



Tạp chí

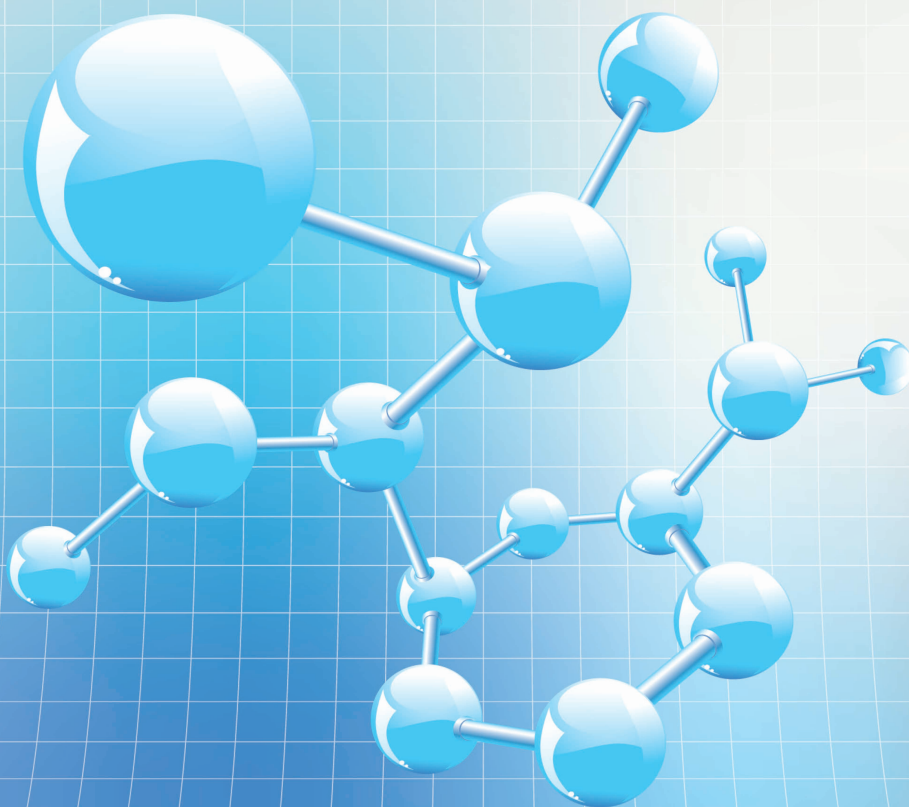
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY

P. ISSN 1859-4190

E. ISSN 2815-553X



Số 2 (85)

2024

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

■ **Tổng Biên tập**

TS. Đỗ Văn Đĩnh

■ **Phó Tổng biên tập**

TS. Nguyễn Thị Kim Nguyên

■ **Thư ký Tòa soạn**

PGS.TS. Ngô Hữu Mạnh

■ **Hội đồng Biên tập**

NGND.TS. Đinh Văn Nhung - Chủ tịch Hội đồng

GS.TS. Phạm Thị Ngọc Yến

PGS.TSKH. Trần Hoài Linh

PGS.TS. Nguyễn Quốc Cường

PGS.TS. Nguyễn Văn Liễu

GS.TSKH. Thân Ngọc Hoàn

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Phạm Minh Tuấn

PGS.TS. Nguyễn Doãn Ý

GS.TS. Đinh Văn Sơn

PGS.TS. Trương Thị Thủy

TS. Vũ Quang Thập

PGS.TS. Nguyễn Thị Bất

GS.TS. Đỗ Quang Kháng

TS. Bùi Văn Ngọc

PGS.TS. Ngô Sỹ Lương

PGS.TS. Khuất Văn Ninh

GS.TSKH. Phạm Hoàng Hải

PGS.TS. Đoàn Ngọc Hải

PGS.TS. Nguyễn Ngọc Hà

GS.TS. Yu Ming Zhang

TS. Nguyễn Văn Anh

■ **Ban Biên tập**

ThS. Đoàn Thị Thu Hằng - Trưởng ban

ThS. Đào Thị Vân

■ **Editor-in-Chief**

Dr. Do Van Dinh

■ **Vice Editor-in-Chief**

Dr. Nguyen Thi Kim Nguyen

■ **Office Secretary**

Assoc.Prof.Dr. Ngo Huu Manh

■ **Editorial Board**

People's Teacher, Dr. Dinh Van Nhung - Chairman

Prof.Dr. Pham Thi Ngoc Yen

Assoc.Prof.Dr.Sc. Tran Hoai Linh

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Quoc Cuong

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Van Lien

Prof.Dr.Sc. Than Ngoc Hoan

Prof.Dr.Sc. Bành Tiến Long

Prof.Dr. Tran Van Dich

Prof.Dr. Pham Minh Tuan

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Doan Y

Prof.Dr. Dinh Van Son

Assoc.Prof.Dr. Trương Thị Thủy

Dr. Vu Quang Thap

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Bat

Prof.Dr. Do Quang Khang

Dr. Bui Van Ngoc

Assoc.Prof.Dr. Ngo Sy Luong

Assoc.Prof.Dr. Khuat Van Ninh

Prof.Dr.Sc. Pham Hoang Hai

Assoc.Prof.Dr. Doan Ngoc Hai

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ngoc Ha

Prof.Dr. Yu Ming Zhang

Dr. Nguyen Van Anh

■ **Editorial**

MSc. Doan Thi Thu Hang - Head

MSc. Dao Thi Van

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.

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.

LIÊN NGÀNH ĐIỆN - ĐIỆN TỬ - TỰ ĐỘNG HÓA

- Nghiên cứu các chế độ làm việc của máy điện từ kháng SRM-2x550 5 Phạm Công Tảo
Trần Duy Khánh
Phạm Thị Hoan
- Phương pháp phát hiện tự động và cải thiện tỷ lệ giải mã mã Datamatrix trong công nghiệp 12 Hà Minh Tuấn
Nguyễn Phương Ty
Lê Thị Mai
Lê Ngọc Hòa
Nguyễn Thị Phương Oanh
Phạm Thị Thảo
- Nghiên cứu mối liên hệ giữa tốc độ truyền thông và tốc độ đọc encoder trong điều khiển robot 17 Đàm Hải Quân
Lê Thị Hồng Gấm
Bùi Trung Thành
Phạm Văn Bạch Ngọc

LIÊN NGÀNH CƠ KHÍ - ĐỘNG LỰC

- Nghiên cứu ảnh hưởng của một số yếu tố công nghệ thêu đến độ co hình thêu trên vải Pe/Co 22 Đỗ Thị Tần
Nguyễn Quang Thoại
- Nghiên cứu ảnh hưởng nhiệt độ và chu kỳ giặt đến độ giãn và phục hồi giãn của vải dệt kim cotton 28 Tạ Văn Hiến
Đỗ Thị Tần
- Quan sát dòng kim loại khi hàn bằng công nghệ hình ảnh X-ray đa chiều 34 Phùng Danh Sa
Ngô Hữu Mạnh
Trịnh Văn Cường
Mạc Thị Nguyên
Nguyễn Văn Anh
- Ứng dụng mô phỏng số thiết kế biên dạng cam trụ cần tịnh tiến theo phương pháp vết 40 Mạc Văn Giang
Đào Văn Kiên
- Nghiên cứu ứng dụng công nghệ mô phỏng vật liệu rời trong tối ưu hóa thông số làm việc của cơ cấu cấp hạt trên máy bóc vỏ hạt sen tươi 47 Hà Đình Soát
Nguyễn Hữu Chấn
Dương Thị Hà
Vũ Tiến Hiếu

NGÀNH KINH TẾ

- Nghiên cứu nhận thức và định hướng của sinh viên khoa Kinh tế Trường Đại học Sao Đỏ về nhân lực trong nền kinh tế số 54 Vũ Thị Lý

NGÀNH KINH TẾ

Tác động của các yếu tố thuộc về quản lý nguồn nhân lực xanh đối với hiệu suất xanh của doanh nghiệp	60	Phạm Thị Lĩnh Phạm Thị Mộng Hằng
Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương	66	Nguyễn Thị Huệ
Đẩy mạnh hoạt động E-Marketing trong phát triển du lịch chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hải Dương	72	Vũ Thị Hương
Công tác kế toán tiền lương và bảo hiểm bắt buộc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn tỉnh Hải Dương - Thực trạng và giải pháp	78	Nguyễn Thị Quỳnh Vũ Thị Lý Định Thị Kim Thiết Đoàn Thị Thu Hằng

NGÀNH TOÁN HỌC

Điều khiển phản hồi của phương trình 2D g -Navier-Stokes bằng các tham số xác định hữu hạn	84	Nguyễn Việt Tuấn Nguyễn Kiều Hiền
--	----	--------------------------------------

LIÊN NGÀNH HÓA HỌC - THỰC PHẨM

Tổng hợp và nghiên cứu tính chất phát quang của hệ hybrid cluster/perovskite ứng dụng trong chiếu sáng	90	Phạm Thị Điệp Mạc Thị Lê
--	----	-----------------------------

NGÀNH GIÁO DỤC HỌC

Giáo dục trực tuyến - xu hướng đào tạo du lịch trong bối cảnh hội nhập phát triển kinh tế	97	Nguyễn Thị Sao Tăng Thị Hồng Minh
Đánh giá văn hóa ứng xử trong du lịch bằng phương pháp định lượng: Nghiên cứu các điểm du lịch tỉnh Hải Dương	103	Nguyễn Thị Thảo

LIÊN NGÀNH TRIẾT HỌC - XÃ HỘI HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC

Vận dụng Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam vào giảng dạy Chủ nghĩa xã hội khoa học	109	Nguyễn Thị Nhan Nguyễn Mạnh Tường
Tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng dân tộc và sự vận dụng của Đảng Cộng sản Việt Nam trong công cuộc đổi mới	115	Nguyễn Thị Hiền
Giảng dạy các học phần lý luận chính trị cho sinh viên ở Trường Đại học Sao Đỏ hiện nay	122	Phạm Xuân Đức

TITLE FOR ELECTRICITY - ELECTRONICS - AUTOMATION

- Research on working modes of switched reluctance machine SRM-2x550 5 Pham Cong Tao
Tran Duy Khanh
Pham Thi Hoan
- A methodology for automatic detection and improving Datamatrix code decoding rate in industry 12 Ha Minh Tuan
Nguyen Phuong Ty
Le Thi Mai
Le Ngoc Hoa
Nguyen Thi Phuong Oanh
Pham Thi Thao
- Research the relationship between microcontroller communication speed and encoder value in robot control 17 Dam Hai Quan
Le Thi Hong Gam
Bui Trung Thanh
Pham Van Bach Ngoc

TITLE FOR MECHANICAL AND DRIVING POWER ENGINEERING

- The influence of some embroidery technology factors on the shrinkage of embroidery patterns on Pe/Co fabric 22 Do Thi Tan
Nguyen Quang Thoai
- Research the effects of temperature and washing cycle on the stretch and stretch recovery of cotton knitted fabrics 28 Ta Van Hien
Do Thi Tan
- Metal flow observation by multi-dimensional innovated X-ray image technology 34 Phung Danh Sa
Ngo Huu Manh
Trinh Van Cuong
Mac Thi Nguyen
Nguyen Van Anh
- Application of digital simulation for designing the profile of a cam cylinder that needs translation according to the trace method 40 Mac Van Giang
Dao Van Kien
- Study on the application of discrete element method in optimizing operating parameters of the feeding mechanism in fresh lotus seed decorticating machine 47 Ha Dinh Soat
Nguyen Huu Chan
Duong Thi Ha
Vu Tien Hieu

TITLE FOR ECONOMICS

- Research on perception and orientation of students of the faculty of Economics of Sao Do University on human resources in the digital economy 54 Vu Thi Ly

TITLE FOR ECONOMICS

The impact of green human resource management factors on enterprises green performance	60	Pham Thi Linh Pham Thi Mong Hang
Factors affecting the work motivation of workers in industrial parks in Hai Duong province	66	Nguyen Thi Hue
Promote E-Marketing activities in developing high-quality tourism in the Hai Duong province	72	Vu Thi Huong
Salary accounting and compulsory insurance at construction enterprises in Hai Duong province - current situation and solutions	78	Nguyen Thi Quynh Vu Thi Ly Dinh Thi Kim Thiet Doan Thi Thu Hang

TITLE FOR MATHEMATICS

Feedback control of 2D g-Navier-Stokes equations by finite determining parameters	84	Nguyen Viet Tuan Nguyen Kieu Hien
---	----	--------------------------------------

TITLE FOR CHEMISTRY AND FOOD TECHNOLOGY

Study of luminescent properties of hybrid cluster/perovskite systems applied in lighting	90	Pham Thi Diep Mac Thi Le
--	----	-----------------------------

TITLE FOR EDUCATION

Online education - the trend on tourism training in the context of economic integration and development	97	Nguyen Thi Sao Tang Thi Hong Minh
Assessing behaviour culture in tourism by quantitative methods: Research tourist destinations in Hai Duong province	103	Nguyen Thi Thao

TITLE FOR PHILOSOPHY - SOCIOLOGY - POLITICAL SCIENCE

Applying Documents of the 13 th National Congress of the Communist Party of Vietnam to teaching Scientific Socialism	109	Nguyen Thi Nhan Nguyen Manh Tuong
Ho Chi Minh's ideology on national defense and the application of the Communist Party of Vietnam in the reform process	115	Nguyen Thi Hien
Teaching political theory courses for students at Sao Do University today	122	Pham Xuan Duc

Tác động của các yếu tố thuộc về quản lý nguồn nhân lực xanh đối với hiệu suất xanh của doanh nghiệp

The impact of green human resource management factors on enterprises green performance

Phạm Thị Lĩnh*, Phạm Thị Mộng Hằng

*Tác giả liên hệ: phamthilinh@dentu.edu.vn

Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai

Ngày nhận bài: 29/3/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 25/6/2024

Ngày chấp nhận đăng: 30/6/2024

Tóm tắt

Bài viết với nêu bật năm khía cạnh chính góp phần nâng cao hiệu suất xanh của doanh nghiệp. Bài viết là kết quả quá trình nghiên cứu nhằm thu thập và phân tích các dữ liệu từ 539 doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất tại tỉnh Đồng Nai. Bao gồm việc kết hợp các cân nhắc về xanh hóa vào thiết kế và phân tích công việc, ưu tiên nhận thức về môi trường và các giá trị xanh trong quá trình tuyển dụng và lựa chọn, cung cấp cho nhân viên các cơ hội đào tạo và phát triển chuyên biệt tập trung vào các kỹ năng bền vững, thực hiện các chương trình khen thưởng và công nhận nhằm khuyến khích các hành vi xanh và nuôi dưỡng văn hóa doanh nghiệp nhấn mạnh sự hợp tác và sự tham gia của nhân viên vào việc quản lý môi trường. Nói chung, việc tích hợp các thực tiễn quản lý nguồn nhân lực xanh sẽ cho phép các tổ chức có thể đạt được mục tiêu về quản lý nhân lực xanh một cách hiệu quả hơn và từ đó cải thiện hiệu suất xanh tổng thể.

Từ khóa: Hiệu suất xanh; nguồn nhân lực xanh; quản lý nguồn nhân lực xanh.

Abstract

The paper with the above title highlights five key aspects that contribute to enhancing corporate green performance. The paper is the result of the survey aiming to collect and analyze data from 539 enterprises in the manufacturing sector in Dong Nai province. These include incorporating greening considerations into job design and analysis, prioritizing environmental awareness and green values in the recruitment and selection process, and providing employees with training opportunities. specialized training and development focused on sustainable skills, implementing reward and recognition programs that encourage green behaviors and fostering a corporate culture that emphasizes collaboration and employee engagement members into environmental management. In general, integrating these green human resource management practices enables organizations to achieve their environmental goals more effectively and improve their overall green performance.

Keywords: Green performance; green human resource; green human resource management.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh vấn đề bảo vệ môi trường ngày càng được đặc biệt quan tâm và chú ý, các doanh nghiệp đang nỗ lực triển khai các biện pháp nhằm tăng cường tính bền vững và môi trường thân thiện trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Các vấn đề xanh trở nên phổ biến trong các khía cạnh môi trường và xã hội trong các hoạt động của doanh nghiệp hiện nay (Hosain và Rahman, 2016). Một trong những yếu tố trọng yếu để thực thi thành công các chính sách và hoạt động “xanh” đó là quản lý nguồn nhân lực.

Quản lý nguồn nhân lực xanh (GHRM) được coi là một

khái niệm đột phá mới, đang thu hút sự chú ý của các tổ chức. Nó đề cập đến việc tích hợp các chính sách và thực tiễn quản lý nguồn nhân lực để hỗ trợ những nỗ lực của tổ chức trong việc triển khai các sáng kiến xanh và phát triển bền vững. Ahmad (2015) đã nhận định: “GHRM đã trở thành chiến lược kinh doanh quan trọng của các tổ chức, nơi phòng nhân sự đóng vai trò tích cực trong việc chuyển sang môi trường xanh tại văn phòng”. Theo Hosain và Rahman (2016): “GHRM bao gồm tất cả các hoạt động nhằm giúp một tổ chức thực hiện chương trình quản lý môi trường để giúp tổ chức giảm lượng khí thải carbon và kiểm soát tín chỉ carbon, cũng như trong các lĩnh vực liên quan đến việc tiếp nhận nhân lực, giới thiệu, quản lý hiệu suất, đào tạo & quản lý phát triển, lương thưởng và khen thưởng”. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa thực hành

Người phản biện: 1. PGS.TS. Lê Xuân Đình

2. PGS.TS. Lưu Ngọc Trinh

GHRM và hiệu suất xanh của doanh nghiệp vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh các doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam. Do đó, nghiên cứu này nhằm điều tra tác động của các yếu tố thuộc về GHRM đến hiệu suất xanh của doanh nghiệp, trên cơ sở đó, sẽ đưa ra các khuyến nghị giúp doanh nghiệp hướng đến sự phát triển bền vững trong hoạt động kinh doanh của mình.

Mục tiêu cụ thể của nghiên cứu này là: Xác định các yếu tố chính thuộc về GHRM ảnh hưởng đến hiệu suất xanh của doanh nghiệp; Phân tích tác động của các yếu tố thuộc về GHRM đến hiệu suất xanh của doanh nghiệp; Từ đó, đưa ra các khuyến nghị cho các doanh nghiệp để cải thiện hiệu suất xanh thông qua các biện pháp GHRM hiệu quả. Những phát hiện của nghiên cứu sẽ góp phần tăng cường hiểu biết về vai trò của quản lý nguồn nhân lực trong việc hỗ trợ các nỗ lực bền vững về môi trường của doanh nghiệp. Nó cũng giúp các doanh nghiệp và nhất là các nhà quản lý nguồn nhân lực phát triển và thực hiện các chiến lược GHRM hiệu quả nhằm nâng cao hiệu suất xanh của họ.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Quản lý nguồn nhân lực xanh

Khái niệm về tính bền vững, trong đó có GHRM đã trở nên nổi bật sau Báo cáo Brundtland của Liên hợp quốc vào cuối những năm 1980. GHRM có thể được hiểu là một tập hợp các chính sách, thực tiễn và hệ thống nhằm khuyến khích nhân viên có hành vi thân thiện với môi trường Tanova và Bayighomog, (2022); Esthi và Setiawan, (2023). Mục tiêu của GHRM là tạo ra một tổ chức quan tâm đến các vấn đề môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên và có trách nhiệm với xã hội. Theo Bahuguna và cộng sự (2023): “GHRM có thể đóng một vai trò chiến lược trong việc cho phép các tổ chức thực hiện và xây dựng các chiến lược bền vững và giúp họ đạt được sự bền vững của doanh nghiệp”. Arulrajah và cộng sự (2015) đã xác định và nêu bật một số thực hành GHRM theo 12 chức năng của HRM như: “Thiết kế công việc, phân tích công việc, lập kế hoạch nguồn nhân lực, tuyển dụng, lựa chọn, giới thiệu, đánh giá hiệu suất, đào tạo và phát triển, quản lý khen thưởng, quản lý kỷ luật, quản lý sức khỏe an toàn và quan hệ nhân viên”. Qua đó tác giả xác định các thang đo của các yếu tố thuộc về GHRM, gồm 6 thang đo như sau:

Thang đo 1: “Thiết kế và phân tích công việc xanh (GJDA)”;

Thang đo 2: “Tuyển dụng xanh (GR)”;

Thang đo 3: “Lựa chọn xanh (GS)”;

Thang đo 4: “Đào tạo và phát triển xanh (GTD)”;

Thang đo 5: “Quản lý phần thưởng xanh (GRM)”;

Thang đo 6: “Quan hệ nhân viên xanh”.

2.1.2. Hiệu suất xanh (GP)

Theo Monish và Dhanabhakym (2021), GP là một phương pháp đo lường mức độ một doanh nghiệp đạt được các mục tiêu môi trường. Nó đánh giá hiệu quả của doanh nghiệp trong việc tích hợp các hoạt động bền vững và đóng góp vào sự phát triển môi trường. Theo Amores-Salvadó (2014), “GP của doanh nghiệp nhấn mạnh việc sử dụng và phân bổ hiệu quả các nguồn lực của doanh nghiệp để giảm thiểu hoặc thậm chí loại bỏ các mối đe dọa và thiệt hại đối với môi trường do hoạt động của doanh nghiệp gây ra, nhằm đạt được hoạt động hiệu quả lâu dài của doanh nghiệp”. Nhiều nhà nghiên cứu đưa ra kết luận rằng, GP bao gồm cả khía cạnh kinh tế và môi trường Chang (2017). Thông qua nghiên cứu của Xu và cộng sự (2020), tác giả xác định các biến quan sát của thang đo GP như Bảng 1.

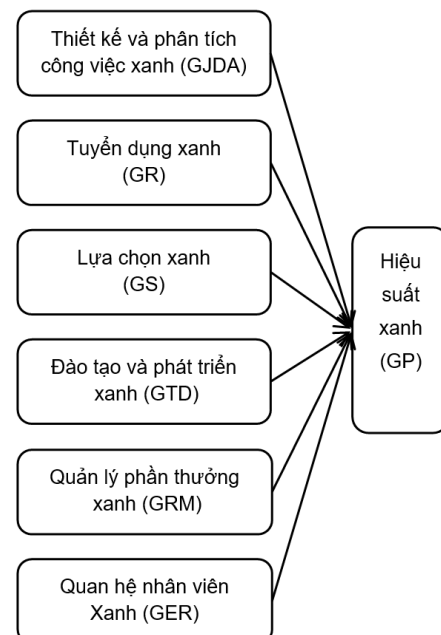
Bảng 1. Thang đo “Hiệu suất xanh”

Biến quan sát	Tác giả
GP ₁	Doanh nghiệp có thể đạt được hiệu quả kinh tế bền vững bằng cách tạo ra lợi nhuận hoặc thu nhập đáng kể từ các sản phẩm tài chính xanh.
GP ₂	Doanh nghiệp đã có những thành tích trong việc sử dụng tài nguyên hiệu quả và hạn chế mức độ ô nhiễm thể hiện hiệu quả trong việc bảo vệ môi trường.
GP ₃	Doanh nghiệp đạt được hiệu suất đổi mới xanh, thể hiện qua những tiến bộ trong sản phẩm, quy trình và quản lý, giúp doanh nghiệp đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững dựa trên hiệu quả sinh thái.

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

2.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố thuộc về GHRM và GP của doanh nghiệp Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H1: “Thiết kế và phân tích công việc xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

Giả thuyết H2: “Tuyển dụng xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

Giả thuyết H3: “Lựa chọn xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

Giả thuyết H4: “Đào tạo và phát triển xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

Giả thuyết H5: “Quản lý phần thưởng xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

Giả thuyết H6: “Quan hệ nhân viên xanh” có tác động tích cực và đáng kể đến “Hiệu suất xanh”.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Để kiểm tra các mối quan hệ của giả thuyết, nghiên cứu này sử dụng dữ liệu định lượng thu thập từ các doanh nghiệp sản xuất trong tỉnh Đồng Nai. Quá trình thu thập dữ liệu bắt đầu bằng việc gửi 700 bảng câu hỏi khảo sát đến người lao động của các doanh nghiệp sản xuất tại tỉnh Đồng Nai. Điều này cho phép tác giả thu thập được thông tin định lượng từ một mẫu đại diện cho các doanh nghiệp trong khu vực. Sau đó, tác giả đã sàng lọc và chọn ra 539 câu trả lời hợp lệ để sử dụng trong quá trình phân tích và kiểm tra các mối quan hệ được đề cập trong giả thuyết nghiên cứu. Việc sử dụng dữ liệu định lượng từ một mẫu đủ lớn và đại diện cho các doanh nghiệp trong tỉnh Đồng Nai giúp tăng độ tin cậy và khả năng áp dụng của kết quả nghiên cứu. Phương pháp thu thập và lựa chọn dữ liệu hợp lệ cũng đảm bảo chất lượng của dữ liệu đầu vào, từ đó nâng cao chất lượng của quá trình kiểm định giả thuyết. Số liệu được thực hiện phân tích qua nhiều giai đoạn bằng phần mềm SmartPLS và SPSS.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Chất lượng biến quan sát (Indicator Reliability)

Theo nghiên cứu của Hair và cộng sự (2016): “Để một biến quan sát được coi là có chất lượng tốt, giá trị của hệ số tải ngoài (outer loading) của biến đó cần phải lớn hơn hoặc bằng 0.708”. Hair và các cộng sự (2016) cho rằng, một biến quan sát (indicator variable) được coi là có chất lượng tốt nếu biến tiềm ẩn (latent variable) mà nó đo lường có thể giải thích tối thiểu 50% sự thay đổi của biến quan sát đó. Kết quả phân tích chất lượng biến quan sát được thể hiện ở Bảng 2.

Qua kết quả phân tích, các biến quan sát GJDA1, GJDA4, GR6, GRM3, GTD6 bị loại bỏ vì có hệ số tải ngoài nhỏ hơn 0.708. Các biến quan sát còn lại đạt chất lượng và được sử dụng cho các nghiên cứu tiếp theo.

Bảng 2. Hệ số tải ngoài (Outer Loadings)

	GER	GJDA	GP	GR	GRM	GS	GTD
GER1	0.726						
GER2	0.786						
GER3	0.702						
GER4	0.713						
GER5	0.760						
GJDA1		0.682					
GJDA2		0.704					
GJDA3		0.716					
GJDA4		0.640					
GJDA5		0.739					
GJDA6		0.758					
GP1			0.823				
GP2			0.831				
GP3			0.862				
GR1				0.716			
GR2				0.759			
GR3				0.750			
GR4				0.731			
GR5				0.736			
GR6				0.633			
GRM1					0.703		
GRM2					0.734		
GRM3					0.558		
GRM4					0.745		
GRM5					0.805		
GS1						0.794	
GS2						0.795	
GS3						0.781	
GS4						0.809	
GTD1							0.702
GTD2							0.774
GTD3							0.788
GTD4							0.717
GTD5							0.718
GTD6							0.514

Nguồn: Số liệu phân tích của tác giả

3.2. Phân tích độ tin cậy (Reliability), tính hội tụ (Convergent Validity) của thang đo

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo trên phần mềm SMARTPLS, chúng ta sử dụng hai chỉ số chính là Cronbach’s Alpha và Composite Reliability. Trong nghiên cứu này, tác giả chấp nhận chỉ số Cronbach’s Alpha ≥ 0.7 DeVellis (2012) và Composite Reliability ≥ 0.7 Bagozzi & Yi (1988).

Khi đánh giá tính hội tụ trên phần mềm SmartPLS, tác giả dựa vào chỉ số phương sai trung bình được trích (Average Variance Extracted - AVE). Hock và Ringle (2010) cho rằng một thang đo đạt giá trị hội tụ khi AVE đạt từ 0.5 trở lên.

Bảng 3 trình bày kết quả phân tích nhân tố khẳng định (Confirm Factor Analysis - CFA), bao gồm các thông số sau: Hệ số tải nhân tố; Chỉ số AVE; Chỉ số CR; Chỉ số Cronbach's Alpha. Các thông số này cung cấp thông tin về độ tin cậy và giá trị hội tụ của các thành phần trong mô hình.

Bảng 3. Xây dựng độ tin cậy và giá trị hội tụ (Construct Reliability and Validity)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
GER	0.794	0.806	0.856	0.544
GJDA	0.751	0.757	0.843	0.573
GP	0.789	0.789	0.877	0.703
GR	0.805	0.810	0.865	0.562
GRM	0.759	0.763	0.847	0.580
GS	0.805	0.806	0.873	0.631
GTD	0.804	0.807	0.865	0.562

Nguồn: Số liệu phân tích của tác giả

Bên cạnh đó, hệ số $\chi^2 = 2131.937$, NFI (Normed Fit Index) = 0,907 (>0,9), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) = 0,066 (<0,08) cho thấy mô hình có thể chấp nhận được.

3.3. Tính phân biệt (Discriminant Validity) của thang đo

Phương pháp truyền thống để đánh giá tính phân biệt (discriminant validity) là sử dụng chỉ số căn bậc hai của phương sai trung bình được trích (AVE) do Fornell and Larcker (1981) đề xuất. Fornell and Larcker (1981) khuyến nghị rằng tính phân biệt được đảm bảo khi căn bậc hai của AVE cho mỗi biến tiềm ẩn cao hơn tất cả tương quan giữa các biến tiềm ẩn với nhau. Kết quả phân tích được thể hiện ở Bảng 4.

Bảng 4. Tiêu chí Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

	GER	GJDA	GP	GR	GRM	GS	GTD
GER	0.738						
GJDA	0.550	0.757					
GP	0.648	0.695	0.838				
GR	0.633	0.631	0.726	0.750			
GRM	0.640	0.690	0.696	0.658	0.762		
GS	0.578	0.612	0.663	0.716	0.664	0.795	
GTD	0.626	0.607	0.701	0.690	0.724	0.722	0.750

Nguồn: Số liệu phân tích của tác giả

Qua kết quả phân tích, ta thấy rằng các thang đo đều đạt được độ giá trị phân biệt và được sử dụng cho các nghiên cứu tiếp theo.

3.4. Phương sai phương pháp chung

Hiện tượng phương sai phương pháp chung (common method variance) xảy ra khi một yếu tố liên quan đến phương pháp đo lường ảnh hưởng đến các đánh giá

khác nhau. Trong nghiên cứu này, các tác giả đã sử dụng phân tích Harman's one-factor, một thủ tục Post Hoc để kiểm tra xem liệu có một yếu tố duy nhất chiếm phần lớn sự khác biệt trong dữ liệu hay không Change và cộng sự (2010). Kết quả kiểm tra phương sai của thành phần đầu tiên bằng 36.785<50% Bảng 5 nên không có phương sai phương pháp chung.

Bảng 5. Kết quả phân tích phương sai phương pháp chung

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.036	36.785	36.785	11.036	36.785	36.785
2	1.784	5.947	42.733	1.784	5.947	42.733
3	1.618	5.392	48.125	1.618	5.392	48.125
4	1.290	4.302	52.426	1.290	4.302	52.426
5	1.031	3.436	55.862	1.031	3.436	55.862
6	.973	3.245	59.107			
7	.895	2.982	62.089			
...			
30	.253	.845	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nguồn: Số liệu phân tích của tác giả

3.5. Đánh giá mô hình nghiên cứu

Trong mô hình nghiên cứu, cả mối quan hệ nhân quả và mô hình đo lường được đánh giá đồng thời và kết quả cho thấy, tất cả các chỉ số đều đạt yêu cầu: SRMR = 0,066 < 0,08; GoF = 0.63 > 0.36, được coi là lớn Vinzi và cộng sự, (2010). Tất cả các giả thuyết đều được dữ liệu ủng hộ ở mức ý nghĩa thống kê $p < 0,05$, ngoại trừ giả thuyết H3 Bảng 6. Kết quả này xác nhận rằng mô hình nghiên cứu này là phù hợp với khả năng dự báo cáo.

Bảng 6. Kết quả kiểm định giả thuyết

Relationship	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	t Statistics	P Values
GJDA → GP	0.244	0.245	0.043	5.631	0.000
GR → GP	0.252	0.255	0.044	5.671	0.000
GS → GP	0.052	0.051	0.047	1.111	0.267
GTD → GP	0.170	0.167	0.048	3.575	0.000
GRM → GP	0.110	0.113	0.043	2.555	0.011
GER → GP	0.147	0.146	0.041	3.602	0.000

Nguồn: Số liệu phân tích của tác giả

Kết quả thực nghiệm cho thấy các yếu tố GJDA ($\beta=0,244$; $p=0,000$), GR ($\beta=0,252$; $p=0,000$), GTD ($\beta=0,170$; $p=0,000$), GRM ($\beta=0,110$; $p=0,011$) và GER ($\beta=0,147$; $p=0,000$) có tác động đến GP. Tuy nhiên, dữ liệu về yếu tố GS chưa đủ cơ sở để đưa ra kết luận có tác động đến GP với mức ý nghĩa 5%. Cuối cùng, các giả thuyết H1, H2, H4, H5, H6 đã được chứng minh là hoàn toàn phù hợp với mức ý nghĩa 5%.

Ngoài ra, kết quả còn cho thấy, yếu tố GR và GJDA tác động mạnh nhất đến GP, tiếp theo lần lượt là GTD, GER, GRM, với hệ số xác định khá cao ($R^2 = 0.678$). Qua đó cho thấy mức độ mà 5 yếu tố trên tác động đến GP lên đến 67,8%.

4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ GIẢI PHÁP

4.1. Kết luận

Nghiên cứu này xem xét tác động của các yếu tố khác nhau thuộc về GHRM đến hiệu quả hoạt động xanh của các doanh nghiệp. Các phát hiện cho thấy năm yếu tố thuộc về GHRM: Thiết kế và phân tích công việc xanh, tuyển dụng xanh, đào tạo và phát triển xanh, quản lý phần thưởng xanh và quan hệ nhân viên xanh ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất xanh của các doanh nghiệp. Kết quả chứng minh rằng, khi các doanh nghiệp thực hiện các hoạt động nhân sự tập trung vào “xanh”, điều đó sẽ dẫn đến kết quả môi trường được nâng cao và hiệu quả kinh doanh bền vững. Cụ thể, thiết kế và phân tích công việc xanh đảm bảo rằng, vai trò và trách nhiệm của nhân viên kết hợp với các cân nhắc về môi trường. Tuyển dụng xanh thu hút và lựa chọn những ứng viên có thái độ và hành vi thân thiện với môi trường. Đào tạo và phát triển xanh trang bị cho nhân viên kiến thức và kỹ năng để tham gia vào các hoạt động thân thiện với môi trường. Quản lý phần thưởng xanh khuyến khích và củng cố các hành vi xanh và quan hệ nhân viên xanh thúc đẩy văn hóa hợp tác và quản lý môi trường.

Điều thú vị là yếu tố lựa chọn xanh được phát hiện là không có tác động đáng kể đến hiệu suất xanh. Việc chỉ đưa ra các tiêu chí lựa chọn xanh có thể không đủ để thúc đẩy những cải thiện có ý nghĩa về kết quả môi trường. Điều này cho thấy rằng, cần phải có những biện pháp bổ sung, ngoài việc đưa ra các tiêu chí lựa chọn xanh, để đạt được những cải thiện đáng kể trong kết quả môi trường. Các doanh nghiệp cần áp dụng cách tiếp cận GHRM một cách chủ động, tích hợp hơn để nhận ra những lợi ích hữu hình.

Nhìn chung, nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò quan trọng của GHRM trong việc hỗ trợ các doanh nghiệp nâng cao hiệu suất xanh và chuyển đổi theo hướng bền vững môi trường hơn. Bằng cách triển khai chiến lược các yếu tố thuộc về GHRM đã xác định, các tổ chức có thể đạt được những lợi ích kinh doanh và môi trường đáng kể. Những phát hiện này cung cấp những hiểu biết sâu sắc có giá trị cho các nhà quản lý và nhà hoạch định chính sách đang tìm cách thúc đẩy các hoạt động tổ chức xanh và xây dựng một tương lai bền vững hơn.

4.2. Khuyến nghị giải pháp

Dựa trên kết quả phân tích, tác giả khuyến nghị một số giải pháp cho các doanh nghiệp với mục tiêu nâng cao hiệu suất xanh, cụ thể như sau:

(i) Quy trình tuyển dụng cần đảm bảo rằng, những người mới được tuyển dụng có kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với mục tiêu về môi trường của doanh nghiệp. Quá trình sàng lọc ứng viên tập trung vào nhận thức về môi trường, kinh nghiệm thực hành xanh và cam kết với các sáng kiến xanh của doanh

nh nghiệp. Tuyển dụng xanh hiệu quả giúp xây dựng đội ngũ nhân sự có khả năng đóng góp vào hoạt động xanh của doanh nghiệp.

(ii) Kết hợp các biện pháp thực hành bền vững, quy trình tiết kiệm năng lượng và bảo tồn tài nguyên vào trách nhiệm cốt lõi của các vị trí khác nhau trong tổ chức. Phân tích công việc từ góc độ bảo vệ môi trường cho phép doanh nghiệp xác định các lĩnh vực cần cải thiện và tích hợp các yếu tố thân thiện với môi trường.

(iii) Cung cấp các cơ hội phát triển và đào tạo có mục tiêu cho nhân viên là rất quan trọng để cải thiện hiệu suất xanh. Điều này có thể bao gồm: Giáo dục lực lượng lao động về các phương pháp thực hành tốt nhất trong bảo vệ môi trường; Đào tạo các kỹ năng, kỹ thuật liên quan đến công nghệ xanh.

(iv) Thúc đẩy giao tiếp cởi mở về các vấn đề môi trường và tăng sự tham gia của nhân viên trong việc ra quyết định về tính bền vững. Bằng cách nuôi dưỡng ý thức trách nhiệm chia sẻ, các doanh nghiệp có thể nâng cao hiệu suất xanh tổng thể.

(v) Cuối cùng công nhận và khen thưởng cho nhân viên vì những đóng góp của họ cho các chương trình tái chế, sáng kiến bảo tồn năng lượng, dự án giảm thiểu chất thải và các hoạt động tập trung vào tính bền vững khác. Việc gắn kết các phần thưởng với các mục tiêu xanh sẽ củng cố tầm quan trọng của việc quản lý môi trường trong tổ chức.

Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu đã nêu bật được vai trò quan trọng của năm yếu tố thuộc về GHRM trong việc thúc đẩy hiệu suất xanh của các doanh nghiệp. Bằng cách tích hợp một cách chiến lược các yếu tố này vào hoạt động nhân sự của mình, các tổ chức có thể khai thác hiệu quả tiềm năng của lực lượng lao động để đạt được các mục tiêu bền vững về môi trường.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng có những hạn chế nhất định. Thứ nhất, nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện và tập trung vào các doanh nghiệp sản xuất, có thể chưa bao quát hết được các lĩnh vực và tính đại diện của mẫu có thể bị hạn chế. Thứ hai, mô hình nghiên cứu chỉ tập trung vào các yếu tố tiền đề tác động đến hiệu suất xanh của doanh nghiệp, chưa quan tâm đến vai trò trung gian hoặc điều tiết của các yếu tố khác. Thứ ba, nghiên cứu chỉ khảo sát đối tượng là người lao động trong các doanh nghiệp, không tập trung vào các nhà quản lý, người lãnh đạo. Đây cũng là định hướng thú vị cho các nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ahmad, S (2015), *Green human resource management: Policies and practices*, Cogent business & management, 2(1), 1030817.

- [2]. Amores-Salvadó, J., Martín-de Castro, G., & Navas-López, J. E (2014), *Green corporate image: Moderating the connection between environmental product innovation and firm performance*, Journal of Cleaner Production, 83, 356-365.
- [3]. Bagozzi, R.P. & Yi, Y (1988), *On the Evaluation of Structural Equation Models*, Journal of the Academy of Marketing Science, 16 (1), 74-94.
- [4]. Bahuguna, P. C., Srivastava, R., & Tiwari, S. (2023), *Two-decade journey of green human resource management research: a bibliometric analysis*, Benchmarking: An International Journal, 30(2), 585-602.
- [5]. Chang, Y. T. (2017), *Environmental efficiency of ports: a data envelopment analysis approach*, In Ports and the Environment (pp. 77-88). Routledge.
- [6]. Change, S., Witteloostuijn, A. V, & Eden, L. (2010), *From the editors: Common method variance in international research*, Journal of International Business Studies, 41(2), 178-184.
- [7]. Clarke, E. (2006), *People Management*, Power Brokers, pp. 40-42.
- [8]. Crosbie, L. and Knight, K. (1995), *Strategy for Sustainable Business: Environmental Opportunity and Strategic Choice*, McGraw-Hill, Maidenhead: England.
- [9]. Esthi, R. B., & Setiawan, I. (2023), *Green human resources management of the small and micro-enterprises in Indonesia*, Enrichment: Journal of Management, 12(6), 4877-4885.
- [10]. Fornell, C. & Larcker, D.F (1981), *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*, Journal of Marketing Research, 18 (1), pp. 39-50, <https://doi.org/10.1177/00222437810180010>.
- [11]. Hosain, S., & Rahman, M. D (2016), *Green human resource management: A theoretical overview*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume, 18.
- [12]. Jabbour, C.J.C. Santos, F.C.A. and Nagano, M.S. (2010), *Contribution of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil*, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 21, No.7, pp. 1049-1089.
- [13]. Jackson, S.E. Renwick, D. W. S. Jabbour C.J. C. and Camen, M.M (2011), *State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue*, German Journal of Research in Human Resource Management, Vol. 25, No. 2, pp. 99-116.
- [14]. Monish P. and M. Dhanabhakym (2021), *What is Green Performance, Sustainability Strategies for Developing SMEs and Entrepreneurship*, Handbook of Research on Sustaining SMEs and Entrepreneurial Innovation in the Post-COVID-19 Era. DOI: 10.4018/978-1-7998-6632-9.ch025
- [15]. Vinzi, V.E., Trinchera, L. & Amato, S. (2010), *PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*, Handbook of Partial Least Squares, pp.47-82. DOI:10.1007/978-3-540-32827-8_3

AUTHORS INFORMATION

Pham Thi Linh*, Pham Thi Mong Hang

*Corresponding Author: phamthilinh@dntu.edu.vn

Dong Nai Technology University

THẺ LỆ GỬI BÀI

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ (P. ISSN 1859-4190, E. ISSN 2815-553X), thường xuyên công bố kết quả, công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ của các nhà khoa học, cán bộ, giảng viên, nghiên cứu sinh, học viên cao học, sinh viên ở trong và ngoài nước.

1. Tạp chí xuất bản 01 số/quý bằng hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh. Tạp chí nhận đăng các bài báo khoa học thuộc các lĩnh vực: Điện - Điện tử - Tự động hóa; Cơ khí - Động lực; Kinh tế; Triết học - Xã hội học - Chính trị học; Các lĩnh vực khác gồm: Công nghệ thông tin; Hóa học - Công nghệ thực phẩm; Ngôn ngữ học; Toán học; Vật lý; Văn hóa - Nghệ thuật - Thể dục thể thao...
2. Bài nhận đăng là những công trình nghiên cứu khoa học chưa công bố trong bất kỳ ấn phẩm khoa học nào.
3. Tòa soạn chỉ nhận bài báo gửi online trên website <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>. Bài báo gửi về tòa soạn dưới dạng file điện tử (*.doc *.docx và *.pdf); cuối bài báo, tác giả ghi rõ thông tin địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email và cập nhật thông tin trên website. Bài báo phải được trình bày đúng định dạng, rõ ràng; Trường hợp bài báo phải chỉnh sửa theo thể lệ hoặc theo yêu cầu của Phản biện thì tác giả sẽ cập nhật trên website. Người phản biện sẽ do tòa soạn mời. Tòa soạn không gửi lại bài nếu không được đăng.
4. Các công trình thuộc đề tài nghiên cứu có Cơ quan quản lý cần kèm theo giấy phép cho công bố của cơ quan (Tên đề tài, mã số, tên chủ nhiệm đề tài, cấp quản lý,...).
5. Tên bài báo trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 14, in đậm, căn giữa.
6. Tên tác giả (không ghi học hàm, học vị), font Arial, cỡ chữ 10, in đậm, căn lề phải; cơ quan công tác của các tác giả, font Arial, cỡ chữ 9, in nghiêng, căn lề phải.
7. Chữ "Tóm tắt" in đậm, font Arial, cỡ chữ 10; Nội dung tóm tắt của bài báo không quá 10 dòng, trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 10, in thường.
8. Chữ "Từ khóa" in đậm, nghiêng, font Arial, cỡ chữ 10; Có từ 03÷05 từ khóa, font Arial, cỡ chữ 10, in nghiêng, ngăn cách nhau bởi dấu chấm phẩy, cuối cùng là dấu chấm.
9. Nội dung bài báo viết bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Việt: Tiêu đề tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Tóm tắt tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Từ khóa tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Anh: Tiêu đề tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Tóm tắt tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Từ khóa tiếng Anh trước, tiếng Việt sau.
10. Bài báo được đánh máy trên khổ giấy A4 (21 × 29,7cm) có độ dài không quá 8 trang, font Arial, cỡ chữ 10, giãn dòng At least 12pt, Before 3pt, After 3pt; căn lề trên 2.5cm, dưới 2.5cm, trái 3cm, phải 2cm; hình vẽ phải rõ ràng, đủ nét và được định dạng dưới dạng file ảnh (*.jpg); Phương trình, công thức phải soạn thảo bằng Mathtype hoặc Equation; Phần nội dung bài báo được chia thành 02 cột, khoảng cách cột là 1cm; Trong trường hợp hình vẽ, hình ảnh có kích thước lớn, bảng biểu có độ rộng lớn hoặc công thức, phương trình dài thì cho phép trình bày dưới dạng 01 cột.
11. Tài liệu tham khảo được sắp xếp theo thứ tự tài liệu được trích dẫn trong bài báo.
 - Nếu là sách/luận án: Tên tác giả (năm), Tên sách/luận án/luận văn, Nhà xuất bản/Trường/Viện, lần xuất bản/tái bản.
 - Nếu là bài báo/báo cáo khoa học: Tên tác giả (năm), Tên bài báo/báo cáo, Tạp chí/Hội nghị/Hội thảo, Tập/Kỷ yếu, số, trang.
 - Nếu là trang web: Phải trích dẫn đầy đủ tên website và đường link, ngày cập nhật.
12. Định dạng mẫu bài báo tham khảo tại địa chỉ http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/news/detail/198/format_paper
Bài báo sau khi xuất bản sẽ được công bố trên <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>.

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Ban Biên tập Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ

Phòng 203, Tầng 2, Nhà B1, Trường Đại học Sao Đỏ.

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

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>

Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ, Số 2 (85) 2024



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

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

Số 2 (85)
2024

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.

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.