



TẠP CHÍ KHOA HỌC
PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC

SCIENTIFIC JOURNAL OF
HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

02⁽²⁰⁾

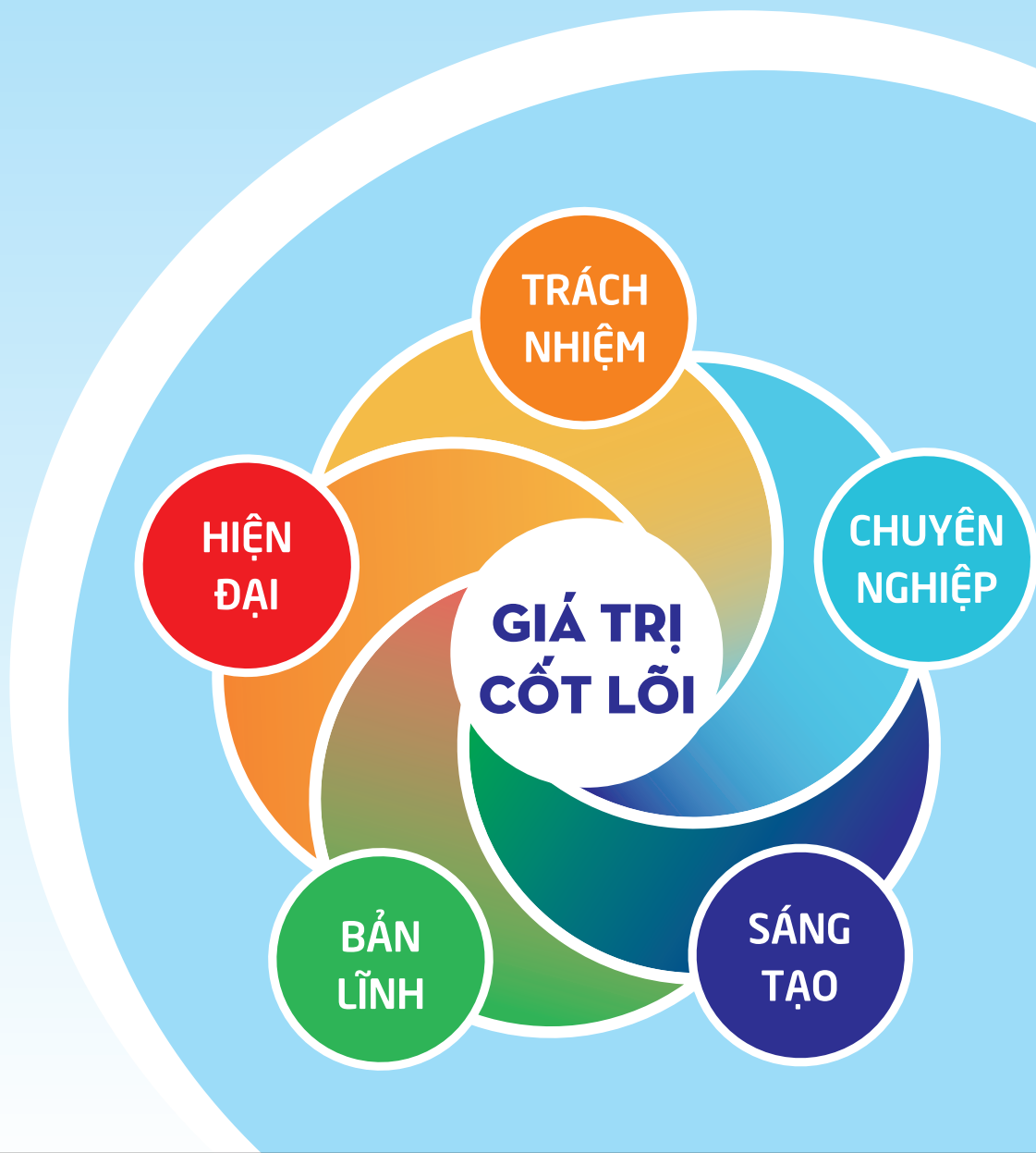
2025

TÂM NHÌN

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cao cấp của Thành phố Hồ Chí Minh góp phần kiến tạo phát triển đất nước và là trường chính trị đạt chuẩn quốc gia.

SỨ MẠNG

Học viện là đơn vị nòng cốt tham gia Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chủ lực tham gia nghiên cứu khoa học, cung cấp cơ sở lý luận, tổng kết thực tiễn, đề xuất về định hướng, chiến lược, chính sách phát triển và là nơi cung cấp những nhà lãnh đạo quản lý ưu tú cho Thành phố Hồ Chí Minh.



Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Y

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tình

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trương Thị Hiền

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Văn

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Lê Thị Trúc Anh

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông

cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiến (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

Giá: 150.000đ**MỤC LỤC**

- ThS. Phan Văn Tú** Tác phẩm chính luận trên báo Thanh Niên do Nguyễn Ái Quốc sáng lập năm 19257
- Đại tá, TS. Nguyễn Văn Tú**
Nhận thức đúng quan hệ biện chứng giữa truyền thống và hiện đại trong xây dựng và phát triển văn hóa Việt Nam hiện nay20
- TS. Phạm Trần Hải, ThS. La Thị Xuân Phương, KS. Bùi Hữu Lộc, ThS. Nguyễn Hoàng Mỹ Lan**
Đánh giá chuyển đổi số trong lĩnh vực quản lý đô thị trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh27
- TS. Nguyễn Thành Nam**
Quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng bộ, chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc50
- TS. Nguyễn Văn Hiệu, TS. Đinh Thị Dung**
Tiếp xúc văn hóa Việt - Hoa qua tín ngưỡng thờ Quan Công tại Huế nhìn từ chính sách của chúa Nguyễn ở Đàng Trong65
- TS. Nguyễn Thị Toàn Thắng**
Tiềm năng ứng dụng công nghệ và các mô hình tích hợp trong chăm sóc sức khỏe người cao tuổi tại Thành phố Hồ Chí Minh72
- ThS. KTS. Lê Hồng Nhật**
Mối liên hệ giữa các chỉ tiêu phát triển giao thông và nhà ở trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh83
- TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang, ThS. Ngô Thị Thanh Tiên, ThS. Đỗ Thị Ngọc Diễm**
Những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình chuyển đổi số của tạp chí khoa học97

Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Ý

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tinh

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trương Thị Hiền

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Vân

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Lê Thị Trúc Anh

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông

cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiền (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

ThS. Nguyễn Thị Hồng Mơ, TS. Nguyễn Văn Tuấn,

ThS. Nguyễn Thị Kim Tuyền Năng lực số của công chức Ủy ban nhân dân phường tại quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh **108**

TS. Lý Ngọc Yến Nhi, Mai Thiều Thảo Ngọc, Phan Thị Hồng Ngân,

Đoàn Trần Đoàn Trang, Nguyễn Thị Ngọc Linh, Lê Hoàng Phụng Tiên

Nhận thức về bình đẳng giới của sinh viên khối ngành kinh tế và vai trò của nó đối với phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh **119**

TS. Lê Thị Trúc Anh

Ứng dụng công nghệ số thúc đẩy phát triển du lịch bền vững (trường hợp huyện Cần Giờ, Thành phố Hồ Chí Minh) **135**

ThS. Nguyễn Thị Kiều Sương

Quản lý nhà nước về dân tộc ở Thành phố Huế hiện nay - thực trạng và giải pháp **148**

ThS. Phan Trần Mai Phương, Lã Minh Thông

Một số vấn đề lý luận về đổi mới và tinh gọn bộ máy nhà nước Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc **160**

ThS. Đào Xuân Thủy, Trương Quang Thắng, Trần Văn Tài,

Nguyễn Hoàng Bảo Việt, Phạm Thị Bảo Tiên

Phát huy vai trò của truyền thông trong lan tỏa các thông tin chính trị đến người dân Thành phố Hồ Chí Minh **172**

SCIENTIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

p-ISSN 3030-4288

No.02 (20) 2025

JUNE/2025

Head office: 324 Chu Van An St., W.12,
Binh Thanh Dist, Ho Chi Minh City
Tel: 0907 232 931
Email: tapchi@hcmca.edu.vn

Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat
(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y
(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son

Assoc.Prof. PhD. Truong Thi Hien

Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Thi Ngoc Trang

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Le Thi Truc Anh

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued
on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd
(57 street 35, ward Binh Trung Tay,
Thu Duc city)

Price: 150.000 VND

CONTENTS

- MA. Phan Van Tu** Commentary works in Thanh Nien newspaper founded by Nguyen Ai Quoc in 19257
- Colonel, PhD. Nguyen Van Tu**
Evidenced understanding of the dialectical relationship between tradition and modernity in building and developing Vietnamese culture today20
- PhD. Pham Tran Hai, MA. La Thi Xuan Phuong,
Engr. Bui Huu Loc, MA. Nguyen Hoang My Lan**
Assessment of digital transformation in the field of urban management in Ho Chi Minh City27
- PhD. Nguyen Thanh Nam**
Viewpoints, guidelines, policies of the Party Committee and government of Ho Chi Minh City on developing high-quality human resources on the threshold of the era of the national rise50
- PhD. Nguyen Van Hieu, PhD. Dinh Thi Dung**
An insight into Vietnamese-Chinese culture through the prism of Guan Gong worship in Hue seen from the policy of Nguyen Lords in the Southern Regions of Vietnam65
- PhD. Nguyen Thi Toan Thang**
Potentiality of application of technology and integrated models to health care for the elderly in Ho Chi Minh City72
- MA. Arch. Le Hong Nhat**
The relationship between the targets of transport development and those of housing development in Ho Chi Minh City83
- PhD. Doan Nguyen Thuy Trang, MA. Ngo Thi Thanh Tien,
MA. Do Thi Ngoc Diem**
Key factors affecting the digital transformation of scientific journals97

Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat
(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y
(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son

Assoc.Prof. PhD. Truong Thi Hien

Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Thi Ngoc Trang

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Le Thi Truc Anh

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued
on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd
(57 street 35, ward Binh Trung Tay,
Thu Duc city)

MA. Nguyen Thi Hong Mo, PhD. Nguyen Van Tuan,

MA. Nguyen Thi Kim Tuyen Digital capacity of civil servants of ward-level People's committees in Tan Binh district, Ho Chi Minh City **108**

PhD. Ly Ngoc Yen Nhi, Mai Thieu Thao Ngoc, Phan Thi Hong Ngan,

Doan Tran Doan Trang, Nguyen Thi Ngoc Linh, Le Hoang Phung Tien Economics students' perception of gender equality and its role in the socio-economic development of Ho Chi Minh City ... **119**

PhD. Le Thi Truc Anh

Applying digital technology to promote sustainable tourism development (a case study of Can Gio district, Ho Chi Minh City) **135**

MA. Nguyen Thi Kieu Suong

State management on ethnic minorities in Hue City today - current situation and solutions **148**

MA. Phan Tran Mai Phuong, La Minh Thong

Some theoretical issues on innovating and streamlining the state apparatus of Vietnam in the era of national rise **160**

MA. Dao Xuan Thuy, Truong Quang Thang, Tran Van Tai,

Nguyen Hoang Bao Viet, Pham Thi Bao Tien Promoting the role of communication in disseminating political information to the people of Ho Chi Minh City **172**

NĂNG LỰC SỐ CỦA CÔNG CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG TẠI QUẬN TÂN BÌNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Ngày nhận bài: 01/4/2025; ngày nhận lại bài: 09/4/2025; ngày duyệt đăng: 23/5/2025

NGUYỄN THỊ HỒNG MƠ^(*)

NGUYỄN VĂN TUẤN^(**)

NGUYỄN THỊ KIM TUYỀN^(***)

TÓM TẮT

Để phát triển Chính phủ số, đội ngũ công chức phải có năng lực số đáp ứng yêu cầu. Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá tính hợp lệ của việc áp dụng Khung năng lực số DigComp của Liên minh Châu Âu (EU) trong việc đo lường, đánh giá thực trạng năng lực số của công chức tại Ủy ban nhân dân (UBND) phường, quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) và mối quan hệ giữa năng lực số với các yếu tố cá nhân của họ. Cuộc khảo sát được tiến hành tại các UBND phường của quận Tân Bình, TP.HCM. Công cụ nghiên cứu chính được sử dụng là SPSS. Kết quả nghiên cứu cho thấy tính hợp lệ của việc áp dụng Khung năng lực số DigComp trong việc đo lường năng lực số của công chức làm việc tại UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM, trình độ thành thạo chung của họ đạt giữa trình độ cơ bản và trung cấp, gần đạt được trình độ trung cấp và có sự khác biệt về năng lực số giữa các nhóm công chức theo thâm niên. Vì vậy, công chức cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực số, đặc biệt ở các lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “An toàn” và “Giải quyết vấn đề”. Đồng thời, để rút ngắn sự khác biệt về năng lực số ở các nhóm công chức theo thâm niên cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho nhóm có thâm niên trên 10 năm về các lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “Giải quyết vấn đề”.

Từ khóa: năng lực số, khung năng lực số, công chức phường, chính phủ số

ABSTRACT

To develop a digital government, civil servants must have requisite digital capacity. The objective of this study is to evaluate the validity of using the European Digital Competence Framework (DigComp) for measurement; to assess the current state of digital capacity among civil servants at the ward-level People's Committees in Tân Bình District, Ho Chi Minh City (HCMC); and to analyze the relationship between digital capacity and their personal factors. The survey was conducted at the ward-level People's Committees in Tân Bình District, HCMC. The primary research tool used was SPSS.

(*) Thạc sĩ, Học viện Cán bộ TP.HCM, n.thmo@hcmca.edu.vn

(**) Tiến sĩ, Đại học Bách Khoa TPHCM, nvtuan@hcmut.edu.vn

(***) Thạc sĩ, Học viện Cán bộ TP.HCM, n.tktuyen@hcmca.edu.vn

The research findings confirm the validity of using the DigComp Framework to measure the digital capacity of civil servants working at the ward-level People's Committees in Tân Bình District, HCMC. The general proficiency level of surveyed civil servants falls between basic and intermediate, close to the intermediate level. Additionally, differences in digital capacity were observed among civil servants based on seniority. Therefore, it is necessary for civil servants to have intensive training in order to enhance their digital capacity, especially in the areas of "Digital Content Creation", "Safety", and "Problem-Solving". Furthermore, to reduce disparities in digital capacity among different seniority groups, additional training should be provided to civil servants with over 10 years of experience, specifically in "Digital Content Creation" and "Problem-Solving."

Keywords: *digital capacity, digital competency framework, ward-level civil servants, digital government.*

1. Giới thiệu

Công nghệ số ngày càng phát triển mạnh mẽ, vừa là cơ hội góp phần phát triển kinh tế - xã hội vừa là thách thức trong quản lý đối với Chính phủ các nước trên thế giới. Tại Việt Nam, Chính phủ đã ban hành Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 thông qua Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021. Theo đó, tầm nhìn đến năm 2030, Chính phủ số chuyển đổi cách thức tổ chức, vận hành, môi trường làm việc và công cụ làm việc để cán bộ, công chức, viên chức có thể thực hiện tốt nhất nhiệm vụ của mình. Một trong các giải pháp được đưa ra là "rà soát, cập nhật khung năng lực, chuẩn kỹ năng công nghệ thông tin tích hợp kỹ năng số cho cán bộ, công chức, viên chức nhà nước... Tổ chức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng số, kỹ năng phân tích và xử lý dữ liệu cho cán bộ, công chức, viên chức hàng năm để sẵn sàng chuyển đổi môi trường làm việc sang môi trường số".

Tuy nhiên, theo Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 22 tháng 12 năm 2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia có nêu "mặc dù Đảng, Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách đẩy mạnh ứng dụng, phát triển khoa học, công nghệ, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, chủ động, tích cực tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đạt được nhiều kết quả quan trọng nhưng tốc độ và sự bứt phá về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia còn chậm; quy mô, tiềm lực, trình độ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia còn khoảng cách xa so với nhóm các nước phát triển; nhận thức của nhiều cấp, nhiều ngành, cán bộ, công chức và Nhân dân về chuyển đổi số chưa đầy đủ và sâu sắc...". Chính vì vậy, hiện nay việc nghiên cứu để đánh giá năng lực số của đội ngũ công chức là rất cần thiết để thúc đẩy thực hiện thành công chiến lược phát triển Chính phủ số tại Việt Nam.

Có một số nghiên cứu liên quan đến vấn đề này như: nghiên cứu của Nguyễn Thị Tươi và Nguyễn Nghi Thanh (2023) về tác động của năng lực số đến hiệu suất công việc của công chức tỉnh ở Việt Nam cho thấy một số yếu tố của năng lực số có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của công chức (Nguyen & Nguyen, 2023); nghiên cứu của Krpálek và cộng sự (2021) về hình thành năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm của nhân viên hành chính công để phát triển nghề nghiệp bền vững cho thấy các xu hướng phát triển công nghệ hiện đại, số hóa và hệ thống thông tin sẽ góp phần làm hiệu quả công việc trong quản lý hành chính nhà nước (Krpálek et al., 2021); nghiên cứu của Chinn và cộng sự (2020) cho thấy khắp các khu vực công của Liên minh Châu Âu EU-28 đang thiếu hàng triệu người có kỹ năng số cần thiết để hoạt động trong một thế giới ngày càng số hóa và tự động hóa vì vậy Chính phủ các nước EU-28 cần các giải pháp để thu hẹp khoảng cách năng lực số (Chinn et al., 2020); nghiên cứu của Bilan và cộng sự (2023) về đánh giá năng lực số của công chức ở Ukraine cho thấy công chức Ukraine thiếu hụt rõ ràng nhất trong các lĩnh vực năng lực số gồm “Giải quyết vấn đề”, “Sáng tạo nội dung số” và “An toàn” theo khung năng lực số DigComp của EU (Bilan et al., 2023).

Qua những nghiên cứu trên cho thấy năng lực số là một trong các năng lực quan trọng và không thể thiếu của đội ngũ công chức trong thời đại ngày nay. Tuy nhiên, hiện nay chưa có khung năng lực số thống nhất để đánh giá năng lực số của công chức, đặc biệt là công chức UBND phường ở Việt Nam. Do đó, nghiên cứu này hướng đến trả lời các câu hỏi sau: (1) Tính hợp lệ của việc áp dụng khung DigComp trong việc đo lường năng lực số của công chức phường?; (2) Năng lực số của công chức tại các UBND phường, quận Tân Bình, TP.HCM hiện nay ở mức độ nào?; (3) Có mối quan hệ giữa năng lực số với các yếu tố cá nhân của công chức phường hay không?. Nói cách khác, nghiên cứu này áp dụng khung năng lực số DigComp của Liên minh Châu Âu nhằm kiểm định tính phù hợp và đo lường cụ thể mức độ năng lực số của công chức tại các UBND phường, quận Tân Bình, TP.HCM, đồng thời khám phá mối quan hệ giữa năng lực số với các yếu tố cá nhân của họ. Từ đó, kết quả của nghiên cứu cho thấy sự phù hợp của khung năng lực số DigComp đo lường mức độ năng lực số của công chức phường. Qua đó, cung cấp thêm cơ sở để đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao năng lực số của công chức.

Cụ thể hơn, kết quả của nghiên cứu có thể hỗ trợ các nhà hoạch định chính sách của Việt Nam cân nhắc việc tích hợp khung năng lực số DigComp vào các văn bản pháp luật để đo lường năng lực số của mọi công chức Việt Nam. Đồng thời, việc xác định các khoảng cách về năng lực số có thể giúp thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả để cải thiện năng lực số với mục tiêu trở thành một quốc gia số toàn diện (Nguyen et al., 2024).

Ủy ban Châu Âu (2019) định nghĩa năng lực số là khả năng áp dụng công nghệ số một cách có trách nhiệm, có phê phán và tự tin cho việc học tập, công việc và tương tác xã

hội. Nó được mô tả là sự kết hợp giữa thái độ, kỹ năng và kiến thức. Khung năng lực số DigComp nêu bật các yếu tố thiết yếu của năng lực số trên năm lĩnh vực là:

- Kiến thức về thông tin và dữ liệu: Kỹ năng nhận biết, thu thập và đánh giá dữ liệu, thông tin, cũng như nội dung số. Biết cách xác định nhu cầu thông tin và đánh giá độ chính xác của nguồn. Đồng thời, có khả năng tổ chức, quản lý và lưu trữ dữ liệu một cách hiệu quả.

- Giao tiếp và cộng tác: Sử dụng công nghệ số để tương tác, làm việc nhóm và duy trì giao tiếp trong môi trường đa văn hóa và đa thế hệ. Tham gia vào các hoạt động cộng đồng, bao gồm các dịch vụ trực tuyến công cộng và tư nhân, để đóng góp tích cực cho xã hội. Ngoài ra, cần biết cách kiểm soát danh tiếng, danh tính và sự hiện diện trực tuyến của bản thân.

- Sáng tạo nội dung số: Khả năng tạo ra và chỉnh sửa nội dung số nhằm nâng cao chất lượng thông tin. Biết cách kết hợp dữ liệu và tài liệu vào hệ thống kiến thức hiện có, đồng thời tuân thủ quy định về bản quyền và cấp phép. Cũng cần có kỹ năng cung cấp hướng dẫn dễ hiểu cho các hệ thống máy tính.

- An toàn: Bảo vệ thiết bị, nội dung số, thông tin cá nhân và dữ liệu trước các nguy cơ trên môi trường số. Duy trì sức khỏe tinh thần và thể chất khi sử dụng công nghệ, đồng thời tận dụng các công cụ kỹ thuật số để thúc đẩy sự gắn kết xã hội và hạnh phúc. Hiểu được tác động của việc sử dụng công nghệ đối với môi trường.

- Giải quyết vấn đề: Có khả năng nhận diện và xử lý các vấn đề trong môi trường số, từ những tình huống đơn giản đến những thách thức phức tạp. Biết cách cải tiến quy trình và sản phẩm bằng công cụ số và luôn cập nhật xu hướng công nghệ mới (Androniceanu et al., 2023).

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng bằng cuộc khảo sát trực tuyến đội ngũ công chức làm việc tại UBND phường, quận Tân Bình, TP.HCM về năng lực số.

2.1. Thu thập dữ liệu

Dữ liệu cho nghiên cứu này được thu thập dựa trên các hoạt động khảo sát trực tuyến đội ngũ công chức tại các UBND phường của quận Tân Bình, TP.HCM bằng nền tảng Google Forms vào tháng 01 năm 2025. Trước khi thu thập dữ liệu, chúng tôi đã cung cấp thông tin chi tiết toàn diện và minh bạch về cuộc khảo sát cho những người trả lời và nhận được sự đồng ý của họ trước khi tiến hành thu thập dữ liệu. Các thông tin này được hiển thị nổi bật trong bảng khảo sát trực tuyến cho những người trả lời trước khi họ tiến hành. Công cụ đánh giá được điều chỉnh từ DigCompSAT, một công cụ tự đánh giá liên quan đến Khung năng lực số của Châu Âu. Xem xét độ dài của bảng khảo sát, bao gồm nhiều câu và có thể được coi là quá sức đối với người trả lời và có khả năng dẫn đến không trả lời, chúng tôi đã sử dụng bốn cấp độ trong bảng khảo sát của mình để đo lường

trình độ thành thạo của người trả lời. Theo đó, công cụ tự đánh giá có 80 câu hỏi và các lựa chọn của người trả lời bao gồm ba cấp độ thành thạo (tức là cơ bản, trung cấp và nâng cao), cộng với cấp độ dưới cơ bản gồm tùy chọn “Hoàn toàn không biết/ Không thể làm/ Hoàn toàn không có” dành cho trường hợp thiếu kiến thức, kỹ năng hoặc thái độ. Vì các câu khảo sát được viết bằng tiếng Anh, do đó chúng tôi đã chuyển sang tiếng Việt để đối tượng trả lời là người Việt có thể tiếp cận. Chúng tôi sử dụng phương pháp dịch để đảm bảo tính hợp lệ về mặt nội dung của phiên bản tiếng Việt: hai người bản ngữ tiếng Việt độc lập dịch sang tiếng Việt. Để duy trì tính dễ đọc và dễ hiểu của các câu trong bảng khảo sát đối với tất cả người Việt, chúng tôi đã phỏng vấn 05 người làm việc tại UBND phường của quận Tân Bình nhằm mục đích cung cấp thông tin góp ý về bảng khảo sát. Nhóm nghiên cứu đã điều chỉnh các câu hỏi theo phản hồi từ ý kiến của họ. Tiếp theo, nhóm nghiên cứu tiến hành một cuộc khảo sát thí điểm trực tuyến vào tháng 12 năm 2024 với 17 người làm việc tại UBND phường 12, quận Tân Bình. Sau đó, chúng tôi chính thức tiến hành khảo sát công chức tại các UBND phường của quận Tân Bình, TP.HCM. Nghiên cứu này đã nhận được phản hồi từ 200 người. Sau khi sàng lọc, 22 trường hợp đã bị loại khỏi phân tích.

Thống kê tóm tắt đặc điểm của công chức được khảo sát được trình bày trong Bảng 1. Theo đó, có 50,6% công chức trả lời nằm trong độ tuổi từ 35 đến 45 tuổi và chỉ 2,2% từ 55 tuổi trở lên. Số lượng công chức trả lời khảo sát là nam giới (51,7%) nhiều hơn nữ giới (48,3%) và phần lớn có trình độ đại học (86%). Đa số công chức ở vị trí chuyên môn/nghiệp vụ (81,5%) và ở ngạch chuyên viên (83,1%). Thâm niên công tác trên 10 năm chiếm 43,8%, từ 6 đến 10 năm chiếm 19,7%, từ 3 đến 5 năm chiếm 15,2% và dưới 2 năm chiếm 21,3%.

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học của người trả lời

Đặc điểm nhân khẩu học	Tỷ lệ	N=178
Tuổi		
Dưới 25 tuổi	8,4%	15
Từ 25 đến 34 tuổi	25,3%	45
Từ 35 đến 45 tuổi	50,6%	90
Từ 46 đến 54 tuổi	13,5%	24
Từ 55 tuổi trở lên	2,2%	4
Giới tính		
Nữ	48,3%	86
Nam	51,7%	92
Trình độ		

Cao đẳng	0,6%	1
Đại học	86,0%	153
Thạc sỹ	13,5%	24
Vị trí việc làm		
Chuyên môn/Nghiệp vụ	81,5%	145
Lãnh đạo/Quản lý	18,5%	33
Ngạch		
Người hoạt động không chuyên trách	13,5%	24
Cán sự	0,6%	1
Chuyên viên	83,1%	148
Chuyên viên chính	2,8%	5
Thâm niên		
Dưới 2 năm	21,3%	38
Từ 3 đến 5 năm	15,2%	27
Từ 6 đến 10 năm	19,7%	35
Trên 10 năm	43,8%	78

2.2. Phân tích dữ liệu

Đầu tiên, nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố để đánh giá tính đơn hướng của thang đo. Tiếp theo, phân tích độ tin cậy của thang đo dựa vào hệ số Cronbach's Alpha. Sau đó, sử dụng phân tích thống kê mô tả để mô tả điểm trung bình của các năng lực số nhằm cho thấy thực trạng năng lực số của công chức các UBND phường tại quận Tân Bình, TP.HCM. Và dùng phân tích ANOVA để nhận diện mối quan hệ giữa năng lực số và các yếu tố cá nhân của công chức. Phân tích dữ liệu của nghiên cứu được thực hiện bằng cách sử dụng ứng dụng thống kê cho khoa học xã hội (SPSS, v.20).

3. Kết quả và thảo luận

Phần này trình bày kết quả đánh giá tính hợp lệ của khung năng lực số, thống kê mô tả về thực trạng năng lực số và mối quan hệ giữa năng lực số với các yếu tố cá nhân của công chức làm việc tại UBND phường, quận Tân Bình, TP.HCM.

3.1. Kết quả

3.1.1. Tính hợp lệ của việc áp dụng khung DigComp trong việc đo lường năng lực số của công chức UBND phường tại quận Tân Bình, TP.HCM

Thực hiện phân tích tính đơn hướng của thang đo bằng phân tích nhân tố, kết quả cho thấy thang đo “Kiến thức về thông tin và dữ liệu”, “Giao tiếp và cộng tác”, “An toàn” và “Giải quyết vấn đề” đảm bảo được tính đơn hướng, các biến quan sát của biến phụ thuộc

hội tụ khá tốt. Còn thang đo “Sáng tạo nội dung số” chưa đảm bảo tính đơn hướng, vì vậy phải loại 1 biến tương ứng với câu “Tôi biết rằng việc tải xuống hoặc chia sẻ nội dung số (ví dụ: nhạc, phần mềm, phim) có thể có hậu quả về đạo đức hoặc pháp lý”. Sau đó, tính độ tin cậy của các thang đo, kết quả cho thấy tất cả các ước tính alpha của Cronbach đều được xác định là đáng tin cậy (lớn hơn giá trị 0,9). Điều này cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy.

Bảng 2. Thống kê mô tả độ tin cậy trong năm lĩnh vực năng lực số

Năng lực số	Cronbach's Alpha>0.70
Kiến thức về thông tin và dữ liệu	0,980
Giao tiếp và cộng tác	0,988
Sáng tạo nội dung số	0,981
An toàn	0,984
Giải quyết vấn đề	0,987

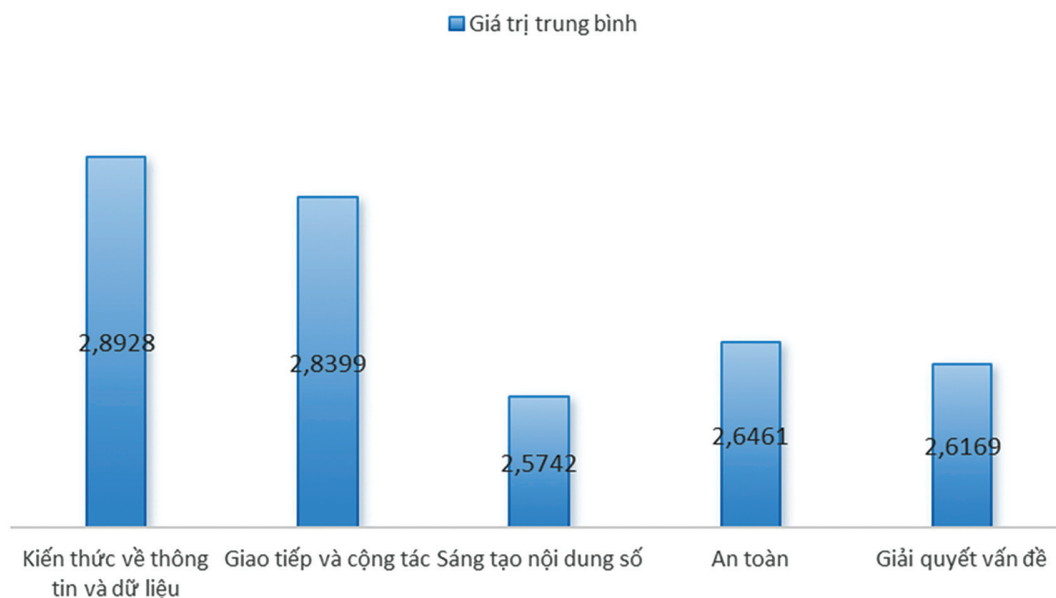
3.1.2. Thực trạng năng lực số của công chức UBND phường tại quận Tân Bình, TP.HCM

Thống kê mô tả chung về mức độ thành thạo trong năm lĩnh vực năng lực số theo 4 mức độ, cụ thể là: Điểm 1 biểu thị trình độ dưới cơ bản, điểm 2 biểu thị trình độ cơ bản, điểm 3 biểu thị trình độ trung cấp và điểm 4 biểu thị trình độ nâng cao. Mức độ thành thạo năng lực số của đối tượng khảo sát nằm giữa trình độ cơ bản và trung cấp, với điểm là 2,7140 trên 4. Điểm của năm lĩnh vực năng lực dao động từ 2,5742 đến 2,8928. Cụ thể, người trả lời đạt điểm cao nhất ở lĩnh vực “Kiến thức về thông tin và dữ liệu” (2,8928) và “Giao tiếp và cộng tác” (2,8399), tiếp theo là “An toàn” (2,6461) và “Giải quyết vấn đề” (2,6169). Còn “Sáng tạo nội dung số” có điểm thấp nhất là 2,5742 (xem Bảng 3 và Hình 1).

Bảng 3. Thống kê mô tả mức độ thành thạo trong năm lĩnh vực năng lực số

Năng lực số	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Kiến thức về thông tin và dữ liệu	2,8928	0,76506
Giao tiếp và cộng tác	2,8399	0,72380
Sáng tạo nội dung số	2,5742	0,76627
An toàn	2,6461	0,74574
Giải quyết vấn đề	2,6169	0,75034
Mức độ thành thạo chung	2,7140	0,68313

Hình 1. Thống kê mô tả mức độ thành thạo trong năm lĩnh vực năng lực số



3.1.3. Mối quan hệ giữa năng lực số với các yếu tố cá nhân

Sau khi thực hiện phân tích ANOVA (với các yếu tố cá nhân “Tuổi”, “Giới tính”, “Trình độ”, “Vị trí việc làm”, “Ngạch”) thì nhận thấy không có khác biệt về năng lực số của công chức theo các yếu tố này. Còn yếu tố “Thâm niên” là có khác biệt về năng lực số. Cụ thể về lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số” và “Giải quyết vấn đề” có sự khác biệt giữa nhóm thâm niên “Từ 3 đến 5 năm” và nhóm “Từ 6 đến 10 năm” với nhóm “Trên 10 năm”.

Bảng 4. Mối quan hệ giữa năng lực số và các yếu tố cá nhân

Năng lực số	(I) Thâm niên	(J) Thâm niên	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Sáng tạo nội dung số	Từ 3 đến 5 năm	Trên 10 năm	0,43305*	0,16817	0,011
	Từ 6 đến 10 năm	Trên 10 năm	0,33929*	0,15322	0,028
Giải quyết vấn đề	Từ 3 đến 5 năm	Trên 10 năm	0,39098*	0,16330	0,018
	Từ 6 đến 10 năm	Trên 10 năm	0,46625*	0,14879	0,002

Dựa theo Bảng 4 có thể thấy: Về lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, có sự khác biệt đáng kể giữa nhóm “Từ 3 đến 5 năm” và “Trên 10 năm” vì có chênh lệch trung bình (Mean Difference) với giá trị 0,43305 và mức ý nghĩa (Sig.) là 0,011. Điều này chỉ ra rằng sự

khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Tương tự, sự khác biệt giữa nhóm “Từ 6 đến 10 năm” và “Trên 10 năm” (chênh lệch trung bình 0,33929, mức ý nghĩa 0,028) cũng đáng kể. Như vậy, cho thấy có sự khác biệt giữa các nhóm thâm niên trong lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, cụ thể là nhóm có thâm niên “Từ 3 đến 5 năm” và “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực sáng tạo nội dung số tốt hơn nhóm “Trên 10 năm”. Về lĩnh vực “Giải quyết vấn đề”, có sự khác biệt đáng kể giữa nhóm “Từ 3 đến 5 năm” và “Trên 10 năm” vì có chênh lệch trung bình (Mean Difference) với giá trị 0,39098 và mức ý nghĩa (Sig.) là 0,018. Điều này chỉ ra rằng sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Tương tự, sự khác biệt giữa nhóm “Từ 6 đến 10 năm” và “Trên 10 năm” (chênh lệch trung bình 0,46625, mức ý nghĩa 0,002) cũng đáng kể. Như vậy, cho thấy, có sự khác biệt giữa các nhóm thâm niên trong lĩnh vực “Giải quyết vấn đề”, cụ thể là nhóm có thâm niên “Từ 3 đến 5 năm” và “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực giải quyết vấn đề tốt hơn nhóm “Trên 10 năm”.

3.2. Thảo luận

Kết quả của nghiên cứu này nhìn chung khẳng định tính phù hợp của việc áp dụng khung DigComp cho công chức làm việc tại UBND phường của quận Tân Bình, TPHCM. Thông qua đó, giá trị của thang đo có thể áp dụng cho các cơ quan, đơn vị công của Việt Nam.

Đồng thời, nghiên cứu cũng cho thấy năng lực số của đối tượng được khảo sát đạt giữa trình độ cơ bản và trung cấp với giá trị trung bình là 2,7140 trên thang đo từ 1 đến 4, gần đạt được trình độ trung cấp. Trình độ trung cấp về năng lực số được khảo sát có thể là kết quả cho việc điều chỉnh chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực số cho cán bộ, công chức. Hơn nữa, những người được khảo sát cho thấy tiến bộ hơn trong các lĩnh vực “Kiến thức về thông tin và dữ liệu”, “Giao tiếp và cộng tác”, điều này có thể là do việc ứng dụng thường xuyên công nghệ số trong công việc và cuộc sống hàng ngày của họ ở hai lĩnh vực này. Ngược lại, các lĩnh vực mà họ có ít sự tự tin nhất là “Sáng tạo nội dung số”, “An toàn” và “Giải quyết vấn đề”, tương tự như kết quả đánh giá năng lực số của công chức Ukraine (Bilan et al., 2023). Vì vậy, công chức cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao hơn nữa năng lực số, đặc biệt ở các lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “An toàn” và “Giải quyết vấn đề”.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có sự khác biệt về năng lực số giữa các nhóm công chức theo thâm niên trong lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “Giải quyết vấn đề” cụ thể là nhóm có thâm niên “Từ 3 đến 5 năm” và “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực sáng tạo nội dung số và giải quyết vấn đề tốt hơn nhóm “Trên 10 năm”. Điều này có thể do những người có thâm niên làm việc lâu năm có cách tiếp cận công việc theo thói quen nên mức độ năng lực “Sáng tạo nội dung số” và “Giải quyết vấn đề” không bằng những người có thâm niên làm việc ít hơn. Thêm vào đó, theo thống kê ở Bảng 1. đối tượng khảo sát có thâm niên công tác trên 10 năm lại chiếm tỷ lệ lớn (43,8%). Do đó, cần rút ngắn sự khác

biệt về năng lực số ở các nhóm công chức theo thâm niên chẳng hạn như tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho nhóm có thâm niên trên 10 năm về các lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “Giải quyết vấn đề”.

4. Kết luận

Việc xây dựng khung năng lực số cho đội ngũ công chức được coi là một bước quan trọng để hỗ trợ thiết kế đào tạo, bồi dưỡng nhằm thực hiện được chiến lược phát triển Chính phủ số Việt Nam. Nghiên cứu này xác nhận tính hợp lệ của việc áp dụng thang đo năng lực số dựa trên Khung năng lực DigComp cho công chức làm việc tại UBND phường quận Tân Bình, TP.HCM. Đồng thời, đã đánh giá được thực trạng năng lực số của họ, cụ thể là công chức tiến bộ hơn trong các lĩnh vực “Kiến thức về thông tin và dữ liệu”, “Giao tiếp và cộng tác” và các lĩnh vực mà họ có ít sự tự tin nhất là “Sáng tạo nội dung số”, “An toàn” và “Giải quyết vấn đề”. Vì vậy, công chức cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến các lĩnh vực này, ví dụ thông qua các khóa học về an ninh mạng, khắc phục sự cố công nghệ thông tin và sáng tạo nội dung số. Có thể tăng cường đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thông qua các nền tảng trực tuyến hoặc học tập kết hợp với sự trợ giúp của cán bộ công nghệ thông tin có thể được coi là một cách hiệu quả để nâng cao năng lực số của công chức (Nguyen et al., 2024). Tiếp theo, các yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến năng lực số của công chức UBND phường tại quận Tân Bình, TP.HCM cũng được phân tích. Theo đó nhóm công chức có thâm niên “Từ 3 đến 5 năm” và “Từ 6 đến 10 năm” có năng lực sáng tạo nội dung số và giải quyết vấn đề tốt hơn nhóm “Trên 10 năm”. Do đó, để rút ngắn sự khác biệt về năng lực số ở các nhóm công chức theo thâm niên cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho nhóm có thâm niên trên 10 năm về các lĩnh vực “Sáng tạo nội dung số”, “Giải quyết vấn đề”.

Hiện nay, theo chủ trương của Đảng và Nhà nước về sắp xếp đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình chính quyền địa phương 2 cấp thì chính quyền phường sẽ được trao nhiều quyền hạn hơn, tổ chức bộ máy, chế độ công chức, công vụ cũng sẽ được đổi mới, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ (Thủy Tiên, 2025). Vì vậy, vai trò của công chức phường ngày càng quan trọng nên việc đo lường năng lực số của công chức phường là rất cần thiết. Do đó, đối với các nghiên cứu trong tương lai nhằm mục đích đo lường năng lực số của công chức UBND phường trên toàn quốc, việc áp dụng khung DigComp sẽ có lợi. Các nghiên cứu như vậy có thể xem xét kết hợp các yếu tố của các mục liên quan đến AI dựa trên phiên bản DigComp mới nhất, phiên bản 2.2. Hơn nữa, để tăng cường tính hợp lệ của khung DigComp dành cho công chức UBND phường, có thể tiến hành các cuộc phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm tập trung với những người tham gia khảo sát để khám phá mối quan hệ giữa các yếu tố cá nhân và năng lực số (Nguyen et al., 2024).

Tài liệu tham khảo

- Androniceanu, A., Sabie, O.-M., Georgescu, I., & Drugău-Constantin, A.-L. (2023). Main factors and causes that are influencing the digital competences of human resources. *Administratie si Management Public*, (41), 26-53. <https://doi.org/10.24818/amp/2023,41-02>.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., & Samoliuk, N. (2023). Digital skills of civil servants: Assessing readiness for successful interaction in e-society. *Acta Polytechnica Hungarica*, 20(3), 155-174.
- Chinn, D., Hieronimus, S., Kirchherr, J., & Klier, J. (2020). The future is now: Closing the skills gap in Europe's public sector. *McKinsey & Company*.
- Krpálek, P., Berková, K., Kubišová, A., Krelová, K. K., Frendlovská, D., & Spiesová, D. (2021). Formation of professional competences and soft skills of public administration employees for sustainable professional development. *Sustainability*, 13(10), 5533. <https://doi.org/10.3390/su13105533>
- Nguyen, T. Q., Pham, N. T. A., Hoang, P. A., Dang, D. P. T., Pham, H. C., McClelland, R., & Noroozi, O. (2024). Digital competence of Vietnamese citizens: An application of digcomp framework and the role of individual factors. *Education and Information Technologies*, 1-32. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12585-3>
- Nguyen, T. T., & Nguyen, T. N. (2023). The impact of digital capabilities on the work performance of provincial civil servants in Vietnam. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(4), e560-e560. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i4.560>
- Thủy Tiên (2025). *Nhiệm vụ, quyền hạn cấp xã sẽ tăng lên khi thực hiện mô hình chính quyền 2 cấp*. Báo Kinh tế đô thị. Truy xuất từ <https://kinhtedothi.vn/nhiem-vu-quyen-han-cap-xa-se-tang-len-khi-thuc-hien-mo-hinh-chinh-quyen-2-cap.664189.html>, trích đọc ngày 08/4/2025.

