưa vào phân tích yếu tố khám phá (EFA) và hồi quy đa biến.

Bảng 1. Kết quả kiểm định thang đo Cronbach's Alpha

STT	Kí hiệu	Nhóm yếu tố	Số lượng thang đo	Cronbach's Alpha
1	TD	Tuyển dụng nhân sự số	4	0.714
2	DTPT	Đào tạo và phát triển nhân sự số	4	0.715
3	QTNS	Quản trị năng suất nhân sự số	3	0.704
4	KQLV	Kết quả làm việc	3	0.781

(Nguồn: kết quả nghiên cứu)

Phân tích mô hình hồi quy đa biến và kiểm định giả thuyết nghiên cứu:

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy với kết quả làm việc của nhân viên

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.632	.306548605977486	2.076

a. Predictors: (Constant), QTNS, TD, DTPT  
 b. Dependent Variable: KQLV

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu)

Kết quả phân tích hồi quy cho rằng R<sup>2</sup> đã được hiệu chỉnh bằng 0.632 ( mô hình này cho biết các biến độc lập trong phân tích hồi quy ảnh hưởng 63.2% đến sự biến thiên của thang đo kết quả làm việc và mô hình phù hợp với dữ liệu ở mức độ tin cậy 95%). Kết quả phân tích đa cộng tuyến của mô hình cho giá trị VIF đều nhỏ hơn 3, đảm bảo không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy. Các kết quả này cho phép khẳng định mô hình

hồi quy đạt mức tin cậy. Theo như kết quả phân tích hồi quy, tất cả 3 nhóm yếu tố tuyển dụng nhân sự số, đào tạo và phát triển nhân sự số và quản trị năng suất nhân sự số đều tác động dương đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục đại học. Phương trình hồi quy đối với các biến đã được chuẩn hóa như sau:  $KQLV = 0.268*TD + 0.394*DTPT + 0.333*QTNS + 0.359$

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.785	0.359		2.187	0.032		
	TD	0.249	0.076	0.268	3.278	0.002	0.764	1.309
	DTPT	0.431	0.096	0.394	4.495	0.000	0.667	1.499
	QTNS	0.211	0.057	0.333	3.709	0.000	0.634	1.576

a. Dependent Variable: KQLV

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu)

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố Đào tạo và phát triển nhân sự số (Beta = 0.394), Quản trị năng suất nhân sự số (Beta = 0.333) và Tuyển dụng nhân sự số (Beta = 0.268) đều có ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên. Đặc biệt, đào tạo và phát triển nhân sự số có tác động mạnh nhất, giúp nâng cao kỹ năng và kiến thức nhân viên, tạo động lực cho sự thăng tiến. Quản trị năng suất nhân sự số hỗ trợ nhà quản lý theo dõi và điều chỉnh công việc hiệu quả. Tuyển dụng nhân sự số, mặc dù tác động ít nhất, vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân sự đầu vào. Tất cả các yếu tố này góp phần cải thiện kết quả làm việc của nhân viên trong các cơ sở giáo dục.

*Kiểm định giả thuyết*

*Giả thuyết H1: Tuyển dụng nhân sự số có tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.*

Qua kết quả khảo sát và phân tích hồi quy cho thấy rằng, yếu tố tuyển dụng nhân sự số có giá trị Beta=0.268 ( $p=0.001<0.05$ ) ở mức độ tin cậy 95%, như vậy giả thuyết 1 được chấp nhận. với kết quả này có thể kết luận rằng kết quả làm việc của nhân viên chịu tác động tích cực bởi tuyển dụng nhân sự số. Kết quả này trùng khớp với các phát hiện nghiên cứu của Schwab (2016), Phạm và cộng sự (2025). Nhờ tính tiện lợi, giảm thiểu chi phí và mang lại hiệu quả cao, tuyển dụng nhân sự số mang lại cho các cơ sở giáo dục đại học nhiều lợi ích khi tìm kiếm các ứng cử viên phù hợp cho vị trí cần tuyển dụng. Tuy nhiên, tại Hà Nội, hiện nay, nguồn cung cấp nhân sự

trình độ cao còn khá hạn chế, trong khi nhu cầu của thị trường lao động lại cao. Do đó, sự cạnh tranh tìm kiếm và thu hút nhân tài ở các cơ sở giáo dục ngày càng gay gắt.

*Giả thuyết H2: Phát triển và đào tạo nhân sự số có tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.*

Qua kết quả khảo sát và phân tích hồi quy cho thấy rằng, yếu tố đào tạo và phát triển nhân sự số có giá trị Beta = 0.394 ( $p=0.000<0.05$ ) ở mức độ tin cậy 95%, như vậy giả thuyết 2 được chấp nhận. Với kết quả này có thể kết luận rằng kết quả làm việc nhân viên chịu tác động tích cực bởi yếu tố đào tạo và phát triển nhân sự số. Kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu của Bình, Đ. T. (2023). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số là cấp thiết và quyết định cho thành công của quốc gia ( Bình, Đ. T. 2023). Các trường đại học cũng đang áp dụng chuyển đổi số trong quản lý và đào tạo, với Trường Đại học Hùng Vương triển khai số hóa các quy trình quản lý, tài liệu học trực tuyến và hệ thống học trực tuyến. Sự chuyển dịch số này tối đa hóa việc sử dụng nguồn lực để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về cả số lượng và chất lượng trong đào tạo lực lượng lao động phục vụ phát triển kinh tế - xã hội (Tai, T., Nguyen, Q., & Nguyen, H. (2023). Hiện nay, những cải tiến trong phát triển nhân sự số đã làm gia tăng đáng kể kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục đại học. Nhờ có chuyển đổi số, mô hình đào tạo nhân sự được chú trọng nhiều hơn. Các cơ sở giáo dục hiện nay đã thay đổi quy trình đào tạo

của mình, đẩy mạnh kiến thức về công nghệ số và vận hành hệ thống công nghệ này cho đội ngũ nhân sự. Những công việc như quản lý sổ sách, hạch toán giấy tờ,... đang dần thay đổi theo hướng số hóa. Ngoài ra, các cơ sở giáo dục hiện nay ngày càng chú trọng đào tạo cho nhân viên có chuyên môn về kỹ thuật, quản lý dự án, quản trị nhân sự theo hướng số hóa.

*Giả thuyết H3: Quản trị năng suất nhân sự số có có tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.*

Qua kết quả khảo sát và phân tích hồi quy cho thấy rằng, yếu tố quản trị năng suất nhân sự số có giá trị Beta = 0.333 ( $p=0.000<0.05$ ) ở mức độ tin cậy 95%, như vậy giả thuyết 3 được chấp nhận. Với kết quả này có thể kết luận rằng kết quả làm việc nhân viên chịu tác động tích cực bởi yếu tố quản trị năng suất nhân sự số. Kết quả này tương tự với các phát hiện nghiên cứu của Aggarwal (2017). Hiện nay, tại các cơ sở giáo dục đại học, chuyển đổi số đang dần thay đổi và tái thiết lập quản trị năng suất nhân sự. Chất lượng thông tin nhân sự hỗ trợ quản lý từ khi chuyển đổi số ngày càng trở nên linh hoạt và hữu ích hơn. Điều này cho phép các nhà quản lý dễ dàng tra cứu thông tin liên quan đến nhân sự để có thể ra các quyết định quản lý chính xác và kịp thời. Ngoài ra, hoạt động quản trị năng suất nhân sự tại các cơ sở giáo dục đại học trong những năm gần đây đã dần chú trọng đến cải tiến khả năng kiểm soát theo dõi năng suất nhân sự dựa trên nền tảng chuyển đổi số nhằm nâng cao khả năng đánh giá năng suất nhân sự.

Hoạt động đánh giá KPI, ghi nhận năng lực thông qua các bộ tiêu chí có sẵn đã góp phần giảm thiểu thời gian tổng hợp và phân tích mà vẫn đảm bảo hiệu quả phân tích. Hệ thống đánh giá tự động của các cơ sở giáo dục đại học còn đảm bảo tính minh bạch và chính xác trong đánh giá năng lực nhân sự. Hiện nay, các cấp quản lý trong các cơ sở giáo dục đại học đang áp dụng chuyển đổi số tại Hà Nội có thể nắm rõ số lượng, tình hình biến động nhân sự để có biện pháp điều phối, ổn định cũng như bổ nhiệm nhân sự phù hợp nhằm hiệu chỉnh năng suất nhân sự. Nhờ vậy, những cải tiến trong quản trị năng suất nhân sự số đã góp phần đáng kể vào nâng cao kết quả làm việc của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay.

## 5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu này đã đánh giá tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục Hà Nội. Kết quả chỉ ra rằng tuyển dụng nhân sự số, đào tạo và phát triển nhân sự số, và quản trị năng suất nhân sự số đều có tác động tích cực đến hiệu quả công việc. Trong đó, đào tạo và phát triển nhân sự số đóng vai trò quan trọng nhất, giúp nâng cao năng suất và chất lượng công việc của nhân viên, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục, đáp ứng tốt hơn yêu cầu xã hội và nền kinh tế.

Tuy nhiên, nghiên cứu còn một số hạn chế, đặc biệt là phạm vi khảo sát chỉ giới hạn trong một cơ sở giáo dục đại học tại Hà Nội, do đó kết quả chưa thể khái quát

cho toàn bộ hệ thống giáo dục. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng quy mô mẫu và áp dụng phương pháp lấy mẫu xác suất để phản ánh đầy đủ hơn cơ cấu tổng thể. Ngoài ra, việc thử nghiệm mô hình tại các cơ sở giáo dục khác ngoài Hà Nội cũng sẽ giúp làm rõ hơn tác động của quản trị nhân sự số trong các bối cảnh khác nhau.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Aggarwal V., Sharon S. D. (2017), *Digital Human Resource Management, Gyan Management* Vol. 11, No. 2, 2017.

[2]. Bình, Đ. T. (2023), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. *Quản lý nhà nước*, (332), 30-34.

[3]. Bredin K., Söderlund J. (2011), *Human resource management in project - based organizations: The HR quadriad framework*, Springer, 2011.

[4]. Cardon M. S., Stevens C. E. (2004), *Managing human resources in small organizations: What do we know?*, *Human Resource Management Review*, 14(3), 295-323.

[5]. DiRomualdo A., El-Khoury D., Girimonte F. (2018), *HR in the digital age: how digital technology will change HR's organization structure, processes and roles*, *Strategic HR Review* Volume 17 Issue 5.

[6]. Trần Kim Dung & Văn Mỹ Lý (2006), *Ảnh hưởng của quản trị nguồn nhân lực đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa*. Tạp chí Phát triển kinh tế.

[7]. Dessler, G. H, (2015), *Human Resource Management*, 14th edition, Florida International University, Miami.

[8]. Kiều Quốc Hoàn (2021), *Nghiên cứu định lượng tác động của quản trị nhân sự số đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp*, Trường Đại học Thương mại Hà Nội.

[9]. Lê Thị Thu Huyền (2023), Ứng dụng công nghệ số trong công tác quản trị tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay, *TNU Journal of Science and technology*.

DOI:<https://doi.org/10.34238/tnu>.

[10]. Lê, P. L. N. C. P., & Châu, N. (2023), Thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo nguồn nhân lực lĩnh vực giáo dục tại Việt Nam. *Tạp Chí Khoa học Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng*, 37-44.

[11]. Đỗ Thị Anh Phương (2020), *Cách mạng công nghệ 4.0 và sự thay đổi cách thức quản trị nguồn nhân lực*, Tạp chí Công Thương, Số 13, tháng 6 năm 2020.

[12]. Pham, N. T., Quang, N. H., & Tuan, T. H. (2025), *Digital Transformation in Human Resources Management and Work-at-Home*. The Bottom Line.

[13]. Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điền (2006), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, NXB trường ĐH Kinh Tế Quốc Dân.

[14]. Rothmann, S., & Coetzer, E.P. (2003), *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. *Journal of Industrial Psychology*, 29, 68-74.

<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>.

[15]. Rue, L.W. & L.L. Byars. (1993) *Supervision: Key Link to Productivity* 4th Edition. Chicago: Irwin.

[16]. Schwab K. (2016), *The Fourth Industrial Revolution*, Harvard Business Review, pp.1-5.

[17]. Saini S. (2018), *Digital HRM and its Effective Implementation: An Empirical Study*, International Journal of Management Studies, 2(7).

[18]. Schuler, R. S. (1992), Strategic human resources management: Linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational dynamics*, 21(1), 18-32.

[19]. Syed N., Yan L. X. (2012), *Impact of highperformance human resource management practices on employee job satisfaction: Empirical analysis*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 318-342.

[20]. Schuler, R. S. (1990), Repositioning the Human Resource Function: Transformation or Demise? *The Executive*, 4(3), 49–60.  
<http://www.jstor.org/stable/4164963>.

[21]. Thái, D.T., Quỳnh, H.T., & Linh, P.T. (2021), Digital transformation in higher education: An integrative review approach. *TNU Journal of Science and Technology*.

[22]. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 và 2*. NXB Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, 2008.

[23]. Tai, T., Nguyen, Q., & Nguyen, H. (2023), Chuyển đổi số trong hoạt động quản lý và đào tạo tại trường Đại học Hùng Vương. *Scientific journal of Tan Trao university*, 9 (3).

[24]. Wiedower, K. A. (2001), A shared vision: The relationship of management communication and contingent reinforcement of the corporate vision with job performance, organizational commitment, and intent to leave. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, California.

## THÔNG TIN TÁC GIẢ

**Nguyễn Minh Phương<sup>1</sup>, Đào Thị Hà Anh<sup>2\*</sup>, Nguyễn Văn Lộc<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Trường Đại học Việt Nhật - Đại học Quốc Gia Hà Nội

<sup>2\*</sup> Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội

Email: [daohaanh@vnu.edu.vn](mailto:daohaanh@vnu.edu.vn);

Điện thoại: 0967866989



**BỘ CÔNG THƯƠNG**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ**

**Địa chỉ:**

- Số 1: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Số 2: Số 72, đường Nguyễn Thái Học, phường Thái Học, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Điện thoại: (0220) 3882 269 Fax: (0220) 3882 921 Website: <http://saodo.edu.vn> Email: [info@saodo.edu.vn](mailto:info@saodo.edu.vn)

**P. ISSN 1859-4190  
E. ISSN 2815-553X**

**Số 2 (90)**

**2025**

**Địa chỉ Tòa soạn:**

Trường Đại học Sao Đỏ.

Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>/Email: [tapchikhcn@saodo.edu.vn](mailto:tapchikhcn@saodo.edu.vn).

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.  
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.