



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ *Nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*
- ▶ *Công tác xã hội trong việc hỗ trợ tâm lý người cao tuổi phục hồi sau tai biến*
- ▶ *So sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023*

SỐ 22
09/2023

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 22 - Tháng 09/2023

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
GS.TS. Trần Ngọc Anh
GS.TS. Phạm Quang Trung
GS.TS. Ngô Thăng Lợi
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh
GS.TS. Đinh Văn Sơn
TS. Doãn Thị Mai Hương
TS. Đỗ Thị Tươi
TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

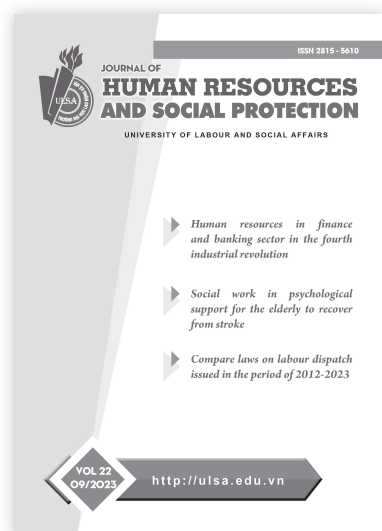
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*
Bùi Đỗ Phúc Quyền, Lê Quốc Diễm
- 11 *Công tác xã hội trong việc hỗ trợ tâm lý người cao tuổi phục hồi sau tai biến*
Nguyễn Thị Huệ, Nguyễn Thanh Hải
- 20 *So sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023*
Trần Đức Thắng, Lương Văn Liệu
- 30 *Lý thuyết mô hình can thiệp khủng hoảng trong hỗ trợ gia đình trẻ tự kỷ*
Nguyễn Phương Anh, Nguyễn Trung Hải 79
- 35 *Khảo sát ý kiến đánh giá về ảnh hưởng của các nhân tố tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên*
Nguyễn Thị Linh
- 44 *Hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội*
Vũ Thúy Ngọc, Nguyễn Thị Diệu Linh
- 53 *Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội*
Đông Trung Chính

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 22 - 09/2023

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Human resources in finance and banking sector in the fourth industrial revolution*
Bui Do Phuc Quyen, Le Quoc Diem
- 11** *Social work in psychological support for the elderly to recover from stroke*
Nguyen Thi Hue, Nguyen Thanh Hai
- 20** *Compare laws on labour dispatch issued in the period of 2012-2023*
Tran Duc Thang, Luong Van Lieu
- 30** *Crisis intervention theory in supporting family of autistic children*
Nguyen Phuong Anh, Nguyen Trung Hai 79
- 35** *Opinion survey on influencing factors on lecturers' job satisfaction at University of Science, Thai Nguyen University*
Nguyen Thi Linh
- 44** *Social work activities in health care for persons with mental illness at No. 1 Mental health care and Rehabilitation Center in Hanoi*
Vu Thuy Ngoc, Nguyen Thi Dieu Linh
- 53** *Factors affecting the results of internship semester of students at Hanoi College of Industrial Economics*
Dong Trung Chinh

NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

TS. Bùi Đỗ Phúc Quyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội, Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh
quyenbdp@ldxh.edu.vn

TS. Lê Quốc Diễm

Trường Đại học Lao động - Xã hội, Cơ sở II, TP. Hồ Chí Minh
diemlq@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Cách mạng Công nghiệp 4.0 tác động tới mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội của các quốc gia. Đối với thị trường lao động, cuộc cách mạng này làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu lao động, đồng thời có thể mang lại bất bình đẳng lớn khi tự động hóa dần thay thế con người và ngành nhân lực trong ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài xu thế này. Bên cạnh đó, cùng với xu hướng vận hành và làm chủ công nghệ thì đòi hỏi chất lượng nhân lực ngành tài chính - ngân hàng cần ngày một gia tăng, không những chỉ giỏi về chuyên môn nghiệp vụ mà còn cần có sự am hiểu về công nghệ thông tin và các kỹ năng mềm khác. Bài viết này nghiên cứu về cách mạng công nghiệp 4.0, thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng và tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam. Từ đó, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: nguồn nhân lực, ngành tài chính - ngân hàng, cách mạng công nghiệp 4.0.

HUMAN RESOURCES IN FINANCE AND BANKING SECTOR IN THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract: The fourth Industrial Revolution impacts all socio-economic sectors of countries. For the labor market, this revolution rapidly changes the labor structure and can cause great inequality when automation gradually replaces people and human resources in the finance and banking industry is not out of this trend. Besides, along with the trend of operating and mastering technology, it requires a high quality of human resources in the banking and finance industry both professional and knowledge of information technology and other soft skills. This article studies the Industry 4.0, the current state of human resources in the banking and finance industry and the impact of the Industry 4.0 on human resources in the banking and finance industry in Vietnam. From there, solutions are proposed to improve the quality of human resources in the banking and finance industry in the context of the fourth industrial revolution.

Keywords: human resources, banking and finance sector, Industry 4.0

Mã bài báo: JHS - 134

Ngày nhận bài sửa: 12/8/2023

Ngày nhận bài: 20/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 2/8/2023

1. Giới thiệu

Xã hội toàn cầu đang thay đổi cùng sự đổi mới của khoa học công nghệ, trong đó tự động hóa là kết quả của sự phát triển công nghệ được tạo điều kiện bởi những tiến bộ trong cơ sở dữ liệu lớn và điện toán đám mây. Cách chúng ta làm việc và sống cũng dần biến đổi bởi vì chúng ta có quyền truy cập vào lượng dữ liệu khổng lồ để biết những điều mới và ứng dụng máy móc để tạo ra những ý tưởng mới. Nhưng bên cạnh đó, chúng ta phải đối mặt với một tương lai trong đó có thể có tăng trưởng kinh tế mà không tăng trưởng việc làm. Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) liên quan đến các hệ thống vật lý không gian mạng (CPS) tiếp quản phần lớn công việc hiện đang được thực hiện trên toàn thế giới. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng xu hướng chính của CMCN 4.0 là lực lượng lao động lỏng, khi đó mô hình công việc cũ hơn được lược giản. Thay vào đó, công việc trong tương lai sẽ dựa trên cơ sở thích ứng nhạy bén của lực lượng lao động với công nghệ.

Ngày nay, tất cả sinh viên tốt nghiệp phải đối mặt với một thế giới được biến đổi bởi công nghệ, trong đó Internet, điện toán đám mây và phương tiện truyền thông xã hội tạo ra những cơ hội và thách thức khác nhau cho các hệ thống giáo dục chính quy. Theo các chuyên gia trong ngành giáo dục, trong thời đại mới, người ta sẽ không còn quá quan trọng đến một tấm bằng một cách hình thức, đến nguồn gốc xuất thân hay những mối quan hệ, vấn đề là kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng... Trong cuộc CMCN 4.0, cơ hội dành cho tất cả mọi người là như nhau. Ai có năng lực thực sự, có trình độ chuyên môn tốt, có kỹ năng và có thể tạo ra nhiều giá trị cho xã hội, người đó sẽ thành công. Bởi vì nhiều lĩnh vực công nghiệp được tự động hóa thay thế con người và các yêu cầu về kỹ năng của người lao động sẽ cao. Khi đó nếu người lao động không nâng cao năng lực, kỹ năng để thích ứng nhanh với sự thay đổi của sản xuất thì sẽ bị đào thải khỏi thị trường lao động chất lượng cao.

Cuộc CMCN 4.0 đang có tác động sâu rộng đến mọi ngành nghề và ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài vòng ảnh hưởng của cuộc cách mạng này. Ngành tài chính bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi cuộc cách mạng công nghệ 4.0 khi nhiều công nghệ mới ra đời như Fintech, Blockchain. Con số nổi lên trên toàn cầu của đồng tiền ảo Bitcoin

vừa qua cũng là một trong những ứng dụng của Blockchain, khiến mọi người chú ý và hoang mang về tiền tệ trong tương lai. Trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ như bán hàng, tiếp tân khách sạn, nhà hàng, rất nhiều quốc gia đã sử dụng rô-bốt thay thế con người. Trong lĩnh vực tài chính, việc xử lý hồ sơ, chứng từ, phân tích tài chính, đặc biệt là giao dịch viên ngân hàng sẽ dần chuyển sang cho máy móc. Xu thế đó tác động không nhỏ đến nguồn nhân lực của xã hội. Trong tương lai, hệ quả rõ ràng nhất bởi tác động của CMCN 4.0 đến lĩnh vực ngân hàng chính là các hệ thống ngân hàng truyền thống sẽ dần bị thay thế bởi các ngân hàng công nghệ hiện đại. Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đặc biệt khi Việt Nam đang trong thời kỳ của cuộc CMCN 4.0, vấn đề nguồn nhân lực được xem là khâu đột phá, phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Liên Hợp Quốc trong Các chỉ số phát triển thế giới (World Development Indicators, 2000), nguồn nhân lực là nguồn lực có trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của con người hiện có hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”.

Ngân hàng Thế giới cho rằng nguồn nhân lực là toàn bộ “vốn con người” bao gồm: thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... mà mỗi cá nhân thành viên sở hữu.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), nguồn nhân lực là toàn bộ số người trong độ tuổi có khả năng lao động, hiểu theo nghĩa rộng, đây là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội; theo nghĩa hẹp, là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự nghiệp phát triển xã hội.

Có thể nói, nguồn nhân lực là nguồn vốn con người (hay là tổng thể số lượng và chất lượng con người) có thể lực, trí lực và tâm lực của một quốc gia, vùng, lãnh thổ đã, đang và sẽ sử dụng hoặc được sử dụng để tạo ra những lợi ích cho xã hội (dưới dạng vật chất và tinh thần).

Susan (1987) đã đưa ra những tiêu chí được coi là thước đo về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bao gồm: sự nhận thức, kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ, thái độ, sự tin tưởng, sự nhạy cảm, đặc

tính cá nhân... của nguồn nhân lực, tác giả đánh giá về nguồn nhân lực với tri thức, phong cách làm việc, suy nghĩ và hành động dựa trên môi trường làm việc hiện đại và phát triển. William (1991) cho rằng nguồn nhân lực có chất lượng hay không thì phải có kiến thức để làm việc, có ý thức làm việc để tạo ra của cải làm giàu cho tổ chức.

Điều 4 của Luật các tổ chức tín dụng (2010) quy định như sau: Ngân hàng là loại hình tổ chức tín dụng có thể thực hiện tất các hoạt động ngân hàng theo quy định của Luật các tổ chức tín dụng. Theo tính chất và mục tiêu hoạt động, các loại hình ngân hàng bao gồm ngân hàng thương mại, ngân hàng chính sách, ngân hàng hợp tác xã. Như vậy có thể nói, nguồn nhân lực của ngân hàng thương mại là toàn bộ người lao động làm việc trong ngân hàng đó theo một cơ cấu xác định, với khả năng lao động và tiềm năng sáng tạo vô hạn, được tổ chức quản lý và phát triển nhằm thúc đẩy vai trò nguồn lực hạt nhân trong quá trình thực thi sứ mạng ngân hàng.

Với làn sóng của những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực khác nhau, dần dần tiến đến cuộc CMCN 4.0 được thúc đẩy bởi trí thông minh nhân tạo (AI) và hệ thống vật lý không gian mạng (CPS) (Marwala, 2007). Cuộc cách mạng công nghiệp đầu tiên đã được Newton xúc tác khi ông xây dựng định luật về chuyển động của mình. Bởi vì từ đó trở đi, chuyển động được hiểu và định lượng tốt hơn, có thể thiết kế các động cơ hơi nước đã cơ giới hóa phần lớn công việc mà con người thường làm. Cuộc cách mạng công nghiệp thứ hai đã được xúc tác bởi Faraday và Maxwell, những người đã bỏ qua các lực từ và điện, điều này dẫn đến việc phát điện và động cơ điện là công cụ trong các dây chuyền lắp ráp đã thống trị nhiều ngành công nghiệp. Cuộc cách mạng công nghiệp thứ ba đã được xúc tác khi phát hiện ra một bóng bán dẫn, mở ra kỷ nguyên điện tử cho chúng ta máy tính và internet. Cuộc CMCN 4.0 sẽ cách mạng hóa các ngành công nghiệp một cách đáng kể đến mức phần lớn công việc tồn tại ngày nay sẽ không tồn tại trong 50 năm nữa (Marwala và cộng sự, 2006). Các dấu hiệu đặc trưng cho cuộc CMCN 4.0 gồm:

- *Số hóa cùng sự tích hợp chuỗi giá trị dọc và ngang.* Trong đó, số hóa và tích hợp theo chiều dọc trên toàn bộ tổ chức, đồng thời tích hợp theo chiều ngang cho tất cả các quy trình nội bộ từ nhà cung cấp đến khách hàng. Nói một cách đơn giản, nó mô hình hóa sự thay

đổi mô hình từ tập trung đến giảm tập trung vào sản xuất, theo đó máy móc không còn đơn giản là xử lý sản phẩm, mà chúng được tích hợp liền mạch vào mạng thông tin, các đối tác kinh doanh và khách hàng. Nói cách khác, ý tưởng về số hóa và liên kết nhất quán của tất cả các đơn vị sản xuất trong một nền kinh tế được nhấn mạnh trong thời đại CMCN 4.0.

- *Số hóa dịch vụ và sản phẩm.* Bao gồm việc mở rộng các sản phẩm hiện tại và sản xuất các sản phẩm số hóa mới. Cho đến nay, những lợi ích lớn cho các công ty công nghiệp thường là cải thiện mức độ tự động hóa, nhưng trong thời đại CMCN 4.0, tự động hóa này sẽ thông minh và tự thích ứng hơn khi có nhiều tiến bộ hơn trong trí thông minh nhân tạo. Nhà máy đang hướng tới việc tự điều chỉnh sản xuất có thể phù hợp với nhu cầu của khách hàng cá nhân và có khả năng tự học.

- *Mô hình kinh doanh số và tiếp cận khách hàng.* Các công ty công nghiệp nổi tiếng đã cung cấp các giải pháp kỹ thuật số đột phá cho mục đích mở rộng dịch vụ của họ. Trong kỷ nguyên CMCN 4.0, có thể kết hợp rõ ràng các mô hình kinh doanh khác nhau với tiếp cận khách hàng (ví dụ: sản xuất theo yêu cầu, sản xuất tại chỗ và kỹ thuật tiêu dùng) và từ đó tạo ra các phương thức sản xuất mới. Các mô hình kinh doanh kỹ thuật số đột phá sẽ tập trung vào việc tạo thêm doanh thu kỹ thuật số và tối ưu hóa trải nghiệm của khách hàng về mặt tương tác và truy cập.

Cuộc CMCN 4.0 có tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực và ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài vòng ảnh hưởng của cuộc cách mạng này. Tác động rõ nhất của CMCN 4.0 đến lĩnh vực ngân hàng chính là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển mạnh mẽ, do đó các ngân hàng có nhu cầu rất lớn về lao động có kiến thức về công nghệ, cùng kỹ năng nhanh nhạy để đáp ứng được xu hướng chuyển đổi số (Brett King, 2017).

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động sâu rộng đến mọi ngành nghề. Theo nhận định từ Diễn đàn Kinh tế thế giới (World Economic Forum - WEF), sẽ có khoảng 65% công việc mới xuất hiện trong tương lai liên quan đến những ngành nghề sản sinh từ cách mạng công nghiệp 4.0, và nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng cũng không nằm ngoài guồng ảnh hưởng đó.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này chủ yếu sử dụng dữ liệu thứ cấp được thu thập từ số liệu về nhân lực ngành tài chính - ngân

hàng của Tổng cục Thống kê, cùng một số nguồn khác như các bài báo khoa học, tạp chí chuyên ngành, các trang thông tin điện tử khu vực và toàn cầu. Dữ liệu về lao động Việt Nam được trình bày và phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả (chủ yếu dưới dạng bảng, biểu đồ) nhằm thấy được đặc điểm và sự biến động của các tình hình lao động theo thời gian. Để tiến hành thực hiện nghiên cứu, phương pháp được áp dụng trong bài viết này là phương pháp định tính gồm: Phương pháp tiếp cận hệ thống theo đó tiếp cận với các tài liệu nghiên cứu, các quy định pháp lý liên quan đến vấn đề nghiên cứu; Phương pháp phân tích tổng hợp được sử dụng nhằm phân tích và tổng hợp thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong cuộc CMCN 4.0; phương pháp lý luận khách quan được tác giả sử dụng để lập luận, các quan điểm của cá nhân, cùng với sự kết hợp với những quan điểm của các nghiên cứu khác có tính chất bên ngoài để cùng đưa ra những nhận định chung về một vấn đề cụ thể.

Như vậy, từ những phân tích về nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng kết hợp với các công trình nghiên cứu đã có liên quan đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong cách mạng công nghiệp 4.0, tác giả sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, phân tích tổng hợp và phương pháp để nhận diện những tác động của CMCN 4.0 đối với nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam. Trên cơ sở đó đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

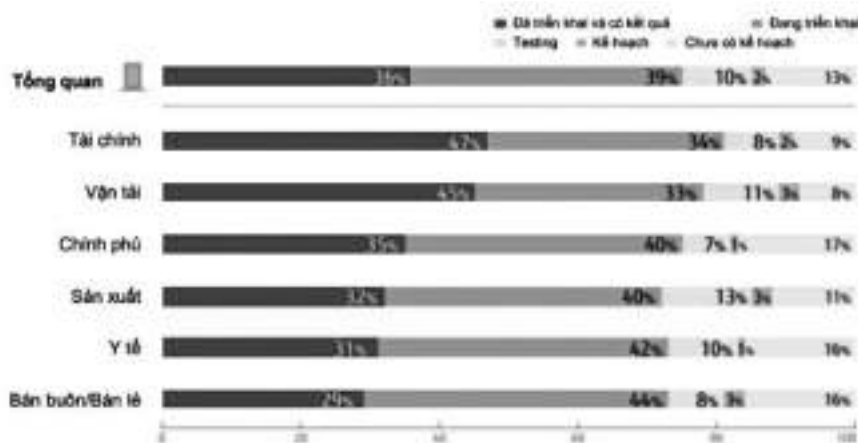
3. Thực trạng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam

Báo cáo của Fujitsu (2019) cho thấy có tới 40% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã thực hiện và gặt hái được thành quả từ các dự án chuyển đổi, khoảng 40% các dự án vẫn đang trong giai đoạn triển khai và chỉ một số ít, dưới 30% các doanh nghiệp chưa thực hiện dự án chuyển đổi số nào. Cụ thể hơn, Tài chính - Ngân hàng là một trong những lĩnh vực có tỷ lệ doanh nghiệp thực hiện các dự án chuyển đổi số trong cuộc CMCN 4.0 là cao nhất, với hơn 40% doanh nghiệp trong lĩnh vực này đã triển khai các dự án thành công.

Tính đến 30/06/2023, theo số liệu thống kê của Ngân hàng Nhà nước, Việt Nam hiện có 176 tổ chức tín dụng, bao gồm 7 tổ chức tín dụng Nhà nước, 31 ngân hàng thương mại cổ phần đô thị, 4 ngân hàng thương mại cổ phần nông thôn, 2 ngân hàng liên doanh, 16 công ty tài chính, 50 chi nhánh ngân hàng nước ngoài, và 66 văn phòng đại diện ngân hàng nước ngoài. Ngoài ra, tại Việt Nam hiện còn có 10 công ty cho thuê tài chính, 32 quỹ đầu tư đang hoạt động, trên 10 công ty bảo hiểm lớn và khoảng 100 công ty chứng khoán. Ngành ngân hàng đã phát triển về chiều rộng khá nhanh, thể hiện qua việc tăng số lượng ngân hàng và mở ra hàng loạt chi nhánh, phòng giao dịch, điểm giao dịch rộng khắp ra cả nước. Do đó, tài chính - ngân hàng vẫn luôn là một trong những lĩnh vực có nhu cầu nhân lực cao trong giai đoạn hiện nay.

Hình 1. Tiến trình chuyển đổi số theo ngành



Nguồn: Fujitsu 2019

Thống kê được đại diện Vụ Tổ chức cán bộ Ngân hàng Nhà nước, cuối năm 2022, toàn ngành ngân hàng ước tính có 346.614 người, với cơ cấu trình độ gồm: 569 người là tiến sĩ (chiếm 0,16%), 20.286 người có trình độ thạc sĩ (chiếm 5,85%), 263.927 người có trình độ đại học (chiếm 76,16%), 23.453 người có trình độ cao đẳng (chiếm 6,77%), 20.054 người có trình độ trung cấp (chiếm 5,79%), 18.325 người có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo (chiếm 5,79%).

Về cơ cấu nhân lực theo các hệ thống, số nhân lực làm việc trong hệ thống Ngân hàng Nhà nước là 6.871 người; hệ thống các tổ chức tín dụng là 339.723 người, bao gồm các nhóm tổ chức tín dụng như sau: Nhóm ngân hàng thương mại nhà nước là 110.947 người, khối ngân hàng thương mại cổ phần là 161.211

người, quỹ tín dụng nhân dân là 14.500 người, công ty tài chính là 41.937 người...

Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), quý II/2023, hoạt động ngành tài chính - ngân hàng trở lên sôi động hơn, thu nhập của người lao động ngành này có tốc độ tăng lên khá. Thu nhập bình quân của lao động ngành tài chính - ngân hàng là 11,2 triệu đồng, tăng 7,2% so với cùng kỳ năm trước, tương ứng tăng 751 nghìn đồng (cùng kỳ năm 2022 chỉ tăng 1,2%, tương ứng tăng 122 nghìn đồng). Bên cạnh đó, trước những thách thức lớn và hiện hữu của CMCN 4.0 là khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao - yếu tố quyết định đến sự thành công và cạnh tranh về nguồn lực chất lượng cao cũng đặt ra yêu cầu đào tạo mới nhân lực ngành tài chính - ngân hàng.

Bảng 1. Số lao động ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam qua các năm.

ĐVT: nghìn người

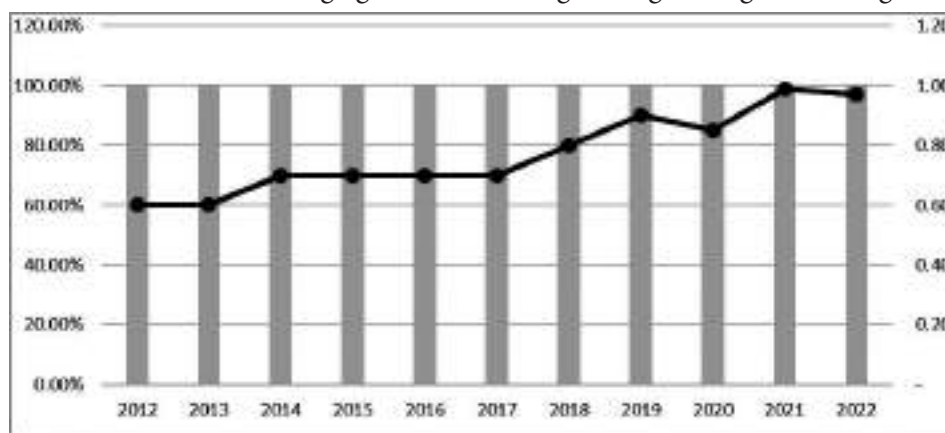
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Số lao động ngành TC-NH	310.30	335.30	357.00	370.40	397.10	374.80	408.60	482.60	455.19	484.60	489.72
Tổng số lao động	51690.5	52507.8	53030.6	53110.5	53345.5	53708.6	54282.5	54659.2	53609.6	49072.0	50604.7

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Số lượng lao động ngành tài chính - ngân hàng ở Việt Nam đã có sự gia tăng đáng kể qua các năm từ 310,30 nghìn người chiếm 0,6% tổng số lao động được đào tạo, sau 10 năm đã tăng lên đến 489,72

nghìn người chiếm 0,97% tổng số lao động được đào tạo. Sự gia tăng này cho thấy sự phát triển của ngành tài chính - ngân hàng cũng như nhu cầu về nguồn nhân lực của ngành này.

Hình 2. Cơ cấu lao động ngành tài chính - ngân hàng và tổng số lao động

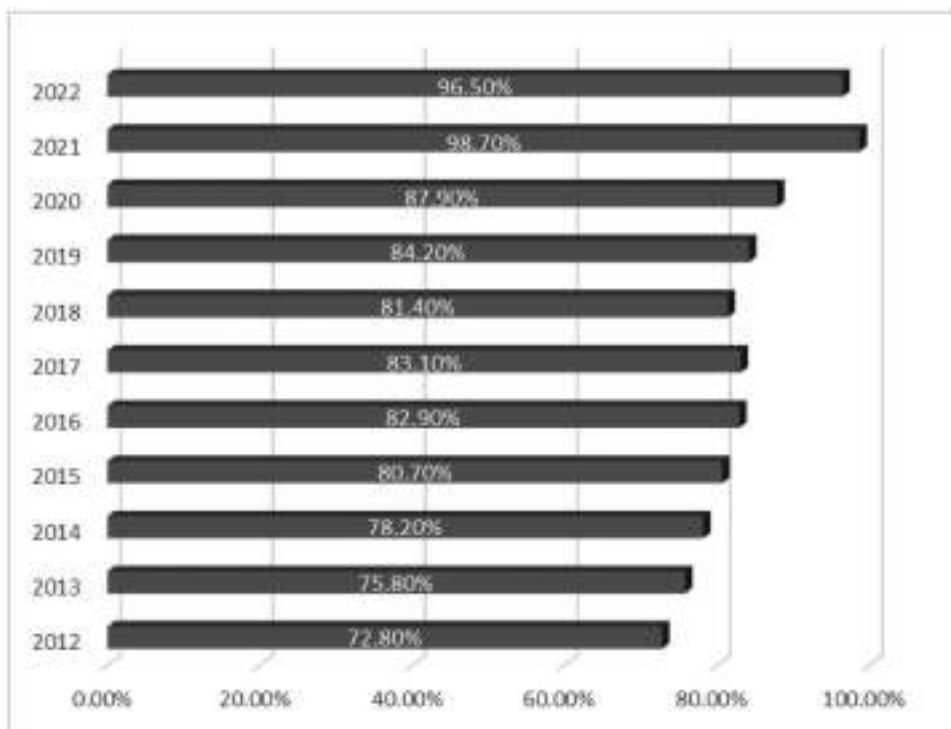


Nguồn: Tổng cục Thống kê

Thực tế cho thấy số lượng lao động được đào tạo ngành tài chính - ngân hàng làm đúng ngành học của mình khi ra trường cũng đã có sự gia tăng đáng kể qua các năm từ 72,8% năm 2012 đến 2022 đã tăng

lên 96,5%. Điều này đem lại một tín hiệu khả quan về mặt đào tạo của các trường đại học, cao đẳng trên cả nước trong việc đáp ứng tốt hơn chất lượng nguồn nhân lực cho thị trường lao động.

Hình 3. Tỷ lệ lao động làm đúng ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam qua các năm



Nguồn: Tổng cục Thống kê

3.2. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng

Những tiến bộ về kỹ thuật công nghệ đang làm thay đổi cấu trúc, phương thức hoạt động và cung cấp nhiều dịch vụ hiện đại cho các công ty hoạt động trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng, hình thành những sản phẩm dịch vụ tài chính mới. Tuy nhiên, nếu đặt sự phát triển nhanh chóng của cách mạng số trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế thế giới thông qua tham gia hàng loạt Hiệp định thương mại tự do với luồng lao động nội - ngoại được dịch chuyển dễ dàng và cạnh tranh hơn, có thể thấy thách thức cho các lao động Việt trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng là rất lớn. Cụ thể một số tác động của CMCN 4.0 đến việc phát triển nguồn nhân lực tài chính - ngân hàng như sau:

- Tác động đến việc làm

Tác động của CMCN 4.0 đến lĩnh vực tài chính - ngân hàng là xu hướng ngân hàng số ngày càng phát triển do đó rất cần nguồn lao động công nghệ thông tin (CNTT) để đáp ứng được xu hướng công nghệ số (Brett K., 2017). Điều này khiến cho nguồn nhân lực trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng bị cắt giảm, khiến tình trạng thất nghiệp tăng nếu bản thân người lao

động không có sự thích ứng kịp thời.

- Tác động đến chính sách tuyển dụng

Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là trình độ nghiệp vụ trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng mà đi liền với đó là kỹ năng vận hành công nghệ số, tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường CNTT. Tuy nhiên, để tuyển dụng được nguồn nhân lực này thì cần có chế độ đãi ngộ, thu hút nhân tài hấp dẫn. Về vấn đề này, các công ty trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng ngoại có lợi thế hơn các ngân hàng nội nhờ tiềm lực tài chính, môi trường làm việc và chế độ lương, thưởng, ưu đãi...

Trước thực trạng lỏng lẻo trong bảo mật thông tin khách hàng và tình trạng cán bộ, nhân viên tiếp tay cho các vụ vi phạm những năm gần đây, các công ty trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng cần xem lại chính sách tuyển dụng và điều chỉnh một cách phù hợp, cần khắt khe hơn về tính cách, đạo đức của ứng viên nhằm bảo mật thông tin một cách tuyệt đối. Đồng thời, cũng nên ứng dụng các công cụ giúp kiểm định nhân cách của ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Ngoài ra, những vị trí quản lý hoặc chuyên gia cấp cao cần có sự hỗ trợ của các công ty tư vấn tuyển dụng,

nhằm giảm thiểu nguy cơ tuyển dụng những ứng viên không phù hợp.

- Tác động đến việc vận hành hạ tầng công nghệ

Trước xu thế tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động trong ngành ngân hàng sẽ thay đổi theo hướng giảm giao dịch viên, giao dịch chi nhánh... và gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao, giỏi cả chuyên môn nghiệp vụ tài chính, ngân hàng và CNTT. Do vậy, để đáp ứng việc chuyển đổi theo mô hình công nghệ hiện đại, bên cạnh việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng công nghệ, hầu hết ngân hàng tại Việt Nam đều đang có nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao để vận hành chính xác, hiệu quả hạ tầng này. Hiện nay, nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao còn ít so với nhu cầu của ngành, nhất là đội ngũ chuyên gia làm công tác an ninh thông tin. Chính sự thiếu hụt này dẫn đến công tác phát triển ứng dụng CNTT cũng như quản lý, kiểm soát an toàn bảo mật không tương xứng với nhu cầu hoạt động của ngân hàng, không đảm bảo an toàn bảo mật, dễ rơi vào tình trạng lúng túng, bị động trước những cuộc tấn công quy mô lớn, có tổ chức của tội phạm công nghệ cao. Các nghiên cứu cho thấy, một khi không có nguồn nhân lực đủ mạnh, thì không thể vận hành hiệu quả hạ tầng công nghệ phục vụ cho hoạt động kinh doanh của các ngân hàng trong thời đại kỹ thuật

- Tác động đến đào tạo nguồn nhân lực

Ở Việt Nam, trong đó có ngành tài chính - ngân hàng đang tồn tại tình trạng thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu gắn với ngân hàng và công nghệ. Một trong những điểm yếu lớn của ngành tài chính - ngân hàng hiện nay là khan hiếm nghiêm trọng nguồn lực chất lượng cao trong nhiều lĩnh vực chuyên sâu như chiến lược phát triển, quản trị rủi ro, đầu tư quốc tế, thanh toán quốc tế... và đặc biệt là các chuyên gia tài chính - ngân hàng có bằng cấp quốc tế. Tại Việt Nam nhân lực sẵn sàng cho công nghệ số chưa cao, các chương trình đào tạo đại học thay đổi chậm so với xu thế. Trong khi đó, hiện nay nhiều trường đại học tại Mỹ đã đưa các giáo trình về trí tuệ nhân tạo, học máy vào giảng dạy... Thực tiễn này, đòi hỏi cần quan tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo đủ khả năng ứng dụng CNTT, phương thức làm việc tiên tiến trong điều kiện số hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành tài chính - ngân hàng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Các ngân hàng tại Việt Nam hầu như đều đã có sự chuẩn bị và bắt kịp cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Không hề thua kém các ngân hàng trên thế giới, ngân hàng Việt đang định hướng rõ rệt việc chuyển đổi sang mô hình công nghệ hiện đại, vận hành trên nền tảng số. Mục đích cuối cùng nhằm tăng tính cạnh tranh, giảm chi phí, tăng lợi nhuận, nâng cao hiệu quả hoạt động. Để làm được điều này, không gì khác hơn là phải chú trọng chất lượng nguồn nhân lực. Trong thời gian tới, việc triển khai giải pháp nhằm thích ứng với thay đổi của thị trường nhân lực là rất cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững, gắn với xu thế phát triển của ngành ngân hàng trong kỷ nguyên số.

- Về phía ngân hàng

Trước những tác động của CMCN 4.0, ngành ngân hàng cần sớm có những thay đổi để phát triển, thu hút và giữ chân nhân tài. Với đội ngũ nhân viên đã có, cần thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về nghiệp vụ và công nghệ. Nhưng để quyết định xem kỹ năng nào cần bồi dưỡng cũng không phải là điều dễ dàng, bởi rất khó để đoán biết tương lai sẽ vận hành ra sao, kỹ năng nào sẽ là giá trị trong thời gian tới. Do vậy, quan trọng hơn cả vẫn là đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng tư duy, suy nghĩ sáng tạo, đột phá, khả năng giải quyết vấn đề trong tình huống vượt ngoài phạm vi của quy định và tiền lệ đã có. Điều này cần được đặc biệt chú trọng ở cán bộ quản lý cấp trung và cấp cao, bởi đây là lực lượng then chốt cho việc triển khai kế hoạch cải cách và thích ứng với sự thay đổi.

Đến năm 2025, theo ước tính, 72% lực lượng lao động toàn cầu sẽ là những công dân thuộc thế hệ Y, sinh ra trong khoảng 1981-2000 (Earn & Young, 2018), thường được đánh giá cao hơn ở sự đa năng và năng lực làm chủ công nghệ so với các thế hệ trước. Thế hệ này do đó có nhiều cơ hội việc làm hơn trong thời đại 4.0. Cũng chính vì vậy, họ được nhìn nhận là kém trung thành hơn. Họ nhanh nhẹn hơn, nhưng cũng ưa thử thách và muốn được trao quyền nhiều hơn. Để thu hút và giữ chân lực lượng này, cũng như lực lượng nhân sự chất lượng cao, ngoài chế độ đãi ngộ, phúc lợi, lương thưởng hấp dẫn, các ngân hàng cần đáp ứng kỳ vọng phát triển nghề nghiệp bằng cách xây dựng một lộ trình thăng tiến hợp lý, tăng quyền tự quyết, phát huy tính sáng tạo và linh hoạt trong văn hóa và tổ chức doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các ngân hàng cũng phải khắc khe hơn trong công tác tuyển dụng. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là về trình độ nghiệp vụ ngân hàng, kỹ năng vận hành công nghệ số, mà đi liền với đó là tính tuân thủ về quy trình vận hành cung ứng sản phẩm dịch vụ ngân hàng trong môi trường IT. Quan tâm hơn đến các vấn đề về đạo đức nghề nghiệp chính là cách ngân hàng tự bảo vệ mình trước những rủi ro khi một phần lớn hoạt động phụ thuộc vào an toàn và bảo mật thông tin.

- Về hệ thống giáo dục đào tạo

Trước thay đổi trong nhu cầu tuyển dụng của lĩnh vực tài chính - ngân hàng, các cơ sở giáo dục cần giảm bớt các môn học mang tính hàn lâm, tăng tính ứng dụng, điều chỉnh chương trình giảng dạy theo hướng chú trọng tới đào tạo liên ngành, như bổ sung và đào tạo chuyên sâu các ngành công nghệ tài chính, ngân hàng số, thương mại điện tử, quản trị công nghệ thông tin... Qua đó, phát triển nguồn nhân lực đa năng, có đủ kiến thức cần thiết để bắt kịp xu hướng công nghệ ngân hàng hiện đại. Không chỉ chương trình giảng dạy, phương thức đào tạo cũng cần được đổi mới, xóa bỏ cách học thụ động, sách vở, tăng cường giờ thực hành, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận ứng dụng công nghệ hay mô hình hoạt động thực tế.

Các cơ sở đào tạo nên đẩy mạnh hợp tác với các ngân hàng nhằm xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp với nhu cầu thị trường. Các trường đại học thậm chí có thể chủ động đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, tổ chức các khóa thực tập, trải nghiệm thực tiễn để các sinh viên có những kinh nghiệm và hình dung nhất định ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, từ đó giúp sinh viên ra trường có thể vào làm việc ngay, không cần đào tạo lại nghiệp vụ. Liên kết đào tạo quốc tế cũng cần tăng cường về lượng và chất để góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Về cơ quan quản lý

Ngân hàng Nhà nước đã ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025, mục tiêu tổng quát của Kế hoạch này là nhằm xây dựng cơ sở pháp lý tạo môi trường thuận lợi cho việc ứng dụng toàn diện CNTT, các công nghệ mới của CMCN 4.0 vào các hoạt động nghiệp vụ ngân hàng và từng bước chuẩn hóa hạ tầng CNTT của ngành ngân hàng. Ngày 4/3/2021, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước ra Quyết

định số 260/QĐ-NHNN ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025. Kế hoạch này đã đề ra các nhiệm vụ, giải pháp và phân công các đơn vị triển khai thực hiện các mục tiêu cụ thể: hoàn thiện môi trường pháp lý; phát triển Chính phủ điện tử tại Ngân hàng Nhà nước; ứng dụng CNTT cho các hoạt động nghiệp vụ; phát triển hạ tầng CNTT; công tác an ninh bảo mật nhằm bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước...; xây dựng nền tảng an ninh mạng chuyên nghiệp, hiện đại, chủ động phát hiện và xử lý kịp thời các sự cố an ninh mạng, đảm bảo an toàn, an ninh thông tin phục vụ tốt cho các hoạt động nghiệp vụ của Ngân hàng Nhà nước và hỗ trợ công tác giám sát, ứng cứu sự cố an toàn thông tin ngành ngân hàng là mục tiêu tổng quát về đảm bảo an toàn thông tin mà Ngân hàng Nhà nước hướng tới trong giai đoạn 2021-2025.

Trong Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Ngân hàng Nhà nước tập trung vào việc kịp thời nắm bắt cơ hội và thách thức từ tác động của CMCN 4.0 để định hướng hoạt động của ngành ngân hàng. Đồng thời, nhận thức sâu sắc ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại và đổi mới sáng tạo đi đôi với phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao là những thành tố chính, then chốt cho sự phát triển nhanh và bền vững, nâng cao sức cạnh tranh, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển của ngành Ngân hàng Việt Nam so với khu vực và thế giới.

Quyết định này cho thấy Ngân hàng Nhà nước đã nhanh chóng nắm bắt được những biến chuyển trong nhu cầu nhân lực của ngành Ngân hàng và có những bước đi phù hợp để chuẩn bị cho tương lai.

- Về phía người lao động

Dù tại một số nền kinh tế tiêu biểu như Mỹ, Anh, Đức, ứng dụng máy móc và tiến bộ khoa học kỹ thuật đã làm biến mất hàng ngàn công việc ngành tài chính - ngân hàng. Tại Việt Nam, trên thực tế, thị trường nhân lực trong lĩnh vực này vẫn đang phát triển tương đối sôi động, nhờ kế hoạch tăng trưởng quy mô của các nhà băng và sự đa dạng của các loại hình, dịch vụ tài chính. Cơ hội gia nhập lĩnh vực ngân hàng vẫn còn tương đối rộng mở, nhưng để bám trụ và thăng tiến trong 5 đến 10 năm nữa, hay thậm chí xa hơn, khi mô hình ngân hàng truyền thống được thay đổi hoàn toàn, người lao động buộc phải nâng cấp trình

độ, đa dạng hóa kỹ năng của bản thân, trang bị phẩm chất mà máy móc không thể thay thế, cũng như liên tục cập nhật và nắm bắt các xu hướng mới. Ngoài khả năng làm chủ công nghệ, ngân hàng sẽ ngày một chú trọng tới tư duy toàn cầu, năng lực sáng tạo, sự nhạy bén và khả năng thích nghi linh hoạt của ứng viên trước sự thay đổi. Ngoài chuyên môn, phẩm chất và kỹ năng mềm sẽ là cơ hội để tăng lợi thế cạnh tranh, giúp nhân sự ngành ngân hàng trở nên “hấp dẫn” trên thị trường lao động.

5. Kết luận

Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như những cuộc cách mạng trước đó đã tác động tới mọi mặt của đời sống xã hội với những mức độ và chiều hướng khác nhau. Thực tế cho thấy, nhiều năm nay, các công ty

trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng vẫn loay hoay với câu chuyện thừa về số lượng, mà thiếu về chất lượng, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang đứng trước thêm CMCN 4.0. Với CMCN 4.0, các chuyên gia cho rằng, ngành tài chính - ngân hàng sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc bồi dưỡng và đào tạo lại để đội ngũ cán bộ, nhân viên có đủ trình độ vận hành, làm chủ công nghệ mới. Ngoài ra, các công ty trong ngành tài chính - ngân hàng Việt Nam sẽ phải chịu áp lực lớn hơn với việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như đối mặt với nguy cơ dịch chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao sang các tổ chức tín dụng nước ngoài. Do vậy, cần triển khai các giải pháp trên để góp phần phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cuộc CMCN 4.0.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Brett, K. (2017). *Bank 3.0 tương lai của Ngân hàng trong kỷ nguyên số*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Earn & Young. (2018). *The future of talent in banking: workforce evolution in the digital era*. Tapestry networks.
- Fujitsu. (2019). *Integrated Report 2019*. <https://www.fujitsu.com/global/documents/about/ir/library/integratedrep/IntegratedReport2019-all.pdf>
- Jan, S. Stephan, K., Carolin, M. & Malin, C. (2016). Policy Department A: Economic and scientific policy. *Industry 4.0*, 5(8), 65-74.
- Marwala, T. (2007). *Computational Intelligence for Modelling Complex Systems*. Delhi: Research India Publications, Johannesburg, South Africa.
- Marwala, T., Mahola, U. & Nelwamondo, F.V. (2006). Hidden Markov models and Gaussian mixture models for bearing fault detection using fractals”. *International Joint Conference on Neural Networks*, 3237-3242.
- Ngân hàng nhà nước. (2021). *Quyết định số 260/QĐ-NHNN ngày 4/3/2021 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước ban hành Kế hoạch ứng dụng CNTT, phát triển Chính phủ số và bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của Ngân hàng Nhà nước giai đoạn 2021-2025*.
- Susan, M. H. (1987). *Human Resource Basic, Career, Jobs; Free Human Resource Policies, Samples; Human Resource Job Descriptions*. Human Resource.
- World Bank Group. (2019). Vietnam Corporate Accounting Education in Universities. *World Bank Group - AFA*, 38 - 54.

CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG VIỆC HỖ TRỢ TÂM LÝ NGƯỜI CAO TUỔI PHỤC HỒI SAU TAI BIẾN

ThS. Nguyễn Thị Huệ

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenthihue1310@gmail.com

Nguyễn Thị Thanh Hải

Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng

thanhhai.dienhong@gmail.com

Tóm tắt: Số lượng và tỷ lệ người cao tuổi tại Việt Nam đang gia tăng nhanh chóng, kéo theo rất nhiều vấn đề của người cao tuổi về mặt thể chất, tâm lý xã hội... Người cao tuổi sau tai biến là đối tượng đặc biệt, họ cần được quan tâm hơn cả. Tính đến hết tháng 7/2023, Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng đang có 136/397 người cao tuổi từng ít nhất một lần bị tai biến mạch máu não với các mức độ khác nhau. Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng đã triển khai đồng bộ nhiều hoạt động cho người cao tuổi sau tai biến tại trung tâm như hỗ trợ kết nối nguồn lực, thực hiện tham vấn tâm lý tạo động lực, hỗ trợ tổ chức các hoạt động giải trí nâng cao đời sống tinh thần... Nghiên cứu triển khai thông qua phương pháp nghiên cứu tài liệu, khảo sát bảng hỏi với 60 người cao tuổi sau tai biến tại trung tâm, phỏng vấn sâu (trên 10 người cao tuổi sau tai biến, 2 nhân viên công tác xã hội hỗ trợ người cao tuổi tại trung tâm, 2 người nhà người cao tuổi). Kết quả nghiên cứu cho thấy những hoạt động công tác xã hội tại trung tâm nhằm hỗ trợ tâm lý người cao tuổi sau tai biến đã được triển khai và có những kết quả nhất định.

Từ khóa: công tác xã hội, người cao tuổi, hỗ trợ tâm lý

SOCIAL WORK IN PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR THE ELDERLY TO RECOVER FROM STROKE

Abstract: The number and proportion of elderly people in Vietnam is increasing rapidly, leading to many problems of the elderly in terms of physical, psychosocial, etc. The elderly after a stroke are special subjects, they need more attention. In Dien Hong Elderly Care Center, there are 136/397 elderly people had at least one time of cerebrovascular accident with different degrees by the end of July 2023. Dien Hong Elderly Care Center has synchronously implemented many activities for the elderly after a stroke such as supporting resource connection, conducting consultations, psychological motivation, supporting organization of recreational activities to improve spiritual life, etc. The research used a document research method, conducted a survey questionnaire with 60 elderly people after stroke at the center, and in-depth interviews (over 10 elderly people after stroke, 2 social workers supporting the elderly at the Center, and 2 elderly family members). Research results show that social work activities at the Center to support psychology for elderly people after stroke were implemented and got certain results.

Keywords: social work, the elderly, psychological support

Mã bài báo: JHS - 135

Ngày nhận bài sửa: 14/8/2023

Ngày nhận bài: 16/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 30/7/2023

1. Đặt vấn đề

Có rất nhiều khái niệm khác nhau về người cao tuổi. Trước đây, người ta thường dùng thuật ngữ “người già”, “người cao niên” để chỉ những người có tuổi, hiện nay thuật ngữ “Người cao tuổi” ngày càng được sử dụng nhiều hơn thuật ngữ “người già” vì thực tế nhiều người trên 60 tuổi vẫn còn trẻ, năng động và tham gia tích cực vào các hoạt động xã hội (UNICEF, 2017). Hai thuật ngữ này tuy không khác nhau về mặt khoa học song về tâm lý, “người cao tuổi” là thuật ngữ mang tính tích cực và thể hiện thái độ tôn trọng và mang tính động viên hơn “người già” (Đông, 2017).

Tai biến mạch máu não đang là một trong những nguyên nhân hàng đầu gây khuyết tật và tử vong ở người cao tuổi (NCT). Theo số liệu thống kê, tại Việt Nam, mỗi năm ước tính có khoảng 230.000 người tai biến mạch máu não. Bệnh để lại nhiều di chứng như giật méo miệng, rối loạn thị giác, đại tiểu tiện mất kiểm soát, liệt vận động. Bên cạnh những di chứng về thể chất, NCT sau tai biến có rất nhiều biến chuyển trong tâm lý theo chiều hướng tiêu cực. NCT thường cảm thấy mình mất giá trị, vô dụng và không có động lực sống. Những tác nhân này khiến NCT cảm giác thiếu an toàn, khó khăn trong việc tái hòa nhập, chất lượng cuộc sống giảm. NCT sau tai biến trở thành đối tượng yếu thế cần sự trợ giúp của nhân viên công tác xã hội (CTXH) để phục hồi sau tai biến, tái hòa nhập cộng đồng.

Tại các trung tâm chăm sóc NCT, các hoạt động hỗ trợ NCT sau tai biến có những điểm đặc thù. Bên cạnh những hỗ trợ về mặt y tế, Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng triển khai đồng bộ nhiều hoạt động CTXH nhằm hỗ trợ tâm lý NCT hướng tới phục hồi chức năng, sử dụng các phương pháp kỹ thuật tạo động lực, tổ chức các hoạt động giải trí nâng cao đời sống tinh thần cho NCT...

2. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

2.1. Tình hình nghiên cứu trên thế giới

Cùng với tình trạng đáng báo động về số người bị tai biến cũng như các hệ lụy, trên thế giới đã có khá nhiều nghiên cứu về NCT, tai biến, CTXH đối với người sau tai biến.

Quý dân số Liên hợp quốc (UNFPA) và tổ chức hỗ trợ người cao tuổi (Help Age International) đã

thực hiện đề tài nghiên cứu *Già hóa trong thế kỷ 21: Thành tựu và thách thức*. Theo báo cáo, năm 1950, toàn thế giới có 205 triệu người từ 60 tuổi trở lên. Đến năm 2012, số người cao tuổi tăng gần 810 triệu người. Dự tính con số này là 1 tỷ người trong vòng 10 năm nữa và đến năm 2050 sẽ tăng gấp đôi. Chính vì thế, cần phải có một chiến lược nhằm hỗ trợ cho NCT đạt kết quả cao nhất (UNFPA& HAI, 2012).

Jane-Llopis (2008) với bài viết về *“Mental health in older people”* (*“Sức khỏe tâm thần ở Người cao tuổi”*), bài viết cho thấy chăm sóc sức khỏe tâm thần là trách nhiệm của các Chính phủ Quốc gia và lãnh đạo khu vực, cùng với các bên liên quan trong các lĩnh vực như y tế, thanh niên, giáo dục, việc làm, dân sự, an sinh xã hội. Đồng thời, các vấn đề chăm sóc sức khỏe tâm thần là mối quan tâm của các nước Châu Âu và là mục tiêu các chính sách ở Châu Âu.

Wendy Holmes (2021), có báo cáo về *“Projecting the need for and cost of long-term care for older persons”* (*Đáp ứng nhu cầu và chi phí chăm sóc dài hạn cho NCT*), thuộc Asian Development Bank (ADB). Bài báo này nhằm mục đích nâng cao hiểu biết của các nhà hoạch định chính sách và những người lập kế hoạch để thống kê, dự đoán nhu cầu, chi phí của các dịch vụ chăm sóc dài hạn. Dựa trên đánh giá của Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) và của Wendy Holmes, bài báo phân tích mô hình và tầm quan trọng của các dịch vụ trợ giúp xã hội, nhu cầu và sự cần thiết của việc sử dụng dịch vụ chăm sóc dài hạn. Mô hình cũng được đề xuất và rút ra các bài học kinh nghiệm dành cho các nước có thu nhập thấp và trung bình, để phát triển và hoàn thiện các dịch vụ đó. Liên quan đến vấn đề đột quy, nghiên cứu của Valery, Boand George (2017) cung cấp một cái nhìn tổng quan về gánh nặng đột quy toàn cầu. Kết quả nghiên cứu cho thấy mặc dù tỷ lệ đột có xu hướng giảm từ năm 1990 đến năm 2013 nhưng gánh nặng đột quy đã tăng lên, gánh nặng ở đây nói đến những người bị ảnh hưởng, tác động đến việc người liệt vận động, trầm cảm lên tình hình kinh tế, xã hội.

Nghiên cứu của tác giả Ian và cộng sự (2012) cung cấp các tri thức về các vấn đề tâm lý người sau đột quy và cách xử trí. Các vấn đề về trầm cảm, rối loạn lo âu, tức giận... hay việc trị liệu hành vi, các phòng ngừa các vấn đề cảm xúc cũng được đề cập đến và phân tích.

Nói về vấn đề CTXH sau đột quỵ, đề tài “*Social work after stroke: Identifying demand for support by recording stroke patients’ and carers’ needs in different phases after stroke*” của tác giả Inken Padberg và nhóm tác giả chỉ ra rằng các hoạt động, dịch vụ CTXH dành cho người cao tuổi sau tai biến ở Đức là rất đa dạng về chủ đề, tùy thuộc vào các giai đoạn. Các hoạt động hỗ trợ có những tác động tích cực đến NCT tại Đức (Inken Padberg và cộng sự, 2016).

2.2 Tình hình nghiên cứu trong nước

Giai đoạn 2000-2005, các nghiên cứu về CTXH với NCT xuất hiện mạnh mẽ. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu là nghiên cứu về lý thuyết, phục vụ nhu cầu giáo dục CTXH. Từ giai đoạn trước đến thời điểm hiện tại chưa có nghiên cứu CTXH nào đề cập đến việc hỗ trợ NCT phục hồi sau tai biến. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả xin điểm qua một số nghiên cứu có liên quan.

“*Chương trình Hành động quốc gia về NCT Việt Nam giai đoạn 2012-2020*” do Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1781/QĐ -TTg phê duyệt nêu rõ các mục tiêu: Phát huy vai trò của NCT; nâng cao chất lượng chăm sóc NCT; đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động chăm sóc và phát huy vai trò NCT phù hợp với tiềm năng và trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Phát huy vai trò, kinh nghiệm, tạo điều kiện để NCT tham gia có hiệu quả vào các hoạt động văn hóa, xã hội, giáo dục, kinh tế, chính trị phù hợp với nguyện vọng nhu cầu, khả năng, thực hiện đầy đủ các quyền lợi và nghĩa vụ của NCT; Tăng cường sức khỏe về thể chất và tinh thần của NCT; Nâng cao chất lượng mạng lưới y tế chăm sóc sức khỏe, phòng bệnh, khám, chữa bệnh và quản lý các bệnh mãn tính cho NCT; Xây dựng môi trường thuận lợi để NCT tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao du lịch, vui chơi, giải trí; Nâng cao chất lượng đời sống vật chất của NCT; Hoàn thiện chính sách trợ giúp và bảo trợ xã hội hướng tới bảo đảm mức sống tối thiểu cho NCT; Phát triển, nâng cao chất lượng hệ thống dịch vụ và cơ sở chăm sóc NCT, chú trọng NCT khuyết tật, NCT thuộc diện nghèo không có người phụng dưỡng, NCT dân tộc thiểu số.

Nghiên cứu của Thẩm (2016) cho thấy việc tìm kiếm một mô hình phù hợp để nâng cao sức khỏe cải thiện chất lượng cuộc sống vui tươi, hạnh phúc mà không ảnh hưởng nhiều tới công việc và cuộc sống

của con cháu (Thẩm, 2016).

Sách chuyên khảo “*NCT Việt Nam: Phân tích từ Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình năm 2021*” do Tổng cục thống kê, Quỹ dân số liên hợp quốc đưa ra kết quả tương đối tổng quan về đặc trưng nhân khẩu, đặc trưng về kinh tế - xã hội của dân số NCT và sức khỏe NCT. Nghiên cứu chỉ ra việc cần đẩy mạnh hệ thống chăm sóc sức khỏe và dự phòng việc cần phải xây dựng các mô hình tích hợp dịch vụ chăm sóc NCT tại nhà, tại cộng đồng và tại các cơ sở chăm sóc, đẩy mạnh sự tham gia của khu vực tư nhân trong chăm sóc NCT.

Những nghiên cứu ở trên cho thấy, có nhiều đề tài nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam về chủ đề tai biến ở NCT. Các nghiên cứu có những góc nhìn khác nhau từ thực trạng, các chính sách, vấn đề đối NCT nói chung và NCT bị tai biến nói riêng. Tuy nhiên, từ những đề tài trên ta cũng nhận thấy rằng, đến thời điểm hiện tại chưa có nghiên cứu CTXH nào đề cập đến việc hỗ trợ NCT phục hồi sau tai biến. Việc thiếu vắng những nghiên cứu này khiến việc cung cấp dịch vụ mang lại lợi ích tốt nhất cho NCT sau tai biến vẫn còn nhiều hạn chế.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp phân tích tài liệu

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã sử dụng các phương pháp phân tích, tìm hiểu những tài liệu, báo cáo có liên quan đến vấn đề nghiên cứu đồng thời phân tích tài liệu, những vấn đề có liên quan đến đề tài nghiên cứu và xác định xem những vấn đề này có thể áp dụng để bổ sung luận cho nghiên cứu của mình.

Cụ thể trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp phân tích tài liệu để phân tích các nghiên cứu về đề tài NCT để có góc nhìn tổng quan cũng như phân tích các vấn đề cảm xúc sau tai biến mà NCT gặp phải và những hoạt động CTXH Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng đã và đang triển khai hỗ trợ tâm lý NCT phục hồi sau tai biến.

3.2. Phương pháp điều tra bảng hỏi

Tác giả thực hiện phương pháp điều tra bảng hỏi đối với NCT sau tai biến. Khách thể nghiên cứu NCT sau tai biến có đặc thù riêng. Trong số NCT sau tai biến, một phần không có khả năng tự chủ trong sinh hoạt, một phần mất đi khả năng nhận thức, tư duy độc lập, không đủ minh mẫn. Trong số gần 400 NCT

đang sinh sống tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát với những NCT sau tai biến đủ khả năng nhận thức, tư duy độc lập và tự nguyện tham gia khảo sát. Cụ thể: tác giả tiến hành phiếu khảo sát đối với 60 NCT theo cơ cấu, độ tuổi, giới tính, mức độ vận động... tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng để có thể tìm hiểu, thu thập thông tin chung về hoạt động CTXH hỗ trợ tâm lý NCT sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng.

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu: 10 NCT sau tai biến, 2 nhân viên CTXH hỗ trợ người cao tuổi tại trung tâm, 2 người nhà NCT.

Các câu hỏi phỏng vấn sâu nhằm khai thác rõ nét hơn về vấn đề, những khó khăn của NCT sau tai

biến và thực trạng triển khai các hoạt động CTXH hỗ trợ NCT sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng người cao tuổi tai biến ở Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng

Tính đến hết tháng 7/2023, Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng đang có 397 NCT đang an dưỡng, trong đó có 136 NCT từng ít nhất 1 lần bị tai biến mạch máu não. Tỷ lệ nhóm NCT đã từng bị tai biến so với số lượng NCT toàn trung tâm là 34,3%, một tỷ lệ tương đối cao.

Theo số liệu thống kê, có sự phân hóa rõ rệt giữa tỷ lệ NCT nam và NCT nữ trên tổng số NCT bị tai biến mạch máu não ở Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng.

Hình 1. Cơ cấu người cao tuổi tai biến mạch máu não theo giới tính



Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Có thể thấy rõ ràng tỷ lệ NCT nam tai biến gấp khoảng 1,6 lần NCT nữ tai biến. Sự chênh lệch xuất phát từ nhiều nguyên nhân: thói quen sinh hoạt, áp lực kinh tế và tâm lý chủ quan. NCT nam từ thời trẻ có thói quen sinh hoạt tiềm ẩn nguy cơ tai biến cao như thói quen lạm dụng rượu bia, thuốc lá... Hơn nữa, ngoài thói quen sinh hoạt không lành mạnh, các nghiên cứu cho thấy nam giới thường làm việc ở môi trường có cường độ cao, áp lực từ kinh tế gia đình khiến họ căng thẳng, rối loạn lo âu, rối loạn giấc ngủ dẫn đến nguy cơ tai biến cao. Một nguyên nhân chủ quan nữa là nam giới thường chủ quan hơn, không chú ý đến các dấu hiệu của tai biến cũng như các bệnh lý dẫn đến nguy cơ tai biến cao.

Bảng 1. Tỷ lệ người cao tuổi tai biến mạch máu não theo độ tuổi

Độ tuổi	Số người	Tỷ lệ
Từ 60-70 tuổi	51	37.5%
Từ 71-80 tuổi	50	36.8%
Từ 81-90 tuổi	31	22.8%
Trên 90 tuổi	4	2.95%

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023.

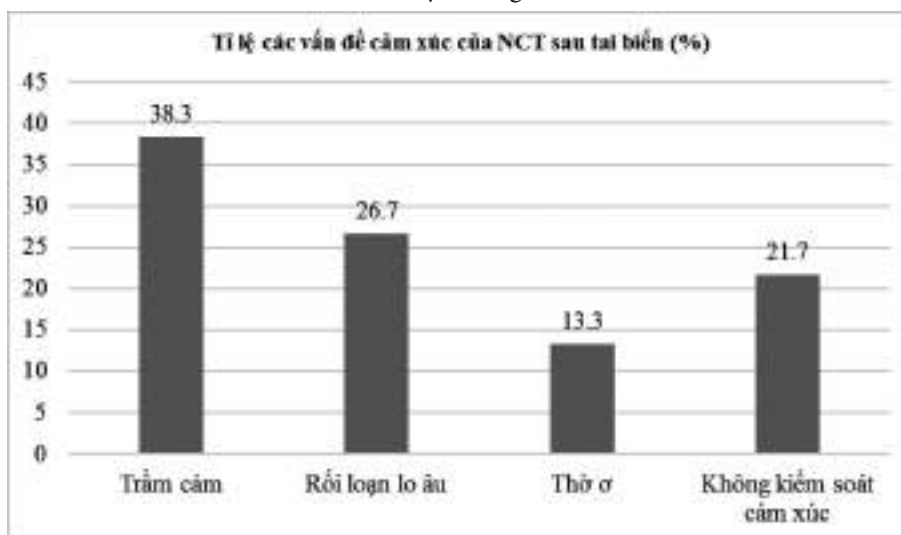
Tỷ lệ NCT tai biến mạch máu não tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng tập trung ở độ tuổi 60-80 tuổi. Như vậy, nhóm NCT tai biến mạch máu não cao nhất ở là từ 60-70 tuổi, tiếp đó là nhóm 71-80 tuổi.

Các nghiên cứu trong nước và quốc tế chỉ ra rằng độ tuổi có nguy cơ tai biến ngày càng trẻ hóa.

Ở nghiên cứu này, tác giả xin đề cập đến những

vấn đề tâm lý của NCT sau tai biến, qua nghiên cứu NCT sau tai biến tại Diên Hồng đang có những vấn đề tâm lý như sau:

Hình 2. Các vấn đề tâm lý của người cao tuổi sau tai biến



Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Bên cạnh những hệ quả về sức khỏe thì tai biến cũng để lại các di chứng về tâm lý như: trầm cảm, rối loạn lo âu, thờ ơ, không kiểm soát cảm xúc. Tỷ lệ NCT trầm cảm sau tai biến tương đối cao là 38.3%, các vấn đề khác cũng có có tỷ lệ trên 10%.

“Chú không muốn sống nữa, chú cũng không muốn tiếp xúc với ai cả, đang từ một người thành

đạt giờ chú không làm được gì cả, trở thành gánh nặng của gia đình, không biết là chú có thể đứng dậy lần nữa không” (Phỏng vấn sâu ông Trần Sơn L., 66 tuổi, nam).

4.2. Các hoạt động công tác xã hội hỗ trợ người cao tuổi phục hồi sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng

Bảng 2. Mức độ triển khai các hoạt động công tác xã hội hỗ trợ người cao tuổi sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng

Hoạt động	Huy động nguồn lực		Phòng vấn tạo động lực		Tổ chức hoạt động vui chơi giải trí	
	Số lượng (n = 60)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (n = 60)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (n = 60)	Tỷ lệ (%)
Không bao giờ	2	3.3	5	8.3	1	1.7
Hiếm khi	7	11.7	9	15.0	3	5.0
Thỉnh thoảng	14	23.3	11	18.3	9	15.0
Thường xuyên	25	41.7	19	31.7	33	55.0
Rất thường xuyên	12	20.0	16	26.7	14	23.7
Tổng số	60	100	60	100	60	100

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023

Kết quả khảo sát cho thấy, các hoạt động CTXH hỗ trợ người cao tuổi sau tai biến được thực hiện chủ yếu với mức độ thường xuyên. 41.7% số người được

hỏi trả lời động huy động nguồn lực thường xuyên được thực hiện tại trung tâm; với hoạt động tham vấn, tạo động lực có 1/3 số người tham gia trả lời cho

biết thường xuyên thực hiện hoạt động này tại trung tâm. Và đặc biệt, hơn một nửa số người được hỏi trả lời rằng các hoạt động văn hóa văn nghệ, vui chơi giải trí được thực hiện thường xuyên tại trung tâm. Điều này cho thấy các hoạt động CTXH đã được triển khai nghiêm túc tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng.

4.2.1. Hoạt động huy động nguồn lực hỗ trợ người cao tuổi sau tai biến

Với NCT sau tai biến, họ rất cần các hoạt động phục hồi chức năng. Phục hồi chức năng là dùng các biện pháp y học, xã hội học... làm giảm tác động của giảm khả năng và tàn tật, tạo cho người khuyết tật có cơ hội để hội nhập, tái hội nhập xã hội, có cơ hội bình đẳng tham gia các hoạt động trong gia đình và xã hội, có cuộc sống bình thường tối đa so với hoàn cảnh của họ. Phục hồi chức năng sau đột quỵ là phương pháp giúp người bị đột quỵ (còn gọi là tai biến mạch máu não) khôi phục lại các chức năng đã bị mất, giúp họ tham gia vào những sinh hoạt hằng ngày và có cuộc sống khỏe mạnh, hạnh phúc hơn. Hoạt động phục hồi chức năng sẽ được thực hiện thông qua các công cụ, dụng cụ hỗ trợ hoặc các chuyên gia hỗ trợ phục hồi chức năng. Điều này phát sinh chi phí mà người cao tuổi và gia đình người cao tuổi phải chi trả. Do đó, hoạt động hỗ trợ kết nối nguồn lực của CTXH đối với người cao tuổi và người nhà người cao tuổi trở nên cần thiết, đặc biệt là với những NCT có hoàn cảnh khó khăn.

Bảng 3. Nhu cầu hỗ trợ huy động nguồn lực của người cao tuổi sau tai biến

Mức độ mong muốn	Số người	Tỷ lệ (%)
Rất mong muốn	16	26.7
Mong muốn	23	38.3
Bình thường	13	21.7
Không mong muốn	8	13.3
Tổng số	60	100

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Hơn 1/3 số người được hỏi trả lời họ mong muốn được hỗ trợ kết nối nguồn lực để họ được tiếp cận các dịch vụ phục hồi chức năng tốt hơn. Hoạt động kết nối nguồn lực để NCT sau tai biến của của nhân viên CTXH ở Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng được xây dựng dựa trên nhu cầu của bản thân NCT, tuy nhiên cũng vấp phải những khó khăn như điều kiện kinh tế của gia đình NCT... Bằng các biện pháp như xin hỗ trợ giảm mức phí phục hồi chức năng, xin cơ chế

cho NCT sử dụng dụng cụ tập luyện miễn phí, động viên NCT cố gắng vượt qua cảm giác đau đớn. Kết quả phỏng vấn sâu nhân viên CTXH tại trung tâm cho biết: tính đến hết tháng 7 năm 2023 có 79 NCT được tham gia phục hồi chức năng. NCT được sử dụng các dụng cụ miễn phí tại phòng thể chất như: xe đạp, xe điều hợp, bông gai tập cơ tay, hệ thống thang bộ, tay vịn tập đi, máy matxa chân, đá muối... Bên cạnh đó, nhân viên CTXH cũng trao đổi với nhân viên phục hồi chức năng về tình hình của NCT để có bài tập phù hợp để cải thiện với từng NCT sau tai biến (Kết quả phỏng vấn sâu bà L.T.T.H., nữ, nhân viên CTXH tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng).

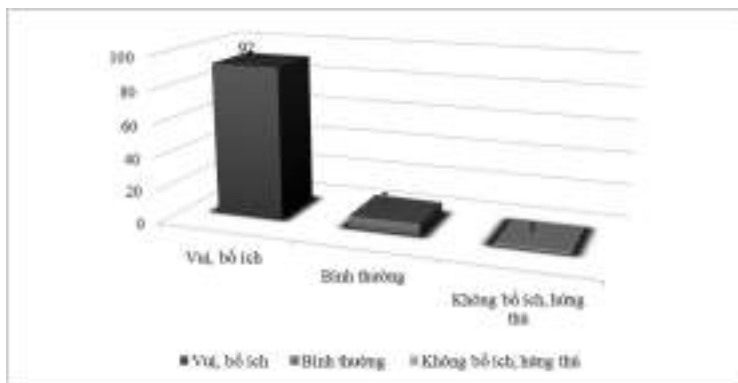
“Cứ như kỳ tích vậy, bà đã đứng dậy được sau 3 năm ngồi xe lăn, những buổi đầu đi tập bà đã muốn bỏ, đau lắm, đau mà bà khóc luôn. Hôm đầu đi về đau nghĩ bụng bảo là thôi mai không đi tập nữa thế rồi lại nghĩ chẳng lẽ mình cứ như này mãi. Nghĩ đời mình nó cực, nó tủi, đi đâu cũng phải có người đẩy, rồi vệ sinh cũng phải đóng bím. Cứ nghĩ mãi rồi tự động viên mình “cố lên, cố lên”, các cháu cũng động viên bà nhiều lắm. Được trung tâm hỗ trợ cho dùng miễn phí các dụng cụ tập, thế là cũng cố và giờ bà rất hạnh phúc khi đã đi lại được mặc dù phải vẫn chống gậy. Bước được bước đầu tiên, cảm xúc nó khó tả lắm, vui lắm nhưng nước mắt nó cứ chảy dài. Cảm ơn bác sĩ và các cháu nhiều lắm.” (Kết quả phỏng vấn sâu bà Đỗ Thị L., 75 tuổi, người cao tuổi sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng)

4.2.2. Hoạt động phỏng vấn tạo động lực

Phỏng vấn tạo động lực là một cách trao đổi tự nhiên và hữu hiệu giữa người thực hiện phỏng vấn và thân chủ/ bệnh nhân về vấn đề thân chủ/ bệnh nhân muốn thay đổi. Phỏng vấn tạo động lực tập trung hỗ trợ thân chủ/ bệnh nhân tăng cường động lực và cam kết thay đổi. Phỏng vấn tạo động lực sử dụng các kỹ năng hầu hết giống với các mô hình hay liệu pháp điều trị tâm lý khác, chỉ có điểm khác biệt duy nhất chính là tinh thần của phỏng vấn tạo động lực. Tinh thần này đề cao sự hợp tác và thân chủ/ bệnh nhân là trung tâm của can thiệp, chính vì vậy mà nội dung, định hướng và kết quả của buổi làm việc đều phải xuất phát từ thân chủ hoặc bệnh nhân.

Hoạt động này hỗ trợ NCT phục hồi sau tai biến, nhân viên CTXH đóng vai trò là người dẫn dắt để NCT tự nói ra vấn đề của mình và có phương án để giải quyết vấn đề của mình. Kỹ thuật yêu cầu tính cam kết của thân chủ, nhân viên CTXH đồng hành và dẫn dắt để NCT thực hiện được mục tiêu mình đề ra.

Hình 3. Đánh giá hoạt động phòng vấn tạo động lực cho người cao tuổi tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng



Trên 92% NCT thấy các buổi chia sẻ vui và bổ ích và mong muốn có nhiều buổi chia sẻ hơn nữa. “Buổi chia sẻ hôm nay có rất nhiều cảm xúc, rất bổ ích, vui vẻ, bà thấy rất thoải mái; “Buổi chia sẻ tạo động lực cho các cụ để các cụ sống vui, sống khỏe, sống có ích để con cháu yên tâm công tác”; “Buổi chia sẻ rất hay, mong muốn có nhiều buổi chia sẻ ý nghĩa như thế này nữa” là những chia sẻ của NCT sau khi tham gia tham vấn tạo động lực. NCT cũng đề xuất những chủ đề mà họ mong muốn được cùng trao đổi thảo luận như: văn hóa ứng xử, các buổi chia sẻ về huyết áp, tiểu đường... Ngoài ra, hoạt động tham vấn tạo động lực cũng có tác động tới những NCT “đồng cảnh” sau tai biến, giúp họ cảm thấy tự tin hơn, vui vẻ hơn và hòa nhập nhanh hơn.

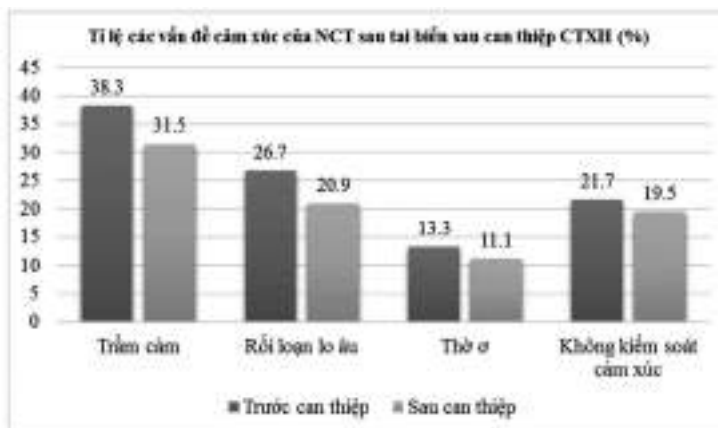
Ban đầu, nhân viên CTXH áp dụng thử nghiệm với quy mô nhỏ khoảng 3 NCT, sau khi thấy rõ hiệu quả của hoạt động này, nhân viên CTXH trung tâm triển khai nhân rộng mô hình. Quá trình can thiệp trong khoảng 1 tháng chia thành nhiều buổi tham vấn, mỗi buổi chỉ khoảng 30- 45 phút. 2/3 NCT đến với buổi tham vấn đầu tiên rơi vào cảm xúc tiêu cực

và chưa mở lòng để chia sẻ. Nguyên nhân dẫn đến việc này là NCT chưa tin tưởng, không có cảm giác an toàn. Nhiệm vụ của nhân viên CTXH là phải tạo ra được môi trường an toàn, xây dựng niềm tin và đặc biệt là phải giữ tinh thần không phán xét. Khi NCT đưa ra cách giải quyết cực đoan hoặc có những sai lệch thì NCT đóng vai trò người thấu cảm, đồng hành và cung cấp thông tin để NCT có cách giải quyết vấn đề hiệu quả, đúng hướng và tích cực.

Sau khoảng 1 tháng can thiệp, tất cả những NCT tham gia đều có những chuyển biến tích cực, NCT bắt đầu tham các hoạt động tập thể chứ không còn thu mình trong phòng, tự tập luyện các bài tập cải thiện tình trạng sức khỏe của mình. Mối quan hệ giữa các NCT với nhau cũng được cải thiện vì tình trạng của NCT được cải thiện thì họ cũng vui vẻ và thoải mái hơn.

Sau khi thử nghiệm trên 3 NCT thì kỹ thuật này đã được nhân rộng theo lộ trình từ với 10 NCT, 20 NCT sau đó là áp dụng toàn diện, linh hoạt trong hoạt động can thiệp với NCT sau tai biến tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng.

Hình 4. Tỷ lệ các vấn đề cảm xúc của người cao tuổi sau tai biến sau can thiệp tham vấn



Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

Nhìn vào biểu đồ ta thấy các hoạt động can thiệp CTXH, cụ thể là tham vấn tạo động lực đã phần nào cho thấy kết quả, tỉ lệ các vấn đề cảm xúc của NCT sau tai biến đã giảm xuống.

“Đúng là có khả năng chữa lành, khi đến với lớp thấy những người chung cảnh ngộ với mình, thấy mọi người vui vẻ mình cũng được thấy vui, mình dần tự tin hơn, mở lòng bình hơn, mình có động lực để tập luyện hơn. Cũng tủi lắm, cũng khóc suốt những giờ đỡ hơn nhiều rồi.” (Kết quả phỏng vấn sâu bà Triệu Thị P., 75 tuổi, nữ)

4.2.3. Xây dựng các hoạt động giải trí nâng cao đời sống tinh thần cho người cao tuổi

Tai biến khiến NCT có nhiều di chứng tâm lý như: trầm cảm, rối loạn lo âu, thờ ơ, không kiểm soát cảm xúc. Các di chứng này khiến NCT tư duy chậm chạp, mất năng lực, lo âu hoặc kích động, giảm cân, không ngon miệng, khó dỗ giấc ngủ, thu rút xã hội, ý nghĩ tai họa, mất mọi hy vọng, mất hứng thú, tự đánh giá thấp bản thân, cảm giác bị tội, ý tưởng tự tử thường gặp. Điều này có ảnh hưởng lớn việc NCT tái hòa nhập sau tai biến cũng như ảnh hưởng nhiều đến chất lượng cuộc sống của NCT.

Các hoạt động giải trí đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao đời sống tinh thần NCT, phòng tránh trầm cảm cũng như thúc đẩy việc NCT tái hòa nhập sau tai biến. Đối với NCT sau khi bị tai biến, các hoạt động phải cân đối tùy vào tình trạng NCT để xây dựng, đảm bảo làm sao NCT vẫn thực hiện được và NCT phải thấy mình có ích.

“Tại Diên Hồng, nhân viên CTXH đang xây dựng kế hoạch hoạt động cho NCT kết hợp giữa các trò chơi, hoạt động tập thể dục, các hoạt động trí não. Một số hoạt động tiêu biểu có thể kể đến như: Chuỗi chia sẻ “Chuyện NCT Diên Hồng”, trang thơ Diên Hồng, lớp học âm nhạc, các trò chơi...” (Kết quả phỏng vấn sâu bà N.T.D., nhân viên CTXH tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng).

Bảng 4. Mức độ hài lòng của NCT sau tai biến đối với các hoạt động vui chơi giải trí tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng

Mức độ hài lòng	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Rất hài lòng	12	7.9
Hài lòng	29	63.3
Bình thường	7	18.0
Ít hài lòng	6	8.6
Không hài lòng	1	2.2

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Khi được hỏi về mức độ hài lòng đối với các hoạt động vui chơi giải trí tại trung tâm, hơn một nửa NCT được hỏi trả lời họ hài lòng và rất hài lòng. Rất ít người cho rằng họ ít hài lòng và không hài lòng với các hoạt động vui chơi giải trí này.

Báo cáo của trung tâm cho biết, năm 2022, tại trung tâm Diên Hồng, 102 cụ tham gia chuỗi chia sẻ; 34 cụ tham gia trang thơ Diên Hồng là; 25 cụ tham gia lớp học âm nhạc; 120 cụ tham gia các hoạt động giải trí khác (các trò chơi).

Chuỗi chia sẻ “Chuyện NCT Diên Hồng” là các chủ đề xoay quanh cuộc sống của NCT Diên Hồng, rộng hơn là các chủ đề về xã hội hiện nay. Chuỗi chia sẻ được thực hiện theo mô hình “Vòng tròn chia sẻ” các cụ sẽ lần lượt được nói lên quan điểm của mình về chủ đề đưa ra, tại vòng tròn không có sự phán xét.

Trang thơ Diên Hồng là hoạt động nhằm giúp NCT lưu giữ lại được những cảm xúc của mình trong cuộc sống. NCT có rất nhiều cảm xúc, có nhiều thời gian trống, họ thấy cảm nhàm chán. Xuất phát từ nhu cầu của NCT cũng như mong muốn NCT có những “sản phẩm vật lý” để lưu lại, để NCT được tư duy và sáng tạo, Diên Hồng phát động phong trào thơ để NCT sáng tác và xây dựng thành tuyển tập. NCT sẽ được tặng 1 cuốn khi có bài thơ trong tuyển tập, ngoài ra cũng in ấn khoảng 20 cuốn để cho các NCT khác đọc. Tính đến thời điểm tháng 7 năm 2023 đã có khoảng hơn 30 bài thơ được gửi về để biên tập, NCT cũng rất mong chờ tập thơ được xuất bản để khoe với con cháu.

Học hỏi từ các viện dưỡng lão Đài Loan, Diên Hồng triển khai hoạt động “Lớp học Âm nhạc” nhận được sự hưởng ứng lớn từ NCT. Khi đưa NCT sau tai biến vào lớp học, thấy rõ được sự hứng khởi của họ. Một số nghiên cứu cho rằng liệu pháp âm nhạc thần kinh hoạt động giống như vật lý trị liệu hoặc liệu pháp ngôn ngữ, trong đó nó nhằm mục đích giúp bệnh nhân kiểm soát các triệu chứng và hoạt động tốt hơn trong cuộc sống hàng ngày. Cho đến nay, loại liệu pháp này đã cho thấy nhiều hứa hẹn trong việc giúp những người sống sót sau đột quỵ phục hồi ngôn ngữ, cải thiện khả năng đi lại và phục hồi vận động thể chất tốt hơn so với các liệu pháp tiêu chuẩn khác. Hiện tại, ở Diên Hồng, lớp học âm nhạc vẫn đang được duy trì và mang đến những hiệu quả tích cực, NCT sau tai biến thấy vui vẻ hơn, quá trình phục hồi cũng tốt hơn.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động công tác xã hội tại Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng đã và đang được triển khai với mức độ thường xuyên. Hiệu quả của các hoạt động này đã được đối tượng thụ hưởng là NCT tại trung tâm nhìn nhận và đánh giá cao, có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ NCT phục hồi sau tai biến. Mỗi NCT sau tai biến có những trạng thái sức khỏe và tinh thần khác nhau, nhân viên CTXH cần đánh giá đúng tình trạng của họ để đưa ra được kế hoạch can thiệp phù hợp. Từ các kết quả nghiên cứu nhu cầu, thực trạng các hoạt động CTXH hỗ trợ tâm lý cho NCT sau tai biến, nhóm nghiên cứu đã xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động CTXH hỗ trợ tâm lý cho NCT sau tai biến trong các trung tâm chăm sóc. Trước tiên, Nhà nước

cần chú trọng đến việc hoàn thiện cơ chế, chính sách về NCT nhằm thúc đẩy và đa dạng hóa các mô hình chăm sóc, có cơ chế, chính sách khuyến khích khu vực ngoài công lập tham gia cung cấp dịch vụ chăm sóc NCT tại cộng đồng, tạo môi trường bình đẳng, lành mạnh cho khu vực ngoài công lập khi tham gia các hoạt động CTXH trong hỗ trợ tâm lý NCT. Một giải pháp rất quan trọng là trung tâm cần đẩy mạnh và tạo điều kiện cho đội ngũ nhân viên trực tiếp thực hiện các hoạt động CTXH học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nhất là đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực CTXH với NCT. Ngoài ra, cần đẩy mạnh hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức của NCT, gia đình và cộng đồng trong chăm sóc hỗ trợ NCT, để NCT luôn “sống vui, sống khỏe, sống có ích”, tiếp tục cống hiến trí tuệ, kinh nghiệm quý báu của mình cho xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2017). *Tài liệu hướng dẫn thực hành Công tác xã hội với người cao tuổi*
- Đại học Y Dược Tp. Hồ Chí Minh trung tâm chuyển giao công nghệ điều trị nghiện chất và HIV (VHATTC). (2020). *Bài giảng “Phòng vấn tạo động lực”*
- Hoa, N.T.K. (Chủ biên) (2012). *Công tác xã hội với người cao tuổi*.
- Hiện, N.M. (2016). *Đánh giá cơ cấu thu dung điều trị đột quỵ não 10 năm tại Bệnh viện Quân y 103 từ tháng 6/2006 đến tháng 6/2016. Tạp chí Y Dược học Quân sự, số chuyên đề đột quỵ*, tr. 2016:5-11.
- Ian I. Kneebone, Nadina B. Lincoln. (2012). *Psychological Problems after Stroke and Their Management: State of Knowledge*.
- Inken, P., Petra. K., Susanne, Z., Maïke, S., Alice, S., Jens, S., Peter U., Ian, W., Andreas, M. (2016). *Social work after stroke: Identifying demand for support by recording stroke patients' and carers' needs in different phases after stroke*.
- Ian I. Kneebone và cộng sự. (2012). *Psychological Problems after Stroke and Their Management: State of Knowledge*.
- Inken, P. và cộng sự (2016). *“Social work after stroke: Identifying demand for support by recording stroke patients' and carers' needs in different phases after stroke”*
- Jane, L. (2008). *“Mental health in older people”*
- Quỹ dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA) và Tổ chức Hỗ trợ NCT quốc tế (Hepl Age International). (2012). *Già hóa trong thế kỷ 21: Thành tựu và thách thức*.
- Tổng cục thống kê. (2021). *Người cao tuổi Việt Nam: Phân tích từ Điều tra Biến động dân số và Kế hoạch hóa gia đình năm 2021*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2012). *Quyết định phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi Việt Nam giai đoạn 2012 - 2020*
- Thắm, N.T. (2016). *Vai trò của nhân viên công tác xã hội trong hoạt động trong hoạt động chăm sóc người cao tuổi*.
- Valery, L., Bo, N., George, A. (2017). *Global Burden of Stroke*
- Wendy, H. (2021). *Projecting the need for and cost of long-term care for older persons*

SO SÁNH CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG ĐƯỢC BAN HÀNH TRONG GIAI ĐOẠN TỪ NĂM 2012 ĐẾN NĂM 2023

ThS. Trần Đức Thắng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tranducthang74@gmail.com

ThS. Lương Văn Liệu

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ls.luongvanlieu@gmail.com

Tóm tắt: Bài nghiên cứu này so sánh các quy định về cho thuê lại lao động được ban hành từ năm 2012 đến năm 2023 trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Nội dung nghiên cứu tập trung việc phân tích sự thay đổi, bổ sung và hoàn thiện của các quy định về cho thuê lại lao động trong giai đoạn này về các khía cạnh như: trường hợp được sử dụng và không được sử dụng lao động thuê lại của bên thuê lại lao động; nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động; quản lý tiền ký quỹ, giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động; trình tự, thủ tục cấp giấy phép cho thuê lại lao động. Từ đó đánh giá ưu, nhược điểm của pháp luật về cho thuê lại lao động làm cơ sở cho những khuyến nghị để hoàn thiện pháp luật về cho thuê lại lao động. Bài viết sử dụng phương pháp so sánh các văn bản pháp luật, tác giả phân loại thành các nhóm quy định để tiến hành so sánh nhằm chỉ ra ưu điểm, nhược điểm và sự kế thừa của các quy định trong giai đoạn này.

Từ khóa: cho thuê lại lao động, luật lao động, quy định, so sánh.

COMPARE LAWS ON LABOUR DISPATCH ISSUED IN THE PERIOD OF 2012-2023

Abstract: This study compares the regulations on labor dispatch in Labor Code 2012, Labor Code 2019 and guiding documents issued from 2012 to 2023. The research focuses on analyzing the change, supplementation and improvement of regulations on labor dispatch in this period in aspects such as: when a hiring party is allowed to employ and not employ dispatched labor; contents of the labor dispatch contract; rights and obligations of the parties in the labor dispatch relationship; deposits management, process and procedures of grant labor dispatch licenses. From there, assessing the advantages and disadvantages of the laws on labor dispatch to be a basis for recommendations to improve the laws on labor dispatch. The article uses the method of comparing legal documents, which the author classifies into groups of regulations to compare and show the advantages, disadvantages and succession of regulations in this period.

Keywords: labour dispatch, the labor code, regulations, comparison.

Mã bài báo: JHS - 136

Ngày nhận bài sửa: 12/8/2023

Ngày nhận bài: 18/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 30/7/2023

1. Giới thiệu

Cho thuê lại lao động là hoạt động phổ biến trên thị trường lao động hiện nay, giúp các doanh nghiệp linh hoạt trong việc sử dụng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh theo từng thời điểm. Tuy nhiên, cho thuê lại lao động cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro và bất cập cho cả ba bên liên quan: người lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động.

Các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động đã có những thay đổi quan trọng trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023 theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong hợp đồng cho thuê lại lao động và góp phần phát triển thị trường lao động bền vững. Việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động sẽ góp phần làm sáng tỏ những điểm mới, điểm khác biệt và điểm chung giữa các văn bản pháp luật, cũng như ưu điểm và hạn chế của chúng.

Về mặt lý luận, việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động góp phần bổ sung kiến thức về lĩnh vực cho thuê lại lao động, một lĩnh vực mới mẻ, chưa được khai thác nhiều trong nghiên cứu khoa học.

Về mặt thực tiễn, việc so sánh các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động giúp các doanh nghiệp và người lao động nắm được những thay đổi của pháp luật về cho thuê lại lao động để thực hiện pháp luật được tốt hơn. Đồng thời, giúp các cơ quan nhà nước có cơ sở tiếp tục hoàn thiện các quy định về cho thuê lại lao động phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2. Tổng quan nghiên cứu

Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện của Diệp (2014). Về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động của Dung (2013). Các bài viết này đã phân tích và bình luận các nội dung pháp lý về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành. Qua đó đánh giá ưu điểm, vướng mắc phát sinh từ thực tiễn thực hiện hoạt động này và đề xuất giải pháp khắc phục vướng mắc, bất cập.

- Cho thuê lại lao động là một chủ đề được nghiên

cứu trong một số luận văn thạc sĩ như: Dịu (2016), Oanh (2015), Thảo (2012) và Trang (2013) với tên luận văn lần lượt là “cho thuê lại lao động theo Pháp luật Lao động Việt Nam”, “so sánh pháp luật Việt Nam về cho thuê lại lao động với một số nước trên thế giới”, “pháp luật về cho thuê lại lao động ở Việt Nam hiện nay”, “so sánh các quy định về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động Việt Nam và pháp luật Trung Quốc”. Các nghiên cứu này đã phân tích, làm rõ các vấn đề lý luận và pháp lý về cho thuê lại lao động như chủ thể cho thuê lại lao động, quyền, nghĩa vụ các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động, sự cần thiết điều chỉnh của pháp luật về cho thuê lại lao động... Các nghiên cứu chỉ ra rằng cho thuê lại lao động là một hình thức cung ứng lao động trong đó tổ chức cho thuê lại lao động tuyển dụng, đào tạo, quản lý và bố trí người lao động cho bên thuê lại lao động sử dụng. Đồng thời, các nghiên cứu cũng làm sáng tỏ ưu điểm của cho thuê lại lao động, hạn chế của cho thuê lại lao động và đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật về cho thuê lại lao động.

Qua các nghiên cứu trên, có thể thấy rằng, kể từ năm 2012, khi Nhà nước ta vừa luật hóa các quy định về cho thuê lại lao động thì đã có một số nghiên cứu về nội dung này. Tuy nhiên, chưa có tác giả nào nghiên cứu, so sánh các quy định về cho thuê lại lao động trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023.

3. Phương pháp nghiên cứu

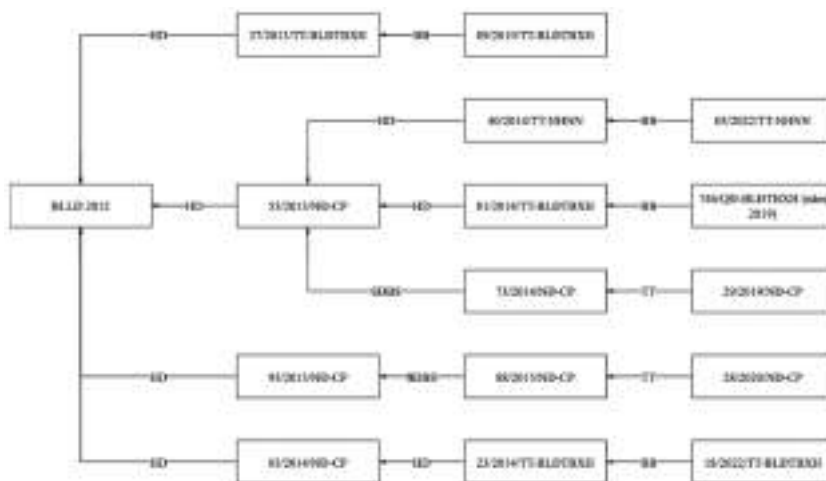
Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu so sánh luật. Cụ thể, tác giả so sánh các văn bản quy phạm pháp luật được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023. Trên cơ sở hệ thống hóa các quy định về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, tác giả phân loại thành các nhóm quy định để tiến hành so sánh nhằm chỉ ra ưu điểm, nhược điểm và sự kế thừa của các quy định trong giai đoạn này.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. So sánh hình thức của pháp luật về cho thuê lại lao động

Trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, có 3 văn bản luật quy định về cho thuê lại lao động và có 21 văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành. Các văn bản đó được hệ thống hóa theo hình sau:

Hình 1. Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ, thay thế liên quan đến cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2012



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú:

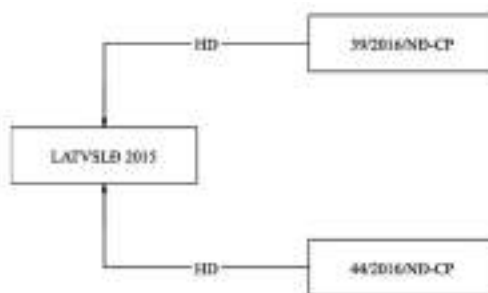
- BB: bãi bỏ;

- HD: hướng dẫn

- SDBS: sửa đổi, bổ sung

- TT: thay thế

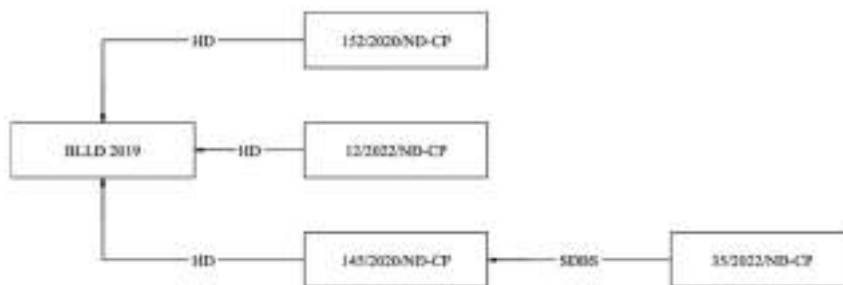
Hình 2. Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn liên quan đến cho thuê lại lao động trong Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú: HD: hướng dẫn

Hình 3. Hệ thống các văn bản dưới luật hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung liên quan đến cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Ghi chú: - HD: hướng dẫn

- SDBS: sửa đổi, bổ sung

Cho thuê lại lao động là chế định mới được luật hóa từ Bộ luật Lao động năm 2012. Chính vì vậy, sau khi được ban hành, Chính phủ và các cơ quan đã nhanh chóng ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, do là một chế định mới, đồng thời, để đáp ứng các thay đổi của xã hội nên đã có rất nhiều văn bản được ban hành để hướng dẫn (15 văn bản) khiến hệ thống quy phạm pháp luật khá dày đặc, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện pháp luật của các doanh nghiệp, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để khắc phục hạn chế trên, ngay sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành, Chính phủ thống nhất tất cả các nội dung liên quan đến cho thuê lại lao động đều được quy định trong một văn bản duy nhất là Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong việc thực hiện các quy định về cho thuê lại lao động. Sau đó, Nghị định số 35/2022/NĐ-CP sửa đổi một số nội dung liên quan đến cho thuê lại lao động trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, tuy nhiên các sửa đổi này là không đáng kể. Vì vậy, có thể thấy rằng, gần như toàn bộ các quy định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 về cho thuê lại lao động đều nằm trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng có quy định liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, các văn bản này chỉ tập trung vào một khía cạnh đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trong trường hợp người lao động đó được thuê lại.

4.2. So sánh nội dung các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động

4.2.1. So sánh nội dung các quy định về cho thuê lại lao động trong các văn bản luật

Hiện nay có 3 văn bản luật quy định về cho thuê lại lao động là Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019. Các văn bản được ban hành sau đều có sự thống nhất, kế thừa nội dung của các văn bản trước. Vì vậy, về cơ bản các văn bản trên là đồng bộ và không mâu thuẫn với nhau. Tuy nhiên, giữa các văn bản trên cũng có những khác biệt như sau:

- Về các trường hợp được sử dụng và không được sử dụng lao động thuê lại của bên thuê lại lao động.

Bộ luật Lao động năm 2012 không quy định về

các trường hợp bên thuê lại lao động được sử dụng và các trường hợp không được sử dụng lao động thuê lại. Các trường hợp này này được quy định trong văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 là Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Nghị định số 29/2019/NĐ-CP. Như vậy, có thể thấy rằng, các quy định về vấn đề này trong Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ đơn giản là “nâng cấp” các quy định trong hai Nghị định trên thành Luật.

- Về nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là một nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng cho thuê lại lao động, còn Bộ luật Lao động năm 2012 không quy định về vấn đề này.

Bên cạnh đó, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 30) còn bổ sung thêm một số nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng cho thuê lại lao động. Theo đó, hợp đồng cho thuê lại lao động cần phải có thêm các nội dung: khám sức khỏe trước khi bố trí vị trí việc làm, khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động; khai báo, điều tra, thống kê, báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chế độ cho người lao động thuê lại bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại.

Nội dung về an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động phải bảo đảm theo nguyên tắc sau: không được có những quyền, lợi ích thấp hơn những nội dung trong hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động thuê lại; nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại không được thấp hơn so với người lao động của bên thuê lại lao động trong cùng một điều kiện làm việc.

- Về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải báo cáo nội dung về phí cho thuê lại lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Luật An toàn, vệ sinh lao động (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 31) quy định

rõ hơn về trách nhiệm đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại. Theo đó, bên thuê lại lao động có các trách nhiệm:

+ Phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại. Trường hợp bên thuê lại lao động không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động đã ký kết, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người lao động thuê lại;

+ Lưu giữ hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại; thực hiện báo cáo tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 36 và Điều 37 của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

- Về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

Về cơ bản Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định tương đương về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 65) và Nghị định số 39/2016/NĐ-CP (Điều 32) quy định rõ hơn về trách nhiệm đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động đối với người lao động thuê lại. Cụ thể như sau:

+ Thực hiện đầy đủ các cam kết trong hợp đồng thuê lại lao động; không được phân biệt đối xử về an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình;

+ Khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động thuê lại, phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho nạn nhân, đồng thời thông báo ngay với doanh nghiệp cho thuê lao động và thực hiện khai báo, điều tra theo quy định tại Điều 34 và Điều 35 của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;

+ Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động thuê lại theo quy định của Luật này, trừ trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã tổ chức huấn luyện phù hợp với công việc mà người lao động thuê lại được giao; định kỳ 6 tháng, hằng năm, tổng hợp tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại gửi doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

+ Phối hợp với doanh nghiệp cho thuê lại lao

động trong việc điều tra tai nạn lao động; lưu giữ các hồ sơ về an toàn, vệ sinh lao động có liên quan đến người lao động thuê lại.

4.2.2. So sánh nội dung các quy định về cho thuê lại lao động trong các văn bản dưới luật

- Về khái niệm doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Nghị định số 55/2020/NĐ-CP đều đưa ra khái niệm về doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Về cơ bản, hai khái niệm này là như nhau. Tuy nhiên, để khắc phục sự thiếu rõ ràng về mối quan hệ giữa các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã nêu rõ mối quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động thuê lại. Theo đó, trong quan hệ cho thuê lại lao động, hai bên vẫn “duy trì quan hệ lao động”.

- Về khái niệm bên thuê lại lao động

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Nghị định số 55/2013/NĐ-CP đều đưa ra khái niệm về bên thuê lại lao động. Về cơ bản, hai khái niệm này đều xác định được bên thuê lại lao động là ai. Theo đó có 6 đối tượng được coi là bên thuê lại lao động, trong đó có nhóm đối tượng là cá nhân. Tuy nhiên, trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, nhóm đối tượng là cá nhân được quy định chung chung dễ dẫn đến cách hiểu là bao gồm cả cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ và cá nhân không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Điều này đã dẫn đến những hiểu lầm, để khắc phục những hạn chế này, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết hơn. Cụ thể, chỉ những cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ mới được coi là bên thuê lại lao động.

- Về mục đích của tiền ký quỹ

Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, tiền ký quỹ được sử dụng để bồi thường trong trường hợp doanh nghiệp gây thiệt hại do không đảm bảo về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại. Tuy nhiên, những cái gì được coi là quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thì chưa được làm rõ, vì vậy có thể dẫn đến những tranh chấp không đáng có. Để khắc phục điều này, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết hơn, theo đó tiền ký quỹ được sử dụng vào mục đích thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các chế độ

khác đối với người lao động thuê lại theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại.

- Về quản lý tiền ký quỹ

Việc phong tỏa tiền ký quỹ là nguyên tắc cơ bản trong việc quản lý tiền ký quỹ nói chung, trong đó có tiền ký quỹ hoạt động cho thuê lại lao động, vì vậy các Nghị định đều quy định giống nhau và không có sự thay đổi. Theo đó, số tiền ký quỹ sẽ bị phong tỏa và chỉ được trích tiền để bảo vệ quyền lợi của người lao động thuê lại.

Đồng thời, do có sự thay đổi trong thẩm quyền quản lý về cho thuê lại lao động, ban đầu, theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, người có thẩm quyền quản lý về cho thuê lại lao động là Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Sau đó, thẩm quyền này được chuyển cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Vì vậy, cần có sự đồng ý bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động mới được phép rút tiền ký quỹ. Kế thừa quy định trên, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cũng quy định thẩm quyền quản lý tiền ký quỹ thuộc về Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Về việc rút tiền ký quỹ

Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, chỉ có 3 trường hợp được rút tiền ký quỹ sau khi được sự đồng ý của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nhưng theo Nghị định số 29/2019/NĐ-CP thì có 5 trường hợp được rút tiền ký quỹ sau khi có sự đồng ý của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Các diện được rút tiền ký quỹ theo quy định của Nghị định số 29/2019/NĐ-CP cũng rộng hơn. Ví dụ: Nếu Nghị định số 55/2013/NĐ-CP chỉ cho doanh nghiệp được rút tiền ký quỹ khi không đủ khả năng trả lương cho người lao động thuê lại sau 60 ngày kể từ ngày đến hạn trả lương thì Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định không chỉ trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về trả lương mà cả những khó khăn về thanh toán tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cũng được rút tiền ký quỹ. Hơn nữa, chỉ cần sau 30 ngày kể từ ngày đến hạn thanh toán mà doanh nghiệp không thanh toán được thì cũng có thể được rút tiền ký quỹ (Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định là sau 60 ngày). Sau đó, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được ban hành, về

cơ bản các quy định về rút tiền ký quỹ trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không khác Nghị định số 29/2019/NĐ-CP.

Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 40/2014/TT-NHNN không quy định về hồ sơ đề nghị cho rút tiền ký quỹ. Đây là một hạn chế trong quá trình thực hiện vì gây khó khăn cho doanh nghiệp và cơ quan nhà nước. Vì vậy, mỗi địa phương có cách triển khai khác nhau. Điều này dẫn đến sự không thống nhất trong hệ thống quản lý nhà nước về cho thuê lại lao động. Để khắc phục hạn chế trên, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết về hồ sơ đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh rút tiền ký quỹ. Theo khoản 2 Điều 17 Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và khoản 2 Điều 18 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, hồ sơ này gồm 4 loại giấy tờ. Tuy nhiên, pháp luật chưa quy định về các mẫu giấy tờ đó. Điều này chắc chắn sẽ gây ra khó khăn cho doanh nghiệp khi muốn rút tiền ký quỹ. Trước đó, Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 40/2014/TT-NHNN cũng không quy định về hồ sơ rút tiền ký quỹ tại ngân hàng. Điều này gây ra “bối rối” cho doanh nghiệp trong việc quản lý khách hàng rút tiền ký quỹ.

Điều 6 Thông tư số 40/2014/TT-NHNN quy định về thủ tục rút tiền ký quỹ nhưng không quy định rõ là thủ tục đó áp dụng ở cơ quan nào (mặc dù có thể ngầm hiểu là đó là thủ tục rút tiền ký quỹ tại ngân hàng nhận ký quỹ). Khắc phục hạn chế trên, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định rất rõ ràng về trình tự thủ tục rút tiền ký quỹ. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải thực hiện 2 quy trình tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh hoặc thành phố rút tiền ký quỹ và để rút tiền ký quỹ tại ngân hàng nhận ký quỹ. Có thể thấy rằng trình tự, thủ tục rút tiền ký quỹ tại Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định đầy đủ. Tuy nhiên, theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì việc rút tiền ký quỹ chỉ được thực hiện sau khi ngân hàng nhận tiền ký quỹ đã trừ các chi phí ngân hàng liên quan. Trong khi đó, pháp luật hiện chưa quy định các chi phí ngân hàng có liên quan đó là các chi phí gì, điều này có thể dẫn đến

tình trạng các ngân hàng sẽ đặt ra nhiều loại chi phí để bắt doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải nộp thì mới được rút tiền ký quỹ-

- Về nộp bổ sung tiền ký quỹ

Cả Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đều quy định việc bổ sung tiền ký quỹ là trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động sau khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động rút tiền ký quỹ hoặc bị trích tiền ký quỹ. Trong trường hợp các doanh nghiệp không nộp bổ sung tiền ký quỹ, Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Nghị định số 29/2019/NĐ-CP chỉ phạt tiền với các doanh nghiệp không nộp bổ sung tiền ký quỹ thì Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có phần “mạnh tay” hơn. Theo đó, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thu hồi giấy phép của doanh nghiệp cho thuê lại lao động nếu không nộp bổ sung tiền ký quỹ. Có thể thấy rằng đây là quy định có tính răn đe và phù hợp với bối cảnh hiện nay.

- Về điều kiện cấp giấy phép cho thuê lại lao động

Điều kiện cấp phép cho thuê lại lao động có sự thay đổi theo hướng ngày càng đơn giản hơn để phù hợp với thực tiễn. Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, để được cấp phép cho thuê lại lao động, doanh nghiệp phải thỏa mãn điều kiện về vốn pháp định (từ 2 tỷ đến 10 tỷ đồng) và phải có địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê phải ổn định và có thời hạn ít nhất từ 2 năm trở lên. Hơn nữa, trình tự thủ tục xác định vốn pháp định và xác nhận địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê rất phức tạp. Có thể nói, các điều kiện trên là chặt chẽ nhưng gây khó khăn cho doanh nghiệp xin cấp phép cho thuê lại lao động. Nghị định số 29/2019/NĐ-CP đã có thay đổi về điều kiện cấp giấy phép cho thuê lại lao động theo chiều hướng đơn giản hơn, theo đó doanh nghiệp chỉ cần ký quỹ 2 tỷ đồng và người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là người quản lý doanh nghiệp, không có án tích và phải là người có thâm niên trong lĩnh vực cho thuê lại lao động hoặc cung ứng lao động thì sẽ được cấp giấy phép. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có quy định tương tự như Nghị định số 29/2019/NĐ-CP nhưng theo hướng rõ ràng hơn.

- Về giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

So với Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có sự mở rộng đáng kể về thời hạn giấy phép cho thuê lại lao động tối đa. Theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, thời hạn tối đa của giấy phép cho thuê lại lao động là 36 tháng thì Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã mở rộng thời hạn này đến 60 tháng. Sự thay đổi này là phù hợp vì tạo sự thông thoáng cho các doanh nghiệp cho thuê lại lao động, nhờ đó mà các doanh nghiệp này có thời hạn hoạt động trong lĩnh vực này lâu hơn.

Nghị định số 55/2013/NĐ-CP chỉ cho phép gia hạn tối đa 2 lần, mỗi lần không quá 24 tháng. Đây là một quy định có tính bó hẹp và không phù hợp với sự vận động của nền kinh tế thị trường. Vì vậy, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có quy định theo hướng mở hơn rất nhiều. Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có thể gia hạn nhiều lần, mỗi lần gia hạn tối đa 60 tháng.

Bên cạnh đó, Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có một sự thay đổi nhỏ về cấp lại giấy phép cho thuê lại lao động. Nếu như trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động được cấp lại có thời hạn không quá thời hạn của giấy phép đã được cấp trước đó, thì theo Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, thời hạn giấy phép được cấp lại bằng thời hạn còn lại của giấy phép đã được cấp trước đó.

- Về trình tự, thủ tục cấp giấy phép cho thuê lại lao động

Do có sự thay đổi về thẩm quyền quản lý cho thuê lại lao động nên trình tự, thủ tục cấp phép cho thuê lại lao động cũng có sự khác nhau. Tuy nhiên, về cơ bản các bước này cũng có nhiều điểm giống nhau và đều tạo điều kiện thuận lợi nhất cho doanh nghiệp xin cấp phép. Nghị định số 29/2019/NĐ-CP và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không còn quy định về quy trình thẩm định hồ sơ cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép như trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH. Điều này có thể coi là một sự đáng tiếc vì chưa minh bạch được quy trình thẩm định hồ sơ xin cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép. Nghị định số 55/2013/NĐ-CP không

chỉ minh bạch được quy trình này mà còn có quy định rằng trong trường hợp cần thiết, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp báo cáo những vấn đề thuộc nội dung Hồ sơ; đề nghị cơ quan liên quan cho ý kiến bằng văn bản về những vấn đề thuộc nội dung của Hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại, gia hạn Giấy phép. Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin, tài liệu phục vụ cho việc thẩm định Hồ sơ. Ở một góc độ nào đó, quy định này sẽ tạo sức ép nhằm tránh trường hợp doanh nghiệp làm giả hồ sơ xin cấp, cấp lại, gia hạn giấy phép cho thuê lại lao động.

5. Kết luận và khuyến nghị

Từ những phân tích trên có thể thấy rằng, về cơ bản quan điểm của Quốc hội được thể hiện trong các văn bản luật về vấn đề cho thuê lại lao động không có sự thay đổi đáng kể. Chính phủ và các cơ quan có thẩm quyền đã ban hành nhiều văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành. Các văn bản được ban hành sau luôn có tính kế thừa và khắc phục những hạn chế của các văn bản được ban hành trước.

Dựa trên sự so sánh các quy định về cho thuê lại lao động được ban hành trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, chúng tôi đề xuất một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật như sau:

Thứ nhất, quy định chi tiết hơn về quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động của người lao động thuê lại; quyền được đình công của người lao động thuê lại.

Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 đều không quy định về vấn đề này. Theo Điều 14 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thì người lao động thuê lại là người lao động. Vì vậy, họ cần được hưởng tất cả các quyền như những người lao động khác, trong đó có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; quyền được đình công. Do đó, người lao động thuê lại hoàn toàn có thể thực hiện các quyền trên của mình khi đang làm việc cho bên thuê lại lao động. Tuy nhiên, xuất phát từ đặc thù của quan hệ cho thuê lại lao động, theo đó, người lao động thuê lại không phải là người lao động của bên thuê lại lao động mà chỉ là người chịu sự điều hành của bên thuê lại lao động và thời hạn cho thuê lại lao động chỉ tối đa là 12 tháng nên việc thực hiện các

quyền trên của người lao động thuê lại chắc chắn sẽ gặp những khó khăn nhất định (do người lao động thuê lại không làm việc lâu dài cho bên thuê lại lao động). Vì vậy, cần nghiên cứu để có các hướng dẫn riêng về vấn đề này cho người lao động thuê lại. Về bản chất, khi làm việc cho bên thuê lại lao động thì người lao động thuê lại đã có các quyền này, do đó các quy định trên cần được xây dựng theo hướng là các quy định hướng dẫn chi tiết chứ không nên quy định cơ chế riêng cho người lao động thuê lại.

Thứ hai, quy định chi tiết hơn về quyền hưởng phúc lợi tập thể cho người lao động thuê lại khi họ làm việc cho bên thuê lại lao động.

Khi làm việc cho bên thuê lại lao động, người lao động thuê lại cũng đã đóng góp công sức, trí tuệ để tạo ra lợi nhuận cho họ. Đồng thời, theo quy định tại Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động nói chung (trong đó có người lao động thuê lại) có quyền hưởng phúc lợi tập thể. Xuất phát từ hai căn cứ trên, có thể thấy rằng người lao động thuê lại có quyền được hưởng phúc lợi tập thể. Tuy nhiên, do người lao động thuê lại thường chỉ làm việc chưa đến 12 tháng cho bên thuê lại lao động và có thể bị lệch với thời gian hưởng phúc lợi nên cần có cách tính phù hợp. Ví dụ, người lao động thuê lại vào làm việc từ giữa năm, đến cuối năm thì bên thuê lại lao động chia phúc lợi tập thể nhưng do mới làm việc nên có thể không được hưởng vì lý do chưa có thâm niên làm việc và không thực sự là người lao động của bên thuê lại lao động.

Thứ ba, quy định chi tiết hơn về trách nhiệm của các bên đối với người lao động thuê lại khi chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động.

Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019 đều quy định “nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động” là một trong các nội dung chủ yếu của hợp đồng cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, quy định này chưa rõ ràng và cũng chưa có văn bản hướng dẫn chi tiết. Trên thực tế, do sự thiếu rõ ràng đó mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động sẽ đùn đẩy trách nhiệm với người lao động khi chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động, đặc biệt trong trường hợp có tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động cho thuê lại lao động.

Thứ tư, cần có quy định về phí dịch vụ cho thuê lại lao động.

Đây là một nội dung chưa được đề cập đến trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hợp đồng cho thuê lại lao động cần được bổ sung nội dung về phí dịch vụ cho thuê lại lao động, bao gồm mức phí, phương thức thanh toán, và trách nhiệm nếu vi phạm. Việc thiếu quy định về phí dịch vụ đã gây khó khăn cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động, nhất là khi có tình trạng chậm trả lương. Nếu có thỏa thuận rõ ràng về phí dịch vụ thì sẽ giúp bảo đảm quyền lợi của các bên và khắc phục tình trạng chậm trả lương.

Thứ năm, cần quy định về độ tuổi tối thiểu để người lao động tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động.

Sau khi so sánh pháp luật về cho thuê lại lao động trong giai đoạn từ năm 2012 đến năm 2023, chúng tôi thấy rằng, các văn bản dưới luật đều quy định “Người lao động thuê lại là người lao động có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”. Theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 thì người thành niên (từ đủ 18 tuổi trở lên) là người có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Điều đó có nghĩa, chỉ người từ đủ 18 tuổi trở lên mới được tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động thì người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên. Như vậy, có sự “vênh” giữa hai Bộ luật, gây ra sự không bình đẳng giữa những người lao động. Do đó, cần quy định độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động tham gia vào quan hệ cho thuê lại lao động tương thích với độ tuổi của người lao động thông thường, tức là từ đủ 15 đến dưới 18 cũng được tham gia làm việc tại bên cho thuê lại lao động nhằm bảo đảm sự bình đẳng, không phân biệt đối xử về tuổi đối với người lao động thuê lại và người lao động khác. Điều này rất quan trọng trong bối cảnh công nghệ 4.0 và hội nhập kinh tế quốc tế với nhiều ngành nghề mới như giải trí, truyền thông số, văn nghệ, thể thao... và tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động.

Thứ sáu, về hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu.

Đây cũng là vấn đề chưa được đề cập đến trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành qua các thời kỳ. Để có cơ sở giải quyết khi hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu thì cần có quy định về căn cứ xác định hợp đồng cho thuê lại lao động vô

hiệu từng phần hoặc toàn bộ. Trên cơ sở quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về hợp đồng lao động vô hiệu, có thể quy định về hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu như sau:

- Quy định về các trường hợp hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu toàn bộ: (i) Toàn bộ nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động trái pháp luật; (ii) Người ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động không đúng thẩm quyền; (iii) Vi phạm các trường hợp không được cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật; (iv) Doanh nghiệp cho thuê lại lao động hoạt động không có giấy phép lao động.

- Hợp đồng cho thuê lại lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Việc xử lý hợp đồng cho thuê lại lao động cần áp dụng các quy định chung của Bộ luật Dân sự năm 2015. Tuy nhiên, nếu liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động thì cần ưu tiên bảo vệ người lao động.

Thứ bảy, hệ thống hóa các trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động và các quy định khác.

Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có quy định về các trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Điều 28 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định 6 trường hợp bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, Điều 20 Nghị định này cũng quy định rằng: trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động không nộp bổ sung tiền ký quỹ thì sẽ bị thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động. Đây là quy định mới xuất hiện từ Bộ luật Lao động năm 2019. Như vậy, có thể thấy rằng quy định về thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động đang chưa có tính hệ thống mà nằm rải rác trong các điều luật khác nhau. Vì vậy, cần rà soát lại không chỉ các quy định về thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động mà còn các quy định khác để đảm bảo tính hệ thống, sao cho mỗi điều, khoản là quy định dứt điểm về một vấn đề cụ thể.

Thứ tám, về số tiền ký quỹ cho hoạt động cho thuê lại lao động.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, để doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động thì cần ký quỹ 2 tỷ đồng tại ngân hàng thương mại của Việt Nam hoặc chi nhánh ngân hàng nước ngoài thành lập và hoạt động hợp pháp

tại Việt Nam. Trên thực tế, đã có rất nhiều ý kiến về việc thay đổi mức tiền ký quỹ. Lý do là để phù hợp với quy mô của mỗi doanh nghiệp cho thuê lại lao động, doanh nghiệp lớn thì thường sẽ cho thuê lại nhiều lao động hơn so với các doanh nghiệp nhỏ. Vì vậy, cần tăng tiền ký quỹ với các doanh nghiệp này để đảm bảo quyền lợi của người lao động thuê lại. Việc thay đổi như vậy là hợp lý. Theo Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành thì tiền ký quỹ chỉ để thanh toán tiền lương,

trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... cho người lao động, còn theo Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành thì tiền ký quỹ được sử dụng cho nhiều mục đích hơn, chứ không chỉ để thanh toán tiền lương, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Vì vậy, cần thay đổi mức ký quỹ để phù hợp hơn với thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). *Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH quy định tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 55/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động*.
- Chí, N.H. (2020). *Hợp đồng cho thuê lại lao động và một số kiến nghị*. <https://hcmussh.edu.vn/news/item/14004>.
- Chính phủ. (2013). *Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định việc thi hành khoản 3 Điều 45 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động*.
- Chính phủ. (2014). *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm*.
- Chính phủ. (2016). *Nghị định số 39/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động*.
- Chính phủ. (2019). *Nghị định số 29/2019/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP quy định xử vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- Chính phủ. (2022). *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- Chính phủ. (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2014). *Thông tư số 40/2014/TT-NHNN hướng dẫn ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động*.
- Quốc hội. (2005). *Bộ luật Dân sự năm 2005*.
- Quốc hội. (2012). *Bộ luật Lao động năm 2012*.
- Quốc hội. (2015). *Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015*.
- Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.

LÝ THUYẾT CAN THIỆP KHỦNG HOẢNG TRONG HỖ TRỢ GIA ĐÌNH TRẺ TỰ KỶ

ThS. Nguyễn Phương Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội
phuonganh5115@gmail.com

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

Trường Đại học Lao động - Xã hội
hainguyentruong1979@gmail.com

Tóm tắt: Lý thuyết can thiệp khủng hoảng được phát triển bởi nhiều tác giả khác nhau trên thế giới và ứng dụng trong nhiều lĩnh vực thực hành liên quan đến các vấn đề về chăm sóc sức khỏe tâm thần cho các cá nhân thuộc nhóm nguy cơ cao, chịu những cú sốc đột ngột hoặc gặp phải tình trạng căng thẳng kéo dài. Cha mẹ trẻ tự kỷ là một trong những cá nhân thuộc nhóm nguy cơ cao này. Họ là những người bị tác động bởi các nhóm gây ra khủng hoảng khác nhau, thứ nhất đó là cú sốc đột ngột khi tiếp nhận kết quả chẩn đoán về tình trạng tự kỷ của con mình, thứ hai đó là sự căng thẳng kéo dài khi phải chăm sóc, nuôi dưỡng và dạy dỗ trẻ tự kỷ. Bên cạnh đó là những áp lực về mặt kinh tế, thay đổi cấu trúc trong gia đình và các mối quan hệ nuôi dưỡng, chăm sóc với những thành viên còn lại của gia đình. Bài nghiên cứu tập trung vào việc phân tích và đánh giá những ứng dụng của lý thuyết can thiệp khủng hoảng trong hỗ trợ gia đình trẻ tự kỷ. Trong đó, những khủng hoảng của gia đình trẻ tự kỷ được đề cập dựa trên kết quả tổng hợp một số nghiên cứu về những vấn đề khó khăn của cha mẹ trẻ tự kỷ và kết quả phỏng vấn sâu 30 cha mẹ có con tự kỷ tại Việt Nam.

Từ khóa: can thiệp khủng hoảng, trẻ tự kỷ, gia đình trẻ tự kỷ

CRISIS INTERVENTION THEORY IN SUPPORTING FAMILY OF AUTISTIC CHILDREN

Abstract: The crisis intervention theory has been developed by many different authors around the world and applied in many practice areas related to mental health issues for individuals of high-risk group who suffer sudden shocks or experience prolonged stress. Parents of children with autism belong to this high-risk group. They are affected by different crisis groups, the first is the sudden shock of receiving the diagnosis of their child's autism, and the second is the prolonged stress of caring, nurturing and teaching autistic children. In addition, there are economic pressures, structural changes in the family and nurturing and caring relationships with the rest of the family. The following research focuses on analyzing and evaluating the applications of crisis intervention theory in supporting families of children with autism. The crises of autistic children's families mentioned in this article are based on the results of a several studies on the difficulties of parents of autistic children and the results of in-depth interviews with 30 families of autistic children in Vietnam.

Keywords: crisis intervention, autistic children, families of autistic children.

Mã bài báo: JHS - 137

Ngày nhận bài sửa: 15/7/2023

Ngày nhận bài: 20/2/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 3/3/2023

1. Đặt vấn đề

Mọi người trong chúng ta đều có thể bị khủng hoảng, đó là một nguy cơ tiềm ẩn trong cuộc sống. Hỗ trợ can thiệp khủng hoảng cho cá nhân, gia đình là một trong những lĩnh vực thực hành của công tác xã hội (CTXH). Việc nhận biết các nguy cơ này là một trong những kỹ năng quan trọng của người nhân viên CTXH. Do vậy, là một nhân viên CTXH cần phải hiểu về khủng hoảng và ý nghĩa của can thiệp khủng hoảng; tìm kiếm các dấu hiệu, căn cứ trên các chỉ báo để xác định tình trạng khủng hoảng của một cá nhân; nhìn nhận khủng hoảng dựa trên quan điểm về tác nhân của sự thay đổi; xác định rõ hỗ trợ can thiệp khủng hoảng là một hoạt động của CTXH trong làm việc với nhiều nhóm thân chủ khác nhau. Gia đình trẻ tự kỷ là một trong những nhóm có nguy cơ cao rơi vào tình trạng khủng hoảng. Bởi họ là nhóm người dễ dàng gặp những cú sốc về tâm lý khi phải đột ngột đối mặt với tình trạng phát triển gặp khó khăn của con mình. Lúc này họ gặp những áp lực về tâm lý nội tại bên trong như dằn vặt, tự trách bản thân. Bên cạnh đó, họ phải chịu tác động bởi việc chứng kiến hàng ngày những hành vi bất thường, khó kiểm soát của con mình (Nealy và cộng sự, 2012). Ngoài ra sự đánh giá, nhìn nhận và kỳ thị của các thành viên khác trong gia đình, họ hàng, cộng đồng cũng là những rào cản khiến họ rơi vào trạng thái căng thẳng kéo dài, từ đó nguy cơ cao dẫn tới khủng hoảng. Đó là những nguyên nhân khiến cha mẹ trẻ tự kỷ gặp phải những vấn đề về mặt sức khỏe tâm thần. Việc ứng dụng lý thuyết can thiệp khủng hoảng trong hỗ trợ cho gia đình trẻ tự kỷ là một trong những hoạt động CTXH cần chú trọng và thực hiện, từ đó góp phần thay đổi tình trạng khó khăn của cha mẹ trẻ tự kỷ, hỗ trợ họ trong việc chăm sóc sức khỏe tâm thần.

2. Tổng quan nghiên cứu

Việc phải đối mặt hàng ngày với đứa con tự kỷ là một việc khó khăn cho các bậc phụ huynh hay bất cứ thành viên nào trong gia đình trẻ. Các nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra những căng thẳng dẫn đến khủng hoảng là những vấn đề cha mẹ trẻ tự kỷ rất cần sự hỗ trợ để có thể vượt qua. Một số nhóm nghiên cứu dưới đây đề cập tới những căng thẳng và khủng hoảng của gia đình trẻ tự kỷ. Nhắc tới mức độ căng thẳng của cha mẹ trẻ tự kỷ, trong đó đặc biệt là sự căng thẳng của người mẹ, 80% trong số cha mẹ đã trả lời rằng sự căng thẳng kéo dài vượt qua giới hạn

của họ (Sharple và cộng sự, 1997). Sự căng thẳng của cha mẹ trẻ tự kỷ được mô tả trong kết quả điều tra về sức khỏe tâm thần của trẻ em đã đưa ra kết quả rằng họ tức giận và thất vọng về những hành vi của đứa trẻ, sự đau buồn vì những hy sinh trong cuộc sống và những khó khăn của họ để chăm sóc và nuôi dạy đứa con tự kỷ (Schieve và cộng sự, 2007). Cùng theo hướng nghiên cứu vấn đề căng thẳng của những bà mẹ có con ở lứa tuổi mẫu giáo bị tự kỷ hoặc chậm phát triển, nhóm tác giả Estes và cộng sự (2009) đã chỉ ra bằng chứng về mức độ căng thẳng trong việc nuôi dạy con cái và đau khổ tâm lý cao hơn đã được tìm thấy ở các bà mẹ trong nhóm trẻ tự kỷ và hành vi có vấn đề của trẻ em có liên quan đến việc tăng căng thẳng trong việc nuôi dạy con cái và đau khổ tâm lý ở các bà mẹ ở cả hai nhóm. Cũng đồng tình với quan điểm rằng mức độ căng thẳng của phụ huynh có con tự kỷ ở lứa tuổi mầm non cao hơn so với những gia đình có con mắc chứng Down, và mức độ căng thẳng của người mẹ luôn cao hơn người cha (Dabrowska, 2010). Cha mẹ của trẻ tự kỷ có xu hướng tức giận và có cảm xúc tiêu cực, họ cảm thấy căng thẳng hơn so với cha mẹ của những đứa trẻ có ít hành vi bất thường hơn. Thậm chí, mức độ căng thẳng của cha mẹ trẻ tự kỷ còn bị phụ thuộc và chi phối bởi những đau đớn mà đứa con tự kỷ của họ đang phải chịu đựng. Theo tác giả Danielle (2013), khi cha mẹ trẻ tự kỷ chứng kiến con cái họ phải trải qua những nỗi đau thể chất vì tự làm tổn thương bản thân mình ví dụ như tự cắn nát ngón tay, tự làm bị đau... sẽ khiến cho họ cảm thấy căng thẳng tột độ. Từ những nghiên cứu được công bố trên, có thể thấy rằng cha mẹ của trẻ tự kỷ lo lắng về nhiều khía cạnh khác nhau, từ sự phụ thuộc suốt đời của đứa trẻ đến sự bất hòa trong gia đình, từ mạng lưới hỗ trợ đến sự chấp nhận của xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu này được thực hiện dựa trên phương pháp tổng hợp và phân tích các tài liệu thứ cấp có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Các nhóm từ khóa được đưa ra tìm hiểu đó là căng thẳng của cha mẹ trẻ tự kỷ, lý thuyết mô hình can thiệp khủng hoảng, can thiệp khủng hoảng cho cha mẹ trẻ tự kỷ. Những tài liệu được sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm lý thuyết can thiệp khủng hoảng. Các nghiên cứu liên quan đến vấn đề, nhu cầu và khó khăn, căng thẳng dẫn tới khủng hoảng của cha mẹ trẻ tự kỷ. Bên cạnh đó, bài viết sử dụng kết quả tổng hợp theo chủ

đề của phỏng vấn sâu 30 cha mẹ trẻ tự kỷ tại các trung tâm can thiệp sớm, trung tâm giáo dục dành cho trẻ tự kỷ tại 5 tỉnh thành gồm: Yên Bái, Bắc Giang, Bắc Ninh, Hà Nội và Nghệ An về vấn đề những tác nhân gây khủng hoảng cho cha mẹ trẻ tự kỷ.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Những tác nhân gây nên khủng hoảng của gia đình trẻ tự kỷ

Tìm hiểu về khủng hoảng trong các gia đình có con về tự kỷ, sự căng thẳng trong các cuộc khủng hoảng được đề cập đến. Căng thẳng có thể được định nghĩa là trạng thái lo lắng hoặc áp lực về tinh thần do một tình huống khó khăn gây ra. Căng thẳng là một phản ứng tự nhiên của con người khiến chúng ta phải giải quyết những thách thức và mối đe dọa trong cuộc sống của mình. Mọi người đều trải qua căng thẳng ở một mức độ nào đó. Tuy nhiên, cách chúng ta phản ứng với căng thẳng tạo ra sự khác biệt lớn đối với sức khỏe tổng thể của chúng ta, (WHO).

Khủng hoảng được các chuyên gia định nghĩa theo nhiều cách khác nhau. Có một số cách tiếp cận và giải thích khác nhau về vấn đề này. Nhiều hướng tập trung vào cách con người đối mặt với sự việc hơn là chính sự việc đó. Theo Caplan, 1961: “Con người rơi vào trạng thái khủng hoảng khi họ đối mặt với một thử thách trước những mục tiêu quan trọng của cuộc sống - trở ngại mà, sau một thời gian, không thể vượt qua nếu chỉ giải quyết một cách thông thường”. Hoặc nhóm tác giả Lillibridge & Klukken, 1978 cho rằng khủng hoảng: “... là sự phá vỡ cân bằng khi một người thất bại trong việc giải quyết vấn đề theo kiểu truyền thống dẫn đến sự đảo lộn, vô vọng, buồn bã, hoang mang, và hoang sợ”. Cũng có quan điểm nhận định: “... khủng hoảng là nhận thức hoặc trải nghiệm về một sự kiện hoặc tình huống khi mà một khó khăn không thể chịu đựng được vượt khả năng đối phó của người đó”, (James & Gilliland, 2001).

Như vậy, có thể hiểu rằng căng thẳng là trạng thái cảm xúc được kích hoạt bởi một sự kiện khiến người ta cảm thấy lo lắng hoặc sợ hãi. Trạng thái căng thẳng đòi hỏi cá nhân phải đối phó, thích nghi hoặc tự điều chỉnh. Còn khủng hoảng là trạng thái sốc về tinh thần do một sự kiện hoặc một chuỗi các sự kiện bất thường gây ra những ảnh hưởng tiêu cực tới cá nhân; cá nhân thấy mất cân bằng và giảm sút các hoạt động chức năng vốn có. Người bị khủng hoảng có thể trải qua cảm giác căng thẳng. Sự căng thẳng sẽ tăng lên nếu mọi cách thức giải quyết vấn đề đều thất bại.

Việc đối mặt với kết quả chẩn đoán có con tự kỷ có thể gây nên một cuộc khủng hoảng cho cá nhân cha mẹ hoặc thậm chí là một cuộc khủng hoảng trong gia đình. Khi rơi vào trạng thái khủng hoảng một người sẽ tìm cách để giải quyết vấn đề hoặc hậu quả của sự kiện gây nên khủng hoảng. Trong quá trình đó họ sẽ gặp phải những căng thẳng nhất định. Ở đây, cha mẹ trẻ tự kỷ sẽ có thể gặp phải những căng thẳng trong chính chuỗi khủng hoảng do sự kiện có con tự kỷ. Kết quả nghiên cứu về các nhóm yếu tố gây nên căng thẳng ở cha mẹ trẻ tự kỷ của nhóm tác giả Sharple và cộng sự (1997) đã chỉ ra ba nhóm yếu tố chính đó là: (1) Sự lo ngại về tính lâu dài của tình trạng tự kỷ ở trẻ; (2) Sự thiếu chấp nhận của các thành viên trong gia đình và xã hội về các hành vi của trẻ tự kỷ; (3) Mức độ hỗ trợ xã hội thấp và thiếu quan tâm tới những hậu quả căng thẳng của cha mẹ trẻ tự kỷ.

Bên cạnh đó, sự kết hợp của các yếu tố gây căng thẳng và sự khó khăn trong điều chỉnh hành vi tại gia đình có thể gây ra những bất mãn, thất vọng và sẽ có thể phát triển thành một cuộc khủng hoảng. Hiểu khủng hoảng trong gia đình là điều quan trọng đối với việc hỗ trợ chăm sóc sức khỏe tâm thần vì việc này có thể sẽ đóng vai trò hướng dẫn trong việc cung cấp dịch vụ cho các gia đình có nguy cơ. Cũng theo nhóm tác giả này, bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng tới khủng hoảng bao gồm:

(1) Nhu cầu cần đáp ứng khẩn cấp và lâu dài xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau: vấn đề sức khỏe, vấn đề tình cảm của trẻ, chăm sóc, nhiều yếu tố gây căng thẳng, căng thẳng ở trường, tử vong, thay đổi cuộc sống, hành vi của trẻ và các vấn đề gia đình.

(2) Mất khả năng nội tại của bản thân: các bà mẹ không đối phó với những thách thức trong cuộc sống, bao gồm cả việc hỗ trợ con cái đối phó hoặc mất khả năng hoạt động hoặc thực hiện các trách nhiệm, dẫn đến mất chất lượng cuộc sống.

(3) Khó khăn khi tiếp cận các nguồn lực bên ngoài bao gồm thiếu sự hỗ trợ, các vấn đề về tiếp cận dịch vụ khẩn cấp, vấn đề tài chính và mất nguồn lực hoặc hoàn toàn không có sẵn nguồn lực dành cho gia đình trẻ tự kỷ.

(4) Sự đánh giá chủ quan một cách tiêu cực về tình trạng cuộc sống của gia đình trẻ tự kỷ và những thách thức trong cuộc sống hiện tại dẫn đến căng thẳng và tuyệt vọng.

Theo kết quả phỏng vấn sâu 30 cha mẹ của trẻ tự kỷ tại 5 tỉnh thành của Việt Nam, gồm Yên Bái, Bắc Giang, Bắc Ninh, Hà Nội và Nghệ An đã cho thấy

những vấn đề gây nên căng thẳng hoặc kéo dài thành những cuộc khủng hoảng cho gia đình trẻ tự kỷ cũng có cùng những nguyên nhân và yếu tố tác động như một số nghiên cứu trên thế giới đã trình bày ở phần 2 - Tổng quan nghiên cứu. Tổng hợp những khó khăn gây ra khủng hoảng cho cha mẹ trẻ tự kỷ được dẫn ra theo các nhóm vấn đề, đầu tiên là việc thiếu kỹ năng tự đối phó và nguồn lực hỗ trợ khi đối mặt với kết quả chẩn đoán tự kỷ của con. Để cập tới vấn đề này, cha mẹ trẻ tự kỷ có ý kiến rằng: *“Thời điểm tôi cảm thấy khủng khiếp nhất đó là lúc cho con đi khám tại bệnh viện Nhi và bác sĩ thông báo con bị tự kỷ. Tôi hoang mang lắm, về nói chuyện với chồng và gia đình thì ai cũng gạt đi và cho rằng con tôi không làm sao cả, chỉ chậm nói thôi, sau sẽ hết. Tôi cảm thấy thực sự bất lực và sợ hãi”*, (Phòng vấn sâu 19, nữ, 36 tuổi, nông thôn).

Bên cạnh đó là sự căng thẳng kéo dài trong gia đình liên quan đến những khó khăn về nguồn lực kinh tế suy giảm, thiếu nhân lực chăm sóc trẻ tự kỷ: *“Nói tới khó khăn khi có đứa con tự kỷ thì tôi có thể kể ra rất nhiều, từ việc tài chính trong gia đình bấp bênh, con luôn la hét không hiểu lời cha mẹ nói, khó có thể sắp xếp người trông coi trẻ. Gia đình đã thực sự bị đảo lộn vì tình trạng của con”*, (Phòng vấn sâu 9, nữ, 40 tuổi, thành thị).

Tình trạng bất hòa bạo lực giữa các thành viên trong gia đình cũng là tác nhân khiến cho cha mẹ trẻ có thể rơi vào tình trạng khủng hoảng: *“Từ khi có kết quả con bị tự kỷ, gia đình tôi thay đổi hoàn toàn, nhất là gia đình chồng, ai cũng nói là do tôi mà con tôi bị vậy, tôi thực sự mệt mỏi vì điều đó, con bị như vậy tôi đã khổ quá rồi, giờ lại là lỗi của tôi, tôi không biết phải làm sao cả”*, (Phòng vấn sâu 18, nữ, 25 tuổi, nông thôn).

Cha mẹ trẻ cũng cho biết việc bị kỳ thị và phân biệt đối xử đã khiến họ cảm thấy sợ hãi: *“Tôi cũng hiểu là con cần được ra ngoài, cần được tham gia các hoạt động chung nhưng khi đưa con đi ra ngoài không phải ai cũng hiểu về căn bệnh của con, tôi sợ nhìn những ánh mắt thương hại, xì xào thậm chí là những lời nói kiểu cha mẹ không biết quan tâm dạy dỗ con, suốt ngày cho xem tivi, điện thoại làm gì con chẳng tự kỷ”* (Phòng vấn sâu 2, nữ, 36 tuổi, nông thôn).

Ngoài ra, việc thiếu kiến thức và phương pháp chăm sóc nuôi dạy trẻ tự kỷ cũng là tác nhân khiến cha mẹ cảm thấy mất cân bằng, khó có thể thích nghi: *“Tôi cảm thấy áp lực khi phải dạy con học ở nhà, việc tương tác với con cũng rất khó khăn, tôi chẳng biết phải làm như thế nào, các cô ở trung tâm cũng có hướng dẫn nhưng để làm theo thực sự là khó đối với tôi, việc này kéo*

dài khiến tôi rất mệt mỏi và lo lắng”, (Phòng vấn sâu 11, nữ, 30 tuổi, nông thôn).

Tất cả những vấn đề trên có thể phát triển thành một cuộc khủng hoảng trong gia đình hoặc sự khủng hoảng của từng thành viên với các mức độ khác nhau. Trong đó không phân biệt là cha mẹ hay trẻ tự kỷ, thậm chí những đứa trẻ còn lại trong gia đình cũng phải chịu những áp lực, căng thẳng kéo dài xuất phát từ tình trạng tự kỷ của anh/ chị em của mình (Saccà và cộng sự 2019; Bonis và cộng sự 2015). Và nếu không được phát hiện và hỗ trợ kịp thời thì khủng hoảng sẽ xuất hiện.

4.2. Nhân viên công tác xã hội hỗ trợ gia đình trẻ tự kỷ thông qua các lý thuyết can thiệp khủng hoảng

Lý thuyết can thiệp khủng hoảng được phát triển bởi rất nhiều tác giả khác nhau trên thế giới, được xây dựng thành những mô hình can thiệp cụ thể, mang tính ứng dụng cao trong công tác xã hội. Trong đó tiêu biểu là các mô hình của: Naomi Golan, Robert (1991), Jame và Galliland (1982). Các tác giả đã đưa ra các mô hình can thiệp khủng hoảng theo các bước khác nhau, nhưng tựu chung lại đều thể hiện việc hỗ trợ thân chủ vượt qua khủng hoảng cần đi theo các giai đoạn phát triển của khủng hoảng. Trong đó theo quan điểm về sự trải nghiệm khủng hoảng của nhà tâm thần học người Mỹ gốc Thụy Sĩ - Elizabeth Kubler-Ross (1960), theo ông sự trải nghiệm này gồm có 5 giai đoạn: Sốc, chối bỏ - Túc giận - Thương lượng - Trầm uất - Chấp nhận. Như vậy, đối với nhóm thân chủ là gia đình của trẻ tự kỷ, tình trạng căng thẳng và những vấn đề họ phải đối mặt là tình huống nguy cơ cao có thể dẫn tới khủng hoảng. Hiểu rõ và ứng dụng các mô hình can thiệp khủng hoảng là nền tảng để tiến hành việc hỗ trợ cho gia đình trẻ tự kỷ. Một số mô hình can thiệp khủng hoảng tiêu biểu có thể xem xét đến như sau:

(1) Mô hình can thiệp khủng hoảng của Gilliland (1982), gồm 6 bước:

- Xác định vấn đề
- Đảm bảo sự an toàn cho thân chủ
- Cung cấp các hỗ trợ cần thiết
- Kiểm tra phương án hành động
- Lên kế hoạch hỗ trợ
- Cam kết hành động

(2) Mô hình can thiệp khủng hoảng của Robert (1991), bao gồm 7 giai đoạn:

- Tiếp cận thân chủ với tình trạng khủng hoảng hiện tại

- Thiết lập mối quan hệ với thân chủ
- Xác định những vấn đề chính
- Giải quyết những cảm xúc tiêu cực
- Gợi mở và khai thác những khả năng để xử lý tình huống

- Hình thành và phát triển kế hoạch
- Thiết lập cách theo dõi đánh giá.

Nhận thức được điều này, nhân viên CTXH trong quá trình làm việc cần thể hiện vai trò của mình trên các khía cạnh như sau:

Nhân viên CTXH sẽ đánh giá các chức năng, sự cởi mở của các cá nhân trải qua cuộc khủng hoảng để đưa ra các kỹ năng và cơ chế mới để đối phó với những cuộc khủng hoảng của họ.

Nhân viên CTXH cũng giúp các cá nhân trong việc làm giảm cảm xúc bất lực, cô lập, đau khổ... sử dụng các nguồn lực xã hội để giúp các cá nhân khôi phục chức năng xã hội của họ trong thời gian sớm nhất có thể.

Trong đó, nhân viên CTXH cần thực hiện những hoạt động bao gồm:

Thiết lập quan hệ với thân chủ/ hệ thống thân chủ nhằm giảm thiểu sự lo lắng thông qua việc lắng nghe, trợ giúp cá nhân hiểu được quan điểm và phối hợp hành động với các giải pháp khả thi;

Thu thập thông tin về khủng hoảng, các sự kiện và quá trình diễn ra, tập trung vào tái lập sự thay đổi;

Giúp từng cá nhân thân chủ hiểu rõ vấn đề của mình;

Hỗ trợ cá nhân tiếp nhận, thay đổi nhận thức và cùng tìm ra các giải pháp cho bản thân.

Như vậy, ứng dụng lý thuyết can thiệp khủng hoảng trong hỗ trợ gia đình trẻ tự kỷ đó chính là việc nhân viên CTXH cần phải nắm rõ các mô hình can thiệp khủng hoảng, tiếp theo là hiểu rõ và từ đó thể hiện vai trò của mình trong các hoạt động với thân chủ. Trong đó nhân viên CTXH cần xác định những hoạt động chủ đạo cần thiết trong quá trình làm việc can thiệp khủng hoảng cho thân chủ hoặc hệ thống thân chủ.

5. Kết luận

Trong hỗ trợ trẻ tự kỷ và gia đình trẻ tự kỷ, nguy cơ khủng hoảng là vấn đề nhân viên CTXH cần có sự quan tâm đúng mức. Với tất cả những biểu hiện, các tình huống và nguy cơ dẫn đến khủng hoảng của các thành viên trong gia đình trẻ tự kỷ là tiền đề để nhân viên CTXH lựa chọn cách thức và mô hình can thiệp khủng hoảng phù hợp với nhóm thân chủ này. Việc ngăn ngừa, can thiệp khủng hoảng với cha mẹ trẻ tự kỷ hoặc các thành viên khác trong gia đình trẻ tự kỷ có một ý nghĩa rất lớn không chỉ đem lại lợi ích cho cha mẹ, cho các thành viên đó mà còn là yếu tố tác động trực tiếp đến việc chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ tự kỷ bởi một trong những đặc trưng của trẻ đó chính là việc trẻ rất khó có thể sống độc lập, sự phụ thuộc và điểm yếu của nhóm trẻ này. Do đó, cha mẹ, gia đình là rất quan trọng với trẻ tự kỷ, nếu gia đình gặp vấn đề thì đứa trẻ cũng bị tác động mạnh. Việc can thiệp khủng hoảng sẽ đi đến các mục tiêu cụ thể đó là sự: giảm thiểu sự mất cân bằng và các biểu hiện của khủng hoảng; phục hồi các chức năng trước khủng hoảng; nhận định, làm rõ các hỗ trợ thay đổi khác cho thân chủ; và góp phần phát triển các mô hình can thiệp khủng hoảng mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Annette. E, Jeffrey. M, Geraldine. D, Elizabeth. K, Xiao-Hua. Z, Robert. A. (2009). Parenting stress and psychological functioning among mothers of preschool children with autism and developmental delay. *Autism*. Vol 13 (4):375-87. doi: 10.1177/1362361309105658.
- Angela. S, Francesca. C, Maria. C. (2019). Parents of Children with Autism Spectrum Disorder: a systematic review. *Journal of Clinical and Developmental Psychology* 1: 30-44.
- Burl E. G. (2012). *Crisis Intervention Strategies*.
- Christopher. F, Vicki. B & Bill. E. (2009). Influence of gender, parental health, and perceived expertise of assistance upon stress, anxiety, and depression among parents of children with autism. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. Pages 19-28 Published online: 10 Jul 2009.
- Danielle. E. (2013). *In Autism, the Importance of the Gut*. Theatlantic.
- Dabrowska & Pisula. (2010). *Parenting stress and coping styles in mothers and fathers of pre-school children with autism and Down syndrome*. First published: 11 February 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01258.x>
- Laura. A , Stephen. J , Catherine. R, Susanna N , Coleen. B. (2007). *The relationship between autism and parenting stress*. *Pediatrics* 119 (Supplement_1): S114–S121.
- Susan. B. (2016). *Stress and Parents of Children with Autism: A Review of Literature*. Taylor and Francis Online 37: 153-163.
- WHO. (2023). *Stress*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>

KHẢO SÁT Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ VỀ ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ TỚI SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC, ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

ThS. Nguyễn Thị Linh

Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên

linhnt@tnus.edu.vn

Tóm tắt: Giảng viên là lực lượng nòng cốt quyết định tới chất lượng đào tạo, sự tồn tại và phát triển của các cơ sở giáo dục đại học. Sự hài lòng trong công việc là điều kiện quan trọng giúp giảng viên yên tâm công tác, tận tâm với nghề và gắn bó lâu dài với tổ chức. Trên cơ sở sử dụng phương pháp khảo sát và phỏng vấn sâu, bài viết chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên bao gồm: (1) cơ sở vật chất; (2) đặc điểm công việc; (3) tiền lương và phúc lợi; (4) cơ hội phát triển; (5) sự lãnh đạo của cấp trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đặc điểm công việc; sự lãnh đạo của cấp trên đang có ảnh tích cực tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Trong khi đó, cơ sở vật chất; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển là những nhân tố có ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên. Theo đó, trong thời gian tới, lãnh đạo nhà trường cần ban hành và thực thi những chính sách về nhân sự và hỗ trợ cần thiết để nâng cao thu nhập và tạo lập môi trường làm việc đủ hấp dẫn, từ đó nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

Từ khoá: giảng viên; sự hài lòng trong công việc của giảng viên; Trường Đại học Khoa học; nhân tố ảnh hưởng, nguồn nhân lực

OPINION SURVEY ON INFLUENCING FACTORS ON LECTURERS' JOB SATISFACTION AT UNIVERSITY OF SCIENCE, THAI NGUYEN UNIVERSITY

Abstract: Lecturers are the core forces that determine the quality of training, the existence and development of higher education institutions. Job satisfaction is an important condition to help lecturers feel secure in their work, dedicated to the profession and stick with the organization for a long time. Based on using survey methods and in-depth interviews, the article points out 5 factors that affect the job satisfaction of lecturers of the University of Science, including (1) facilities ; (2) job characteristics; (3) wages and benefits; (4) development opportunities; (5) the leadership of superiors. Research results show that job characteristics and the leadership of superiors have a positive effect on the job satisfaction of lecturers. Meanwhile, facilities; wages and benefits and development opportunities are factors that have a negative effect on job satisfaction of lecturers. Accordingly, in the coming time, leaders of the University

need to issue and implement necessary policies on personnel and provide the necessary support to increase income and create an attractive working environment, thereby improving the job satisfaction of lecturers that contributes to the improvement of teaching quality.

Keywords: lecturers; job satisfaction of lecturers; University of Science; influencing factors, human resources

Mã bài báo: JHS - 138

Ngày nhận bài sửa: 10/8/2023

Ngày nhận bài: 3/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 15/7/2023

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên (GV) là lực lượng giữ vai trò quan trọng, quyết định tới chất lượng giáo dục cũng như sự tồn tại và phát triển của các cơ sở giáo dục đại học. Sự hài lòng trong công việc của GV là động lực quan trọng gắn kết họ với tổ chức, thôi thúc họ làm việc tận tâm, trách nhiệm, không ngừng bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng tốt nhất yêu cầu của công việc. Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và sự hội nhập sâu rộng của quá trình toàn cầu hóa, yêu cầu và nhiệm vụ đối với đội ngũ GV cũng có sự thay đổi. Nếu như trước đây, nhiệm vụ của GV tại các trường đại học là giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hướng dẫn người học nghiên cứu thì nay họ phải làm thêm các công việc khác như: xây dựng chương trình đào tạo; tham gia quản lý hành chính; tổ chức, quản lý công tác thực tập thực tế của sinh viên; đánh giá chương trình đào tạo; tìm kiếm các nguồn quỹ tài trợ; quảng bá, tư vấn tuyển sinh cho cơ sở giáo dục đại học v.v... Điều này đã gây áp lực không nhỏ, ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV.

Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của khu vực Trung du và miền núi phía Bắc. Hiện nay, nhà trường có tổng số 181 GV cơ hữu, bao gồm: 11 giáo sư và phó giáo sư; 89 tiến sĩ; 80 thạc sĩ; 1 cử nhân (Trường Đại học Khoa học, 2022). Trải qua hơn 20 năm xây dựng và phát triển, Ban Giám hiệu nhà trường đã thực hiện nhiều chủ trương, chính sách nhằm từng bước khẳng định vị thế, thương hiệu của nhà trường. Tuy vậy, trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, ngoài những khó khăn chung đối với các cơ sở giáo dục đại học, hàng năm vẫn xảy ra tình trạng GV, đặc biệt là GV có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm

xin chuyển công tác. Theo số liệu tổng hợp của nhà trường, từ năm 2018 tới nay đã có 16 GV chuyển công tác. Trong đó, có 3 phó giáo sư; 5 tiến sĩ và 8 thạc sĩ; chất lượng và hiệu quả giảng dạy chưa tương xứng với tiềm năng và chất lượng GV, chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội; chính sách tiền lương chưa giúp GV đảm bảo được cuộc sống gia đình, không ít thấy cô phải tìm các công việc làm thêm để tăng thêm thu nhập làm ảnh hưởng tới hoạt động giáo dục và đào tạo.

Vì vậy, thực hiện khảo sát ý kiến đánh giá về sự ảnh hưởng của các nhân tố tới sự hài lòng trong công việc của GV là việc làm cần thiết hiện nay nhằm nâng cao sự hài lòng của GV từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Về mặt ngữ nghĩa, Phê và nnk (1997) cho rằng: “hài lòng là một động từ chỉ trạng thái cảm thấy vừa ý vì đáp ứng được đầy đủ những đòi hỏi đã đặt ra”. Như vậy, hài lòng là trạng thái cảm xúc của con người thể hiện sự vừa ý vì những nhu cầu của họ được đáp ứng.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về sự hài lòng trong công việc. Theo Patricia & James (1969), “sự hài lòng trong công việc là sự phản ánh về thái độ đối với công việc mà người lao động yêu thích thể hiện qua các yếu tố đánh giá: Tiền lương, cơ hội thăng tiến, giám sát cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, hài lòng với công việc bản thân”.

Mặc dù được định nghĩa theo những cách khác nhau, song các quan niệm trên đều có điểm chung khi bàn tới sự hài lòng trong công việc, đó là trạng thái hay cảm giác của một người khi so sánh giá trị nhận được khi sử dụng một sản phẩm/dịch vụ với mong đợi của chính họ. Mức độ hài lòng phụ thuộc vào sự khác biệt giữa giá trị nhận được và kỳ vọng. Nếu giá trị nhận được thấp hơn mong đợi, người dùng không hài lòng và ngược lại.

Khái niệm về sự hài lòng không ổn định và khó định lượng. Đặc biệt, trong cùng một điều kiện làm việc, mức độ hài lòng của mỗi cá nhân là khác nhau. Với mỗi cá nhân, mức độ hài lòng có thể khác nhau trong từng thời điểm cụ thể và phụ thuộc vào các yếu tố chủ quan hoặc khách quan khác. Khi người lao động hài lòng với công việc, họ sẽ làm việc chăm chỉ và hiệu quả. Những cuộc đấu tranh, những ý kiến trái chiều và thậm chí là sự im lặng đôi khi có thể ám chỉ sự không hài lòng của người lao động. Nói chung, sự hài lòng trong công việc được thể hiện bằng sự cam kết với tổ chức, cảm thấy tự hào về tổ chức, về công việc họ làm.

2.2. Tổng quan các công trình có liên quan tới vấn đề nghiên cứu

Trên cả bình diện lý luận và thực tiễn, cho tới nay, nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của GV tại các cơ sở giáo dục đại học đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong nước và quốc tế. Có thể kể tới như:

Sharma&Jyoti (2009) đã thực hiện nghiên cứu sự tác động của các yếu tố cá nhân đến sự hài lòng công việc của GV đại học. Nghiên cứu này xem xét các yếu tố bên trong và bên ngoài để tìm ra mức độ hài lòng trong công việc và để xem ảnh hưởng của tuổi tác, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ nghề nghiệp và thời gian làm việc đối với sự hài lòng trong công việc của GV. Kết quả nghiên cứu này cho thấy, GV hài lòng với công việc ở mức trung bình, GV nam hài lòng hơn GV nữ. Ngoài ra, GV có bằng thạc sĩ hài lòng hơn GV có bằng cử nhân nhưng GV có bằng tiến sĩ lại có mức độ hài lòng thấp nhất. Từ đó, nghiên cứu kết luận rằng, tiền lương và môi trường làm việc là hai nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của GV với trường đại học của họ.

Mussie (2012) đã thực hiện nghiên cứu xem xét sự hài lòng trong công việc của GV đại học và chỉ ra 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, bao gồm: tiền lương và các phúc lợi, cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, môi trường làm việc và đặc điểm công việc. Trong đó, môi trường làm việc có tác động cao nhất.

Henry et al (2013) nghiên cứu mối quan hệ, sự tác động của sự hài lòng bên trong và bên ngoài công việc tới ý định nghỉ việc của GV đại học ở Tanzania. Trong đó, sự hài lòng bên trong công việc gồm 12 biến: năng lực, thành tích, công việc chuyên môn, quyền hạn, sáng tạo, độc lập, giá trị đạo đức, trách

nhiệm, an ninh, dịch vụ xã hội, địa vị xã hội và sự đa dạng; Sự thỏa mãn công việc bên ngoài bao gồm: thăng tiến, chính sách, đãi ngộ, công nhận, giám sát - quan hệ con người và giám sát - kỹ thuật. Kết quả cho thấy sự hài lòng bên trong là yếu tố quyết định ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của GV.

Ngọc (2019) đã chỉ ra các yếu tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV tại các trường đại học Việt Nam. Thông qua khảo sát 131 GV của 48 trường đại học lớn trong cả nước, tập trung ở các thành phố lớn là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả đã xác định có 4 yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV, bao gồm: cơ sở vật chất, đặc điểm công việc, tiền lương và phúc lợi, cơ hội phát triển. Cụ thể, đặc điểm công việc có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của GV trong khi lương và phúc lợi có tác động nhỏ nhất đến sự hài lòng trong công việc của GV.

Nghiên cứu của nhóm tác giả Nhung và nnk (2021) nhằm mục tiêu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của GV tại Trường Đại học Tây Đô. Kết quả phân tích cho thấy, các nhân tố tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của GV bao gồm: Chính sách và cơ hội, tiền lương, đồng nghiệp, bản chất công việc và môi trường và điều kiện làm việc. Qua đó, đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm tăng sự hài lòng của GV của nhà trường trong thời gian tới.

Nghiên cứu của tác giả Tuấn (2023) đã chỉ ra 5 nhân tố ảnh hưởng với những mức độ khác nhau đến sự hài lòng của GV Đại học Quốc gia Hà Nội, đó là: thu nhập; sự lãnh đạo của cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp; điều kiện môi trường làm việc; đặc điểm tính chất công việc. Trong đó, tính chất công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp là những yếu tố tác động mạnh nhất; yếu tố thu nhập ít có tác động đến sự hài lòng nhất.

Những công trình nghiên cứu trên đây được thực hiện ở phạm vi, góc độ tiếp cận và không gian nghiên cứu khác nhau gồm cả quốc tế và trong nước, các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của người lao động nói chung và GV nói riêng cũng có sự khác biệt nhất định song chưa có công trình nào thực hiện nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả kế thừa và lựa chọn các tiêu chí phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường từ các

công trình được công bố được cho là có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV của các tác giả Ngọc (2019); Nhung et al (2021); Tuấn (2023), bao gồm: (1) cơ sở vật chất; (2) đặc điểm công việc; (3) tiền lương và phúc lợi; (4) cơ hội phát triển; (5) sự lãnh đạo của cấp trên. Từ đó đề xuất một số khuyến nghị và giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của GV góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm phương pháp thu thập thông tin thứ cấp, phương pháp phỏng vấn sâu. Số liệu thứ cấp được thu thập thông qua kế hoạch, chiến lược phát triển Trường Đại học Khoa học; Thống kê danh sách GV cơ hữu của nhà trường; quy chế chi tiêu nội bộ; thống kê hệ thống cơ sở vật chất của nhà trường v.v...

Phương pháp nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Cách thức điều tra trực tuyến thông qua Google form đối với 158 GV cơ hữu của nhà trường, trong đó có 102 GV nữ (65,1%) và 56 GV nam (34,8%). Về học vị: có 7 giáo sư và phó giáo sư (4,43%); 70 tiến sĩ (44,3%); 80 thạc sĩ (50,63%); 1 cử nhân (0,63%); Về thâm niên công tác: có 15 GV (9,49%) công tác dưới 5 năm; 30 GV (18,98%) có thâm niên công tác

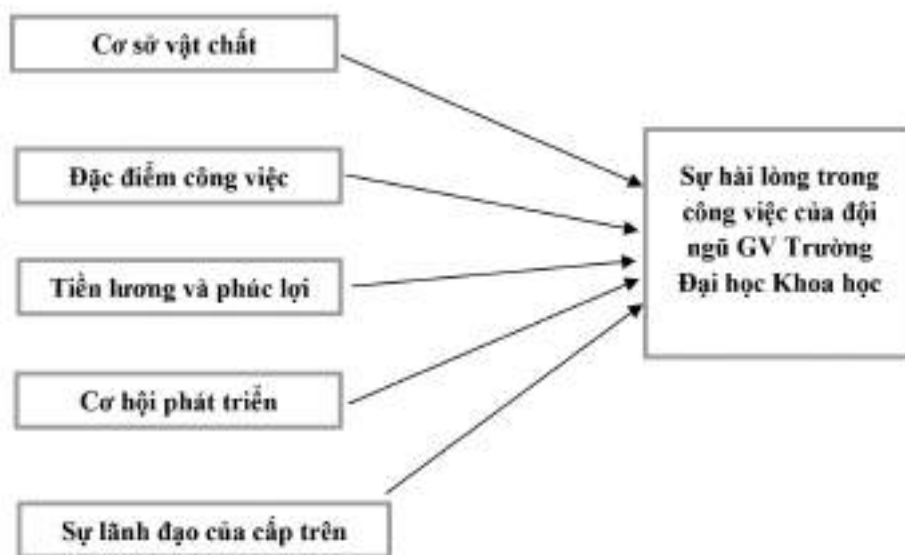
từ trên 5 năm đến dưới 10 năm; 83 GV (52,53%) có thâm niên công tác từ trên 10 năm đến 20 năm; 27 GV (17,08%) có thâm niên công tác từ 20 năm đến 30 năm; 3 GV (1,89%) có thâm niên công tác trên 30 năm. Trên cơ sở kết quả thu được, tác giả thống kê, xử lý số liệu thông qua phần mềm excel để phân tích, đánh giá.

Phương pháp phỏng vấn sâu được thực hiện bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp trong giờ làm việc, giờ nghỉ giải lao đối với 5 GV và 5 cán bộ quản lý của nhà trường thông qua các câu hỏi mở đã được chuẩn bị sẵn nhằm thu thập thông tin về những yếu tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV. Cụ thể:

- 5 GV gồm có: 1 GV Khoa Du lịch; 1 GV Bộ môn Công tác Xã hội; 1 GV Khoa Luật; 1 GV Bộ môn Hàn Quốc học; 1 GV Khoa Toán - Tin
- 5 cán bộ quản lý bao gồm: Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo của Nhà trường; Trưởng phòng Quản trị Phục vụ; Phó Trưởng phòng Khảo thí và Đảm bảo Chất lượng Giáo dục; Phó Trưởng phòng Hành chính tổ chức; Trưởng khoa Khoa Hóa học.

Giả thuyết nghiên cứu được đặt ra trong nghiên cứu này đó là, các nhân tố: cơ sở vật chất; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học hiện nay. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học được thể hiện như sau:

Hình 1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học



Nguồn: Tác giả đề xuất

4. Kết quả và thảo luận

Kết quả nghiên cứu về mức độ ảnh hưởng từ các nhân tố (cơ sở vật chất; đặc điểm công việc; tiền lương và phúc lợi; cơ hội phát triển; mối quan hệ với đồng nghiệp) đến sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học dựa trên thang đo likert gồm 5 mức: (1) Ảnh hưởng rất tiêu cực; (2) Ảnh hưởng tiêu cực; (3) Bình thường; (4) Ảnh hưởng tích cực; (5) Ảnh hưởng rất tích cực. Kết quả nghiên cứu thu được như sau:

4.1. Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất được xác định bao gồm: số lượng và chất lượng phòng làm việc; số lượng chất lượng phòng học; số lượng chất lượng phòng thí nghiệm, thư viện; căng tin, khuôn viên trường học, bãi đỗ xe. Kết quả khảo sát (Bảng 1) cho thấy: nhìn chung, nhân tố cơ sở vật chất ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV ở mức độ bình thường (trung bình khoảng 70%) và mức độ ảnh hưởng tích cực (trung bình 20%). Không có ý kiến đánh giá mức độ ảnh hưởng rất tiêu cực và ảnh hưởng rất tích cực. Sở dĩ có được kết quả này là bởi vì trong những năm gần đây, nhà trường đẩy mạnh đầu tư hệ thống cơ sở vật chất như: hệ thống phòng làm việc, lớp học, thiết bị dạy học, hệ thống thư viện, phòng thí nghiệm, khuôn viên nhà trường; căng tin, ký túc xá, sân thể thao

phục vụ cho sinh viên, GV trong nhà trường. Hiện nay, Trường Đại học Khoa học có 2 giảng đường với 53 phòng học; diện tích/sinh viên là 15m². Khu nhà hiệu bộ có 32 phòng làm việc, Trường khoa chuyên môn có phòng làm việc riêng, GV trong khoa làm việc tại văn phòng khoa. (Trường Đại học Khoa học, 2022). Hệ thống phòng học được trang bị đầy đủ máy chiếu, hệ thống quạt mát đảm bảo phục vụ tốt hoạt động dạy và học, tài liệu phục vụ giảng dạy được thư viện bổ sung và cập nhật hàng năm theo yêu cầu của các khoa/bộ môn.

Tuy vậy, còn trung bình khoảng 10% các ý kiến yếu tố cơ sở vật chất ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Kết quả phỏng vấn sâu đối với 5/5 GV cho thấy, các thầy cô đều rất mong muốn có phòng làm việc riêng. Qua trao đổi với Trường Khoa Hóa học và Trường phòng Quản trị phục vụ tác giả được biết, hệ thống máy móc, trang thiết bị phòng thí nghiệm, thực hành đã được nhà trường đầu tư song còn lạc hậu và chưa đồng bộ; 90% phòng học chưa có điều hòa; đã có căng tin phục vụ sinh viên trong khu ký túc xá, song chưa có căng tin phục vụ GV sau giờ làm việc. Nhà trường đang trong giai đoạn xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng nên khuôn viên trường học chưa được hoàn thiện.

Bảng 1. Ảnh hưởng của hệ thống cơ sở vật chất đối với sự hài lòng trong công việc của giảng viên

Đơn vị tính: %

Nội dung	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Số lượng, chất lượng văn phòng làm việc	0	10.8	63.8	26.2	0
Số lượng, chất lượng phòng học	0	6.3	75.1	18.6	0
Số lượng, chất lượng phòng thí nghiệm; thư viện	0	10.2	72.9	16.9	0
Số lượng, chất lượng căng tin	0	9.6	65.8	24.6	0
Số lượng, chất lượng thiết bị giảng dạy	0	12.5	74.2	13.3	0
Khuôn viên trường học	0	6.2	76.4	17.4	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.2. Đặc điểm công việc

Đặc điểm công việc của GV được xác định bao gồm: công việc hiện tại phát huy mạnh tính sáng tạo của thầy cô; công việc hiện tại giúp thầy cô cập nhật thêm thông tin chuyên môn; yêu cầu của tài liệu phục vụ giảng dạy như giáo trình, bài giảng, bài tập, đề cương phù hợp; khối lượng công việc hiện tại phù

hợp với khả năng hoàn thành của thầy cô.

Kết quả khảo sát tại Bảng 2 cho thấy, không có ý kiến đánh giá yếu tố đặc điểm công việc ảnh hưởng rất tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Trung bình có hơn 50% ý kiến cho rằng mức độ ảnh hưởng của yếu tố này là tích cực và hơn 20% ý kiến là rất tích cực.

Để nâng cao chất lượng giảng dạy, hàng năm nhà trường đã có kế hoạch điều chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo của từng ngành trên cơ sở lấy ý kiến của chuyên gia, nhà tuyển dụng, cựu người học để nội dung chương trình phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Vào đầu mỗi học kỳ, Phòng Đào tạo, Phòng Khảo thí và Đảm bảo Chất lượng Giáo dục tiến hành kiểm tra 5 tài liệu giảng dạy của GV (đề cương; giáo án; giáo trình; tài liệu tham khảo; sách giao bài tập). Các khoa/bộ môn tiến hành thẩm định 5 tài liệu giảng dạy của GV trước khi lên lớp. Bên cạnh đó, hàng năm, công đoàn nhà trường triển khai các hoạt động thi đua giờ giảng hay nhằm khuyến khích GV phát huy năng lực sáng tạo trong giảng dạy. Về định mức giảng dạy năm học, GV

cao cấp 270 giờ tiêu chuẩn; giảng viên chính 270 giờ tiêu chuẩn; GV 220 giờ tiêu chuẩn; trợ giảng 110 giờ tiêu chuẩn. Định mức giờ nghiên cứu khoa học, GV cao cấp 130 giờ; GV chính 100 giờ; GV 90 giờ; trợ giảng 45 giờ. (Trường Đại học Khoa học, 2022).

Kết quả phỏng vấn sâu đối với Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo của nhà trường và 5/5 GV cho thấy, quy định về khối lượng giảng dạy và giờ nghiên cứu khoa học được phân theo trình độ, phù hợp với nhóm đối tượng GV khác nhau. Các GV đánh giá cao chủ trương khuyến khích GV tham gia nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng giờ giảng thông qua hoạt động đổi mới chương trình, kiểm tra tài liệu giảng dạy của nhà trường.

Bảng 2. Ảnh hưởng của đặc điểm công việc tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Đặc điểm công việc	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Công việc hiện tại phát huy mạnh tính sáng tạo của thầy cô.	0	0	23.8	53.5	22.7
Công việc hiện tại giúp thầy cô cập nhật thêm thông tin chuyên môn.	0	0	22.3	56.5	21.2
Yêu cầu của tài liệu phục vụ giảng dạy: giáo trình, bài giảng, bài tập, đề cương	0	0	24	52.6	23.4
Khối lượng công việc hiện tại phù hợp với khả năng hoàn thành của thầy cô.	0	0	22.6	56.9	20.5

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.3. Tiền lương và phúc lợi

Bảng 3 cho thấy, không có ý kiến đánh giá yếu tố tiền lương và phúc lợi ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của GV ở các yếu tố tiền lương đảm bảo sự công bằng giữa các nhóm GV trong trường; chế độ khen thưởng tương xứng với đóng góp của thầy cô; chế độ phúc lợi; thu nhập tăng thêm. Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, chế độ phúc lợi cho người lao động được nhà trường thực hiện tốt, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, kịp thời, đúng, đủ cho thầy cô. Tiền lương và thu nhập của GV nhà trường được cấu thành từ: tiền lương; phụ cấp thâm niên nghề (nếu có); phụ cấp đứng lớp; hỗ trợ nghiên cứu khoa học; thu nhập tăng thêm (hỗ trợ của nhà trường chi trả cho GV căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ năm học của GV) nhằm khuyến khích thầy cô thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

Tuy nhiên, có 12,4% ý kiến cho rằng, yếu tố tiền lương đảm bảo cuộc sống của GV ảnh hưởng rất tiêu cực và 46,5% cho rằng ảnh hưởng hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV; trên 30% ý kiến chế độ công tác phí của nhà trường ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của họ.

Kết quả phỏng vấn sâu với 5/5 GV cho thấy, trong bối cảnh nền kinh tế khó khăn như hiện nay thì mức lương của GV chưa đảm bảo mức sống, nhiều GV phải làm thêm các công việc khác để kiếm thêm thu nhập trang trải cuộc sống gia đình. Chế độ công tác phí của nhà trường đối với GV khi đi công tác, tham gia hội nghị, hội thảo còn hạn chế nên chưa khuyến khích được GV tích cực đăng ký tham gia các hội nghị, hội thảo chuyên đề nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Kinh phí hỗ trợ để tài nghiên cứu khoa học, công bố bài báo quốc tế còn hạn chế. (Trường Đại học Khoa học, 2022).

Bảng 3. Ảnh hưởng của yếu tố tiền lương và phúc lợi đối với sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Tiền lương và phúc lợi	Sự ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tiền lương tương xứng với công việc của thầy cô.	0	22.5	77.5	0	0
Tiền lương đảm bảo cuộc sống của thầy cô.	12.4	46.5	41.1	0	0
Công bằng giữa các nhóm GV trong trường.	0	0	53.5	32.4	14.1
Chế độ khen thưởng tương xứng với đóng góp của thầy cô.	0	0	32.1	52.8	15.1
Công tác phí: số tiền; cách tính; mức chi	8.2	23.4	54.2	14.2	0
Thu nhập tăng thêm: số tiền, cách tính, thanh toán	0	10.1	22.2	56.7	11
Chế độ phúc lợi: BHXH; BHYT; THTN; BH thân thể v.v...	0	0	0	82.1	17.9

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

4.4. Cơ hội phát triển

Cơ hội phát triển của GV được xem xét bao gồm: GV có cơ hội tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong hoặc ngoài nước; có cơ hội được học tập nâng cao trình độ chuyên môn: đào tạo thạc sĩ; tiến sĩ; phát triển các kỹ năng cần thiết cho công việc: ngôn ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng nghiên cứu khoa học, viết bài quốc tế.

Kết quả khảo sát cho thấy, không có ý kiến cho rằng cơ hội được tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong hoặc ngoài nước và cơ hội phát triển các kỹ năng cần thiết như bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học ảnh hưởng rất tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Trong khi đó, tỷ lệ ý kiến cho rằng ảnh hưởng rất tích cực và tích cực ở tiêu chí phát triển các kỹ năng cần thiết cho công việc: ngôn ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng nghiên cứu khoa học, viết bài quốc tế đạt mức độ trên 60%.

Thực tế cho thấy, Ban Giám hiệu nhà trường luôn khuyến khích giảng viên đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lựa chọn những người có năng lực, phẩm chất phù hợp với vị trí quản lý. GV có cơ hội được tham gia các buổi hội thảo chuyên môn trong và ngoài nước; hội nghị, hội thảo nghiên cứu khoa học, chia sẻ kỹ năng và kinh nghiệm viết bài công bố quốc tế được tổ chức thường xuyên. Mặc dù từ năm 2018 tới nay, số GV có trình độ tiến sĩ đã tăng từ 25% (2018) lên 43% (2022) song hiện nhà trường

còn hơn 40% số GV có trình độ thạc sĩ (Trường Đại học Khoa học, 2022). Kết quả phỏng vấn sâu với 05/05 GV cho thấy, mặc dù các GV đi học nghiên cứu sinh được giảm trừ định mức giờ giảng dạy và giờ nghiên cứu khoa học, được hưởng nguyên lương, song các thầy cô đều mong muốn nhà trường có chính sách hỗ trợ kinh phí cho GV học tập nâng cao trình độ.

4.5. Sự lãnh đạo của cấp trên

Sự lãnh đạo của cấp trên được xem xét thông qua một số tiêu chí như: luôn quan tâm tới công việc của GV; luôn ghi nhận kết quả của GV; luôn quan tâm tới cuộc sống của GV; luôn tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của GV; có năng lực lãnh đạo cao.

Bảng 4 cho thấy, không có ý kiến cho rằng sự lãnh đạo của cấp trên có ảnh hưởng rất tiêu cực và tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của GV. Trong khi ý kiến cho rằng có sự ảnh hưởng tích cực và rất tích cực chiếm trung bình trên 60%. Đặc biệt, cấp trên có năng lực lãnh đạo cao chiếm tỷ lệ có ảnh hưởng tích cực và rất tích cực đều chiếm tỷ lệ trên 70%.

Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý khối phòng ban, khoa chuyên môn và GV cho thấy, trong công việc, lãnh đạo luôn sát sao đối với công việc của GV. Vào đầu năm học, các Bộ môn triển khai cho GV đăng ký kế hoạch giảng dạy và nghiên cứu khoa học dựa trên kế hoạch chung của nhà trường. Lãnh đạo các phòng ban kiểm tra hồ sơ tài liệu giảng dạy vào mỗi đầu

học kỳ. Trong quá trình lên lớp, nhà trường tiến hành kiểm tra giờ giấc lên lớp của GV và dự giờ đột xuất. Vào cuối mỗi học kỳ, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục tổ chức lấy ý kiến đánh giá của người học đối với hoạt động giảng dạy của GV. Kết quả thực hiện công việc trong năm học là căn cứ xét thi đua của GV.

Ngoài ra, lãnh đạo nhà trường rất quan tâm các chính sách phúc lợi như chi trả thu nhập tăng thêm

căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng năm của GV; tổ chức các hoạt động thăm quan nghỉ mát cho cán bộ GV; hỗ trợ tết Nguyên Đán; thăm viếng hiếu, hỷ; dành tặng phần thưởng cao cho con em GV có thành tích học tập tốt v.v...

Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, GV mong muốn được lãnh đạo nhà trường quan tâm cải thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng như hỗ trợ chi phí học tập cho GV.

Bảng 4. Ảnh hưởng của sự lãnh đạo của cấp trên tới sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học

Đơn vị tính: %

Sự lãnh đạo của cấp trên	Mức độ ảnh hưởng				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Cấp trên luôn quan tâm tới công việc của GV	0	10.0	22.9	54.7	12.4
Cấp trên luôn ghi nhận kết quả của GV	0	0	25.6	63.8	10.6
Cấp trên luôn quan tâm tới cuộc sống của GV	0	0	32.6	53.8	13.6
Cấp trên luôn tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của GV	0	0	25.8	64.3	9.9
Cấp trên có năng lực lãnh đạo cao	0	0	22.9	64.7	12.4

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

5. Một số khuyến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của giảng viên Trường Đại học Khoa học hiện nay

Từ kết quả khảo sát và phỏng vấn sâu trên đây cho thấy, cả 5 nhân tố được xem xét đều có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV, phù hợp với giả thiết đặt ra ban đầu.

Đặc điểm công việc và sự lãnh đạo của cấp trên có ảnh hưởng tích cực tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học. Kết quả cho thấy, GV hài lòng với công việc mà mình đang đảm nhận, vì tính chất thường xuyên cập nhật thông tin mới, tính thử thách và đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu cũng như thường xuyên nhận được sự quan tâm của lãnh đạo cấp trên trong các hoạt động chuyên môn cũng như trong cuộc sống hàng ngày.

Cơ sở vật chất là điều kiện quan trọng để thực hiện hoạt động giảng dạy của nhà trường song kết quả khảo sát tại Bảng 1 cho thấy, còn trung bình trên 10% ý kiến cho rằng cơ sở vật chất được đánh giá là đang ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV. Để cải thiện cơ sở vật chất hiện có, nhà trường có thể xem xét tăng cường các hoạt động hợp tác quốc

tế, đẩy mạnh liên kết đào tạo, từ đó đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; thu hút đầu tư ngân sách từ các tổ chức phi chính phủ và các doanh nghiệp.

Tiền lương và phúc lợi là điều kiện cần thiết đối với GV, giúp họ có điều kiện để yên tâm công tác, gắn bó với công việc và đầu tư học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Kết quả khảo sát cho thấy, tiền lương và phúc lợi đang ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng trong công việc của GV hiện nay. Trường Đại học Khoa học là trường đại học công lập, do đó quy định về chế độ tiền lương thực hiện theo quy định của nhà nước và không thể thay đổi. Tuy vậy, để có thể tăng thêm thu nhập từ đó nâng cao sự hài lòng trong công việc của GV, nhà trường có thể xem xét các chính sách tiền lương và phúc lợi như: xem xét việc tăng lương theo hiệu quả thực hiện công việc mà không phải chỉ thực hiện tăng 3 năm một bậc lương theo quy định; xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ theo hướng mở, tùy thuộc vào kết quả hoạt động từng năm của nhà trường mà thực hiện điều chỉnh chính sách tăng lương, khen thưởng; khen thưởng và tăng kinh phí hỗ trợ GV nghiên cứu khoa học, xuất bản giáo trình, bài báo khoa học v.v...

Để khuyến khích GV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng học tập nâng cao trình độ và giữ chân GV sau khi kết thúc thời gian được cử đi đào tạo nhà trường nên có chính sách hỗ trợ kinh phí toàn bộ hoặc một phần cho GV đi học thạc sĩ, tiến sĩ. Song song với đó là các quy định phù hợp với chế tài của pháp luật lao động mang tính chất ràng buộc giữa Nhà trường và GV về thời gian công tác, kinh phí hỗ trợ GV đi đào tạo.

6. Kết luận

Sự hài lòng trong công việc sẽ tạo động lực để GV nâng cao hiệu quả, chất lượng thực hiện công việc.

Trong nghiên cứu này đã chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng tới sự hài lòng trong công việc của GV Trường Đại học Khoa học. Trong đó cơ sở vật chất, tiền lương và phúc lợi, cơ hội phát triển là những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới sự hài lòng của GV. Đặc điểm công việc và sự lãnh đạo của cấp trên là những yếu tố có ảnh hưởng tích cực. Ở một chừng mực nào đó, kết quả nghiên cứu này có thể là cơ sở thực tiễn quan trọng giúp cho lãnh đạo nhà trường nhìn nhận, xây dựng chính sách quản trị nhân sự phù hợp nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc của GV, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Henry&Motena&Casius. (2013). Impact investigation of organisational commitment on intention to leave of public secondary school teachers in Tanzania. *Developing Country Studies*. 3 (11):78-91.
- Lee, S. (2007). Vroom's expectation theory and motivational model of public library customers. *Library Journal*, 56(9), 788-796.
- Mussie. (2012). Factors Affecting College lectures' Satisfaction with Major Curriculum: Evidence from Nine Years of Data. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1/2012.
- Ngọc, B.T. (2019). Factors affecting job satisfaction of lecturers - evidence from Vietnamese universities. *Archives of Business Research – Vol.7, No.10*.
- Nhung, P.T.H & Điệp, N.V & Anh, N.T.K & Tiên, N. & Huân, Đ.D. (2021). Nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng với công việc của giảng viên tại Trường Đại học Tây Đô. *Tạp chí nghiên cứu Khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô*, số 12, 162-180.
- Phê, H. & cộng sự. (1997). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Đà Nẵng.
- Sharma&Jyoti. (2009). Job satisfaction of university teachers: an empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), p.51-80.
- Tuấn, N.A (2023). Đánh giá sự hài lòng của giảng viên trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tại Đại học Quốc Gia Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tập 19, số 04, 55-60.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Báo cáo danh sách đội ngũ GV Trường Đại học Khoa học*. Ngày 31 tháng 12 năm 2022.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Thống kê cơ sở vật chất Trường Đại học Khoa học*. Ngày 30 tháng 11 năm 2022.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Quyết định 116/QĐ-ĐHKH về việc ban hành quy định chế độ làm việc của nhà giáo trong Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên năm 2022*.
- Trường Đại học Khoa học. (2023). *Quyết định số 33/QĐ-ĐHKH ban hành quy chế chi tiêu nội bộ năm 2023 của Trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên*.
- Trường Đại học Khoa học. (2022). *Báo cáo danh sách đội ngũ giảng viên Trường Đại học Khoa học năm 2022*. Ngày 31 tháng 12 năm 2022.

HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CHĂM SÓC SỨC KHỎE CHO NGƯỜI TÂM THẦN TẠI TRUNG TÂM CHĂM SÓC VÀ PHỤC HỒI CHỨC NĂNG NGƯỜI TÂM THẦN SỐ 1 HÀ NỘI

TS. Vũ Thúy Ngọc

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vtngocldxh@gmail.com

Nguyễn Thị Diệu Linh

Lớp CT07, Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyendieulinh.26597@gmail.com

Tóm tắt: Hiện nay, số người mắc rối nhiễu tâm trí ở nước ta chiếm khoảng 10% dân số, trong đó có khoảng 2,5% số người mắc bệnh tâm thần nặng. Cả nước có 45 cơ sở bảo trợ xã hội chăm sóc, phục hồi chức năng cho người rối nhiễu tâm trí, đặc biệt là người tâm thần. Do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe người tâm thần còn nhiều hạn chế. Kết quả khảo sát tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội cho thấy, trong những năm qua, trung tâm đã triển khai thường xuyên và đầy đủ các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức; hoạt động vận động chính sách, nhận tài trợ và hoạt động tư vấn. Tuy nhiên, do số lượng nhân viên công tác xã hội còn ít và chưa được đào tạo bài bản về kiến thức, kỹ năng hỗ trợ người tâm thần nên hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe người tâm thần chưa có hiệu quả. Những điểm hạn chế còn tồn tại là cơ sở để xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe người tâm thần tại trung tâm nhằm đáp ứng nhu cầu hiện nay.

Từ khóa: Hoạt động công tác xã hội, chăm sóc sức khỏe, người tâm thần.

SOCIAL WORK ACTIVITIES IN HEALTH CARE FOR PERSONS WITH MENTAL ILLNESS AT NO. 1 MENTAL HEALTH CARE AND REHABILITATION CENTER IN HANOI

Abstract: Currently, the number of people with mental disorders in our country accounts for about 10% of the population, 2.5% of which are persons with severe mental illness. The whole country has 45 social protection facilities to care for and rehabilitate people with mental disorders, especially persons with mental illness. Due to many objective and subjective reasons, social work activities in mental health care are still limited. Survey results in the No. 1 Mental health care and Rehabilitation Center in Hanoi show that the Center has regularly and fully implemented communication activities to raise awareness, policy advocacy and receiving grants activities, and and consulting activities in recent years. However, the number of social workers is small and has not been properly trained in the knowledge and skills

to support people with mental illness, social work activities in mental health care are not effective. The remaining limitations are the basis for proposing measures to improve the effectiveness of social work activities in mental health care at the Center to meet current needs.

Keywords: Social work activities, health care, persons with mental illness.

Mã bài báo: JHS - 139

Ngày nhận bài sửa: 14/8/2023

Ngày nhận bài: 22/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 3/8/2023

1. Đặt vấn đề

Theo báo cáo tại Hội thảo “Trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng đối với trẻ tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí” ngày 19/12/2022, số người bị rối nhiễu tâm trí ở nước ta chiếm khoảng 10% dân số, trong đó có khoảng 2,5% người bị tâm thần nặng. Hiện nay, cả nước đã có 45 cơ sở bảo trợ xã hội có chăm sóc và phục hồi chức năng cho người rối nhiễu tâm trí, đặc biệt là người tâm thần. Trong số này, có 26 cơ sở chăm sóc chuyên biệt, 19 cơ sở tổng hợp. Công suất tiếp nhận, chăm sóc và phục hồi chức năng cho 13.000 đối tượng tại các cơ sở (Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, Cục Bảo trợ xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2022). Thực tế cho thấy, hầu hết quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng người tâm thần tại các cơ sở bảo trợ xã hội chủ yếu là nuôi dưỡng tập trung. Do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan mà quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng người tâm thần tại các trung tâm còn nhiều hạn chế như: thiếu các kỹ năng và phương pháp chăm sóc khoa học, chưa có phòng trị liệu rối nhiễu tâm trí, các hoạt động công tác xã hội (CTXH) trong chăm sóc sức khỏe (CSSK) cho người tâm thần còn hạn chế. Trong khi đó, các hoạt động CTXH có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo an sinh xã hội, giải quyết các vấn đề trong việc chữa bệnh cho người tâm thần, đảm bảo và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người bệnh tâm thần.

Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội với chức năng, nhiệm vụ tiếp nhận, quản lý, chăm sóc, điều trị và phục hồi chức năng cho người tâm thần. Những năm qua, Trung tâm đã hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, góp phần đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, công tác quản lý, chăm sóc và điều trị cho người tâm thần còn gặp không ít khó khăn. Để hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần phát huy được tính hiệu quả, đòi hỏi phải có

những nghiên cứu để vận dụng tiến hành triển khai đồng bộ các mô hình, giải pháp nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng kết hợp với điều trị duy trì và hoạt động CTXH để can thiệp, hỗ trợ phục hồi toàn diện cho người tâm thần, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, nhân viên CTXH trong CSSK cho người bệnh.

Bài viết nhằm làm sáng tỏ thực trạng các hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1, Hà Nội.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết về hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần

2.1. Tổng quan nghiên cứu về hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần

Trong những năm gần đây, hoạt động CTXH trong CSSK đã và đang nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, có thể kể đến một số nghiên cứu tiêu biểu sau đây:

Tài liệu “Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần” của Hương (2014) đã chỉ ra vai trò và chức năng của CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần tại cộng đồng, phân tích các nội dung can thiệp của CTXH trong CSSK tâm thần gồm các hoạt động như: phát hiện sớm, can thiệp khẩn cấp, xác định và phân tích vấn đề, hỗ trợ trực tiếp cho người tâm thần và gia đình, tạo ra sự thay đổi của cộng đồng để xây dựng môi trường thuận lợi nhằm phòng ngừa và giải quyết vấn đề của người tâm thần và gia đình họ. Ngoài ra, nhóm tác giả còn đề cập đến một số phương pháp can thiệp của nhân viên CTXH.

Trong tài liệu “Quản lý ca về chăm sóc và phục hồi chức năng cho người tâm thần” của Hương & Tuấn, (2014), các tác giả đã đề cập đến quy trình quản lý trường hợp trong chăm sóc và phục hồi chức năng cho người tâm thần, các kỹ năng cơ bản trong thực hành quản lý trường hợp với người tâm thần. Đây là cơ sở quan trọng để nhân viên CTXH làm việc với

người tâm thần có thể tìm hiểu và vận dụng vào công việc cụ thể của mình.

Trong nghiên cứu “CTXH nhóm đối với người tâm thần tại trung tâm chăm sóc và nuôi dưỡng người tâm thần số 2, Hà Nội” của tác giả Oanh (2018), đã đưa ra khái niệm CTXH đối với người tâm thần, CTXH nhóm đối với người tâm thần; đồng thời đưa ra các hoạt động CTXH nhóm đối với người tâm thần như: Lao động trị liệu, tâm lý trị liệu, hoạt động giáo dục nhóm, phát triển kỹ năng giao tiếp nhóm. Nghiên cứu chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động CTXH nhóm đối với người tâm thần là: đặc điểm của người tâm thần, năng lực trình độ của nhân viên CTXH, nhận thức của lãnh đạo cơ quan; kinh phí.

Trong nghiên cứu “Hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần tại bệnh viện tâm thần tỉnh Vĩnh Phúc” của Giang (2010) đã tập trung phân tích, tìm hiểu về các hoạt động CTXH trong chăm sóc sức khỏe đối với người tâm thần như: Hỗ trợ, tư vấn giải quyết các vấn đề về CTXH; Thông tin, truyền thông và phổ biến, giáo dục pháp luật cho người bệnh tâm thần và người nhà của họ; Vận động tiếp nhận tài trợ người bệnh tâm thần và người nhà người bệnh tâm thần; Hỗ trợ nhân viên y tế khám và chữa bệnh cho người tâm thần; Tư vấn, tham vấn; Tổ chức đội ngũ cộng tác viên làm CTXH đối với người tâm thần tại bệnh viện; Tổ chức các hoạt động từ thiện, công tác xã hội tại bệnh viện cho người bị bệnh tâm thần và người nhà người bị tâm thần.

Qua tổng quan các nghiên cứu về hoạt động CTXH trong CSSK tâm thần và hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần, cho thấy các tác giả đã đưa ra các quan điểm khác nhau về hoạt động CTXH trong CSSK tâm thần, đặc biệt là hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần, các nghiên cứu được thực hiện ở các địa bàn khác nhau. Tuy nhiên, các nghiên cứu đều thống nhất cho rằng: hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ; hoạt động hỗ trợ thăm khám sức khỏe; hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần đã được các địa phương thực hiện khá tốt. Bên cạnh các kết quả đã đạt được, các nghiên cứu cũng chỉ ra hoạt động CTXH còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu hiện nay. Vì vậy, nghiên cứu này tiếp tục bổ sung cho các nghiên cứu về người tâm thần cũng như các hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần, góp phần tìm ra những biện pháp cải thiện, nâng cao

hiệu quả CSSK cho người tâm thần.

2.2. Một số vấn đề lý luận về hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần

2.2.1. Khái niệm hoạt động công tác xã hội

Trong tài liệu “Nhập môn CTXH” tác giả Mai (2014) đã cho rằng: “CTXH là một nghề, một hoạt động chuyên nghiệp nhằm trợ giúp các cá nhân, gia đình và cộng đồng nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu và tăng cường chức năng xã hội đồng thời thúc đẩy môi trường xã hội về chính sách, nguồn lực và dịch vụ nhằm giúp cá nhân, gia đình, cộng đồng giải quyết và phòng ngừa các vấn đề xã hội góp phần đảm bảo an sinh xã hội”.

Trong nghiên cứu “Hoạt động công tác xã hội với trẻ vị thành niên điều trị nội trú tại bệnh viện nhi Trung ương”, tác giả Hà (2020) cho rằng: Hoạt động CTXH là các hành động của nhân viên CTXH giúp cho các thành viên của xã hội, các cá nhân, nhóm và cộng đồng xã hội thực hiện tốt vị trí, vai trò và chức năng của mình hướng tới việc thúc đẩy sự biến đổi và phát triển xã hội, sự gắn kết xã hội, sự trao quyền và giải phóng con người. Hoạt động này được thực hiện dựa trên hệ thống các lý thuyết thuộc ngành CTXH, khoa học xã hội và nhân văn, dựa trên các nguyên tắc căn bản về công bằng xã hội, quyền con người, trách nhiệm tập thể và tôn trọng sự đa dạng nhằm thu hút con người và các cấu trúc xã hội tham gia vào giải quyết những vấn đề nảy sinh trong cuộc sống và thúc đẩy an sinh xã hội.

Như vậy, có thể hiểu hoạt động CTXH là hoạt động nghề nghiệp, là hoạt động chuyên môn. Hoạt động này được dẫn dắt bằng hệ thống lý thuyết, bằng kinh nghiệm thực tiễn, cũng như bằng hệ thống các nguyên tắc căn bản. Mục đích của hoạt động này là trợ giúp con người giải quyết được những khó khăn nảy sinh, từ đó thích nghi, hòa nhập tốt hơn vào môi trường xã hội.

2.2.2. Khái niệm chăm sóc sức khỏe

Trong tài liệu “Quản lý chăm sóc sức khỏe ban đầu”, tác giả Cầu, (1995) đã đưa ra quan điểm: Chăm sóc sức khỏe là việc thỏa mãn nhu cầu trong sinh hoạt (nhu cầu đầy đủ dinh dưỡng, được vui chơi, giải trí) để đảm bảo trạng thái thỏa mãn về thể chất, tinh thần, xã hội của mỗi thành viên trong xã hội.

Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), CSSK không đơn thuần là chỉ áp dụng tốt các phương pháp và kỹ thuật điều trị, mà còn cần phải tiến hành thường xuyên và liên tục các hoạt động giáo dục sức khỏe để người dân có hiểu biết về sức khỏe và tự giác bảo vệ, CSSK của chính họ (Nga, 2022).

2.2.3. Khái niệm hoạt động CTXH trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần

Trên cơ sở các khái niệm và quan điểm liên quan, có thể hiểu “Hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần là hoạt động chuyên nghiệp, nhằm tạo điều kiện và cơ hội để người tâm thần được đảm bảo sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần và sức khỏe xã hội. Giúp cá nhân người tâm thần và gia đình người tâm thần nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu và tăng cường chức năng xã hội, đồng thời thúc đẩy môi trường xã hội về chính sách, nguồn lực và dịch vụ nhằm giải quyết và phòng ngừa vấn đề xã hội do bệnh tâm thần gây nên, từ đó góp phần đảm bảo an sinh xã hội cho cá nhân và gia đình của người tâm thần.”

2.2.4. Nội dung các hoạt động CTXH trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần

- *Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần:* Là quá trình truyền tải, chia sẻ thông tin và định hướng chuyển đổi hành vi nhằm nâng cao nhận thức cho một cá nhân hay một tập thể tán thành, ủng hộ, làm theo. Các hoạt động cụ thể như: truyền thông giáo dục sức khỏe, truyền thông giới thiệu hình ảnh, các dịch vụ CTXH, phổ biến chính sách, luật pháp liên quan đến người tâm thần cho đối tượng.

- *Hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ:* Là quá trình vận động tiền, hàng, vật phẩm, thiết bị hoặc các nguồn lực khác từ cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, nhà hảo tâm, các cá nhân hoặc nguồn ngân sách nhà nước hỗ trợ cho cá nhân, tập thể có hoàn cảnh khó khăn. Hoạt động tiếp nhận tài trợ là việc cá nhân, tập thể đón nhận sự giúp đỡ của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, các nhà hảo tâm về mặt vật chất và tinh thần, từ đó cải thiện được một phần cuộc sống của cá nhân, tập thể có hoàn cảnh khó khăn, giúp họ vượt lên chính mình.

- *Hoạt động tư vấn cho người tâm thần:* Là quá trình nhân viên CTXH thông qua các cuộc hội thoại, trò chuyện, trao đổi với người bệnh tâm thần và gia đình họ các vấn đề CSSK, các hoạt động phục hồi chức năng cho người tâm thần. Song song với đó, nhân viên CTXH thực hiện tư vấn cho người tâm thần và gia đình các chế độ chính sách, luật pháp của nhà nước liên quan đến người tâm thần, từ đó giúp người tâm thần và gia đình họ nắm được quyền lợi và nghĩa vụ của người tâm thần.

3. Phương pháp nghiên cứu và thang đánh giá

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng phối kết hợp một số phương pháp nghiên cứu như:

- *Phương pháp nghiên cứu lí luận:* Nhằm thu thập thông tin liên quan đến các vấn đề về người tâm thần và các hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần thông qua các nguồn tài liệu như: sách, giáo trình, các nghiên cứu đi trước, hồ sơ, bệnh án, báo, tạp chí, các bài viết hội thảo... Từ đó phân tích, đánh giá để xây dựng cơ sở lí luận của bài viết.

- *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi:* Tiến hành khảo sát trên 57 cán bộ, nhân viên đang công tác tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội nhằm thu thập thông tin, số liệu về thực trạng các hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần như: hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần; hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ; hoạt động tư vấn cho người tâm thần...

- *Phương pháp phỏng vấn sâu:* 5 nhân viên CTXH đang làm việc tại trung tâm, 5 bệnh nhân tâm thần đã qua điều trị, ổn định về tâm lý, có năng lực hành vi. Các câu hỏi phỏng vấn sâu nhằm tìm hiểu thực trạng hoạt động CTXH trong CSSK đối với người tâm thần và các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện hoạt động CTXH. Từ đó đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong CSSK đối với người tâm thần tại trung tâm.

3.2. Thang đánh giá

Thang đánh giá mức độ thực hiện gồm 4 mức độ với số điểm tương ứng (Tốt = 4 điểm; Khá = 3 điểm; Trung bình = 2 điểm; Chưa tốt = 1 điểm). Khoảng cách giữa các mức độ của thang đo là: $(4 - 1) : 4 = 0,75$ điểm. Mức độ chưa tốt: Từ 1 đến dưới 1,75; Mức độ trung bình: Từ 1,75 đến dưới 2,50; Mức độ Khá: Từ 2,50 đến 3.25; Mức độ Tốt: Từ 3.25 đến 4.00.

4. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

4.1. Đặc điểm địa bàn và khách thể nghiên cứu

* *Địa điểm địa bàn nghiên cứu:*

Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 2391/QĐ-UBND ngày 07/7/2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội. Đơn vị có chức năng, nhiệm vụ tư vấn, quản lý, chăm sóc và phục hồi chức năng cho người mắc bệnh tâm

thần theo quy định của pháp luật. Trung tâm đóng trên địa bàn Thôn Liên Minh - xã Thụy An - huyện Ba Vì – Thành phố Hà Nội, với tổng diện tích 31.000 m².

Hiện nay, trung tâm đang quản lý và điều trị cho 650 bệnh nhân tâm thần, trong đó có 630 đối tượng hưởng ngân sách nhà nước và 20 đối tượng tự nguyện. Số lượng bệnh nhân nữ là 263 người; Số lượng bệnh nhân nam là 387 người. Phần lớn đối tượng là người tâm thần phân liệt, một phần là những rối loạn cảm xúc, một phần là động kinh, tâm thần do nghiện chất. Đa số những bệnh nhân là những người đã điều trị

rất nhiều lần tại các cơ sở y tế nhưng bệnh tình không thuyên giảm, gia đình không quản lý được, hoặc gia đình không còn khả năng về kinh tế để nuôi dưỡng nên xin vào điều trị tại trung tâm. Một phần bệnh nhân là những đối tượng lang thang được các cơ quan Công an thu gom chuyển đến.

** Khách thể nghiên cứu:*

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 57 cán bộ, nhân viên đang phụ trách các công việc, hoạt động CTXH hỗ trợ cho bệnh nhân hàng ngày tại trung tâm. Đặc điểm của khách thể khảo sát được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 1. Đặc điểm của khách thể khảo sát

STT	Đặc điểm khách thể		Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Vị trí việc làm	Nhân viên CTXH	12	21.1
		Nhân viên chăm sóc đối tượng trực tiếp	17	29.8
		Nhân viên y tế	8	14.0
		Nhân viên điều dưỡng	7	12.3
		Nhân viên cấp dưỡng	5	8.8
		Cán bộ quản lý	6	10.5
		Khác	2	3.5
2	Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	5	8.8
		Trung cấp	8	14.0
		Cao đẳng	17	29.8
		Đại học	22	38.6
		Sau đại học	5	8.8
3	Chuyên ngành đào tạo	Giáo dục/sư phạm	2	3.5
		Y/dược	25	43.9
		CTXH	15	26.3
		Tâm lý	5	8.8
		Kinh tế	3	5.2
		Khác	7	12.3
4	Thâm niên	Dưới 1 năm	5	8.8
		Từ 1 đến 3 năm	17	29.8
		Trên 3 năm	35	61.4

Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 3 năm 2023

4.2. Một số hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội

4.2.1. Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần

Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người bệnh và gia đình người bệnh là hoạt động thường xuyên được phòng CTXH và phát triển cộng đồng phối hợp với các phòng chăm sóc bệnh nhân tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng cho người tâm thần tổ chức. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2. Mức độ thực hiện các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần tại trung tâm

STT	Nội dung	Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
1	Xây dựng kế hoạch truyền thông, giáo dục CSSK tâm thần cho người bệnh.	3.44	0.907
2	Truyền thông giới thiệu hình ảnh, các dịch vụ CTXH và hoạt động của trung tâm đến người bệnh.	3.65	0.916
3	Phổ biến chính sách, luật pháp liên quan đến người tâm thần cho đối tượng.	3.02	1.044
ĐTB chung		3.37	0.956

Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 3 năm 2023

Trong số các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức cho người tâm thần thì hoạt động “Truyền thông giới thiệu hình ảnh, các dịch vụ CTXH và hoạt động của trung tâm đến người bệnh” được đánh giá thực hiện tốt nhất (ĐTB = 3.65). Kết quả trên cho thấy, thời gian qua trung tâm đã đẩy mạnh các hoạt động truyền thông giới thiệu, quảng bá hình ảnh thông qua các buổi tuyên truyền cộng đồng, đăng tải các bài viết giới thiệu hình ảnh, các dịch vụ CTXH và hoạt động của trung tâm đến người bệnh trên Trang thông tin điện tử của trung tâm để người tâm thần và gia đình của người tâm thần hiểu rõ các chức năng, nhiệm vụ của trung tâm, từ đó giúp người tâm thần và gia đình họ yên tâm, tin tưởng điều trị.

Bên cạnh đó, hoạt động *Xây dựng kế hoạch truyền thông, giáo dục CSSK tâm thần cho người bệnh* cũng được đánh giá ở mức độ cao (ĐTB=3.44.). Thực tế cho thấy, nhân viên CTXH tại trung tâm đã thực hiện tốt việc xây dựng kế hoạch truyền thông giáo dục sức khỏe cho người bệnh và tổ chức thực hiện kế hoạch sau khi được phê duyệt theo tuần, theo tháng, theo quý và theo năm. Đặc biệt, trong thời gian gần đây, trung tâm thường xuyên đẩy mạnh

các hoạt động truyền thông cộng đồng tại các xã trên địa bàn huyện, giáo dục sức khỏe tâm thần cho người tâm thần và gia đình của người tâm thần.

Hoạt động “*Phổ biến chính sách, luật pháp liên quan đến người tâm thần cho đối tượng*” được thực hiện ở mức thấp nhất với (ĐTB = 3.02). Trên thực tế cho thấy, mặc dù trung tâm luôn đặc biệt quan tâm đến việc phổ biến chính sách, pháp luật liên quan đến người tâm thần cho các đối tượng, tuy nhiên do thể trạng bệnh nên các đối tượng thường gặp khó khăn trong chú ý, nhận thức và lắng nghe. Vì vậy, hoạt động này chưa đạt kết quả như mong đợi. Bệnh nhân N.S.A (Nam, 47 tuổi) chia sẻ thêm: “*Cán bộ CTXH của bệnh viện cũng thường xuyên phổ biến chính sách dành cho người tâm thần, tuy nhiên, nội dung chính sách dành cho người tâm thần rất nhiều mà cán bộ CTXH lại phổ biến trong một thời gian ngắn nên người bệnh khó có thể nhớ được. Vì vậy, nếu có thể, cán bộ CTXH cần chia nhỏ các nội dung của chính sách để phổ biến cho người bệnh, để người bệnh nắm rõ hơn*”.

4.2.2. Hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ cho người tâm thần

Hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ giúp người tâm thần được các cán bộ trong trung tâm quan tâm thực hiện. Hoạt động này giúp người tâm thần cảm nhận được sự yêu thương, sẻ chia từ các tổ chức,

cộng đồng trong xã hội, giúp họ tự tin hơn trong cuộc sống, chiến thắng bệnh tật, sớm được hòa nhập cộng đồng. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3. Mức độ thực hiện các hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ cho người tâm thần tại trung tâm (N=57)

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC
1	Tiếp nhận tài trợ về kinh phí để hỗ trợ người bệnh có hoàn cảnh khó khăn	2.96	1.085
2	Tiếp nhận tài trợ về vật chất để hỗ trợ người bệnh có hoàn cảnh khó khăn	3.25	.912
3	Phối hợp với các cá nhân, cơ quan, tổ chức trong việc vận động, tiếp nhận tài trợ cho người bệnh tâm thần	2.88	1.151
ĐTB chung		3.03	1.049

Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 3 năm 2023

Bảng trên cho thấy, kết quả thực hiện các hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ cho người tâm thần được thực hiện ở mức khá, trong đó “Hoạt động tiếp nhận tài trợ về vật chất để hỗ trợ người bệnh có hoàn cảnh khó khăn” được đánh giá tốt nhất (ĐTB=3.25, ở mức khá). Thực tiễn cho thấy, nhờ có hoạt động này mà người tâm thần đã được các tổ chức và cá nhân trợ giúp một phần về vật chất như: xuất cơm, quần áo miễn phí, hỗ trợ kinh phí điều trị tại trung tâm...

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, mặc dù cán bộ CTXH của trung tâm đã cố gắng “Phối hợp với các cá nhân, cơ quan, tổ chức trong việc vận động, tiếp nhận tài trợ cho người bệnh tâm thần” nhưng chưa mang lại kết quả như mong đợi (ĐTB = 2.88). Một trong những nguyên nhân dẫn đến kết quả trên là do chưa có sự thống nhất trong quy trình làm việc, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong trung tâm nên chưa tiếp cận được với nhiều cơ quan, tổ chức trong việc vận động tài trợ cho người tâm thần.

Hơn nữa, trên địa bàn còn có nhiều cơ sở Bảo trợ xã hội nên sự giúp đỡ, hỗ trợ đối tượng tại trung tâm còn có hạn. Vì vậy, đòi hỏi lãnh đạo trung tâm và đội ngũ nhân viên CTXH cần phải đổi mới các hoạt động, thu hút thêm nhiều sự giúp đỡ về vật chất và tinh thần của các tổ chức và cá nhân.

Qua phỏng vấn chị M.T.Đ (45 tuổi, nhân viên CTXH tại trung tâm) chúng tôi được biết: “Cán bộ, nhân viên CTXH của trung tâm đã phối hợp cùng các phòng chức năng thường xuyên đăng tải trên các trang mạng xã hội, trang thông tin điện tử của trung tâm, chia sẻ về hoàn cảnh của các bệnh nhân có hoàn cảnh khó khăn nhưng chưa thực sự thu hút được nhiều sự quan tâm của các cá nhân, cơ quan, tổ chức”.

4.2.3. Hoạt động tư vấn cho người tâm thần

Hoạt động tư vấn cho người tâm thần được nhân viên CTXH tại trung tâm triển khai một cách thường xuyên, có kế hoạch tư vấn cụ thể và nhận được sự đồng ý của lãnh đạo đơn vị. Kết quả khảo sát được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 4. Mức độ thực hiện các hoạt động tư vấn cho người tâm thần tại trung tâm

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC
1	Tư vấn về những vấn đề liên quan đến chăm sóc y tế, hoạt động phục hồi chức năng.	3.72	1.013
2	Tư vấn về các văn bản chính sách liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người tâm thần	3.37	0.957
3	Tư vấn về quy trình tiếp nhận, bàn giao đối tượng về thăm gia đình và tái hòa nhập cộng đồng.	3.98	0.790
4	Tư vấn tâm lý cho người tâm thần	3.51	0.889
ĐTB chung		3.65	0.912

Nguồn: Số liệu khảo sát năm 2023

Bảng trên cho thấy hoạt động tư vấn cho người tâm thần tại trung tâm được thực hiện ở mức tốt (ĐTB = 3.65). Trong đó, hoạt động tư vấn về quy trình tiếp nhận, bàn giao đối tượng về thăm gia đình và tái hòa nhập cộng đồng được thực hiện tốt nhất (ĐTB = 3.98). Trên thực tế, nhân viên CTXH của trung tâm đã cụ thể hóa các quy trình về công tác tiếp nhận, quản lý, bàn giao đối tượng, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ làm việc, gia đình đối tượng tiếp cận, thực hiện đúng các quy định, quy trình của đơn vị.

Bên cạnh đó, hoạt động “*Tư vấn về những vấn đề liên quan đến chăm sóc y tế, hoạt động phục hồi chức năng*” được nhân viên CTXH phối hợp với cán bộ chuyên môn y tại trung tâm thực hiện tương đối tốt (ĐTB = 3.72). Các hoạt động như: thăm khám sức khỏe, tư vấn sử dụng, cấp phát thuốc, tư vấn chế độ dinh dưỡng, tư vấn ăn uống, đảm bảo vệ sinh thực phẩm và chế biến thực phẩm phù hợp với sức khỏe, tình trạng thương tật, bệnh tật người tâm thần để đảm bảo tốt nhất cho sức khỏe người tâm thần. Đặc biệt, hoạt động hỗ trợ tư vấn bảo hiểm y tế cho người tâm thần trực tiếp tại trung tâm được nhân viên CTXH thực hiện thường xuyên và có hiệu quả. 100% người tâm thần tại trung tâm được cấp thẻ bảo hiểm y tế và sử dụng trong quá trình thăm khám tại bệnh viện.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, hoạt động “*Tư vấn về các văn bản chính sách liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người tâm thần*” có ĐTB chung thấp nhất (ĐTB = 3.37), tuy nhiên vẫn ở mức tốt. Điều này cho thấy, nhân viên CTXH vẫn đang cố gắng hàng ngày thông qua các buổi tổ chức thăm gặp,

sẽ trực tiếp tư vấn cho người tâm thần và gia đình người tâm thần về các chính sách, quyền lợi của người tâm thần được hưởng, giúp người tâm thần được hưởng các quyền lợi về bảo hiểm y tế, chế độ trợ cấp hàng tháng, thăm khám sức khỏe định kỳ. Người tâm thần đang được chăm sóc và nuôi dưỡng tại trung tâm được tư vấn, tuyên truyền và về các chính sách đối với họ. Qua quá trình được tư vấn, người tâm thần hiểu hơn về chính sách mức trợ cấp nuôi dưỡng hàng, chính sách cấp vật dụng phục vụ cho sinh hoạt thường ngày. Đối với, các chính sách về hỗ trợ y tế; hỗ trợ giáo dục, đào tạo và tạo việc làm, hỗ trợ chi phí mai táng khi đối tượng qua đời thì hầu như người tâm thần đều được tư vấn một cách đầy đủ. Để đạt được hiệu quả cao đòi hỏi trung tâm cần tăng cường việc tư vấn cho các bệnh nhân những chính sách liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Cũng như nâng cao công tác kiểm tra giám sát hoạt động tư vấn chính sách cho người tâm thần tại trung tâm.

Kết quả nghiên cứu đã làm rõ thực trạng hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội. Thực trạng hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần được nghiên cứu qua ba hoạt động: Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức; Hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ; Hoạt động tư vấn. Mặc dù nhân viên CTXH đã có những cố gắng trong việc xây dựng, tổ chức các hoạt động CTXH cho người tâm thần nhưng đôi khi những hoạt động còn mang nặng tính hình thức, chưa đa dạng, phong phú nên chưa thu hút được nhiều sự tham gia của người tâm thần. Trình

độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của nhân viên CTXH còn hạn chế, chưa đáp ứng được những nhu cầu của người tâm thần tại Trung tâm.

5. Kết luận

Các hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần tại Trung tâm Chăm sóc và Phục hồi chức năng người tâm thần số 1 Hà Nội đã triển khai thực hiện một số hoạt động: Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức; Hoạt động vận động, tiếp nhận tài trợ và Hoạt động tư vấn. Đây là những hoạt động CTXH được nhân viên CTXH thực hiện tương đối thường xuyên và đầy đủ. Từ thực

trạng của việc thực hiện các hoạt động CTXH đã đánh giá được hiệu quả cụ thể của các hoạt động CTXH. Mỗi hoạt động CTXH đem lại một hiệu quả nhất định, thiết thực và phù hợp với người tâm thần tại trung tâm. Bên cạnh đó, vẫn còn những mặt còn hạn chế. Từ những điểm tồn tại, hạn chế này của hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần là căn cứ để đưa ra được một số biện pháp nhằm mục đích khắc phục khó khăn, hạn chế và nâng cao hơn hiệu quả hoạt động CTXH trong CSSK cho người tâm thần tại trung tâm đáp ứng nhu cầu hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alan Walker. (1989). *The New Politics of welfare*, London.
- Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, Cục Bảo trợ xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Báo cáo tại Hội thảo “Trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng đối với trẻ tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí”* tổ chức tại Hà Nội, ngày 19/12/2022.
- Câu, H.Đ. (1995). *Quản lý chăm sóc sức khỏe ban đầu*. NXB Y học Hà Nội
- Chính phủ. (2020). *Quyết định số 1929/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 25/11/2020 phê duyệt Chương trình trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030*.
- Chính phủ. (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 22/01/2021 phê duyệt Chương trình Công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.
- Giang, N.T. (2020). *Hoạt động công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe cho người tâm thần tại bệnh viện tâm thần tỉnh Vĩnh Phúc*. Luận văn thạc sĩ Công tác xã hội, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Hà, N.T. (2020). *Hoạt động công tác xã hội với trẻ vị thành niên điều trị nội trú tại bệnh viện nhi Trung ương*. Luận án tiến sĩ Công tác xã hội. Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hương, N.T.T. (2014). *Giáo trình Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần*. NXB Lao động - Xã hội.
- Hương, N.T.T và Tuấn, Đ.T. (2014), *Giáo trình Quản lý ca về chăm sóc và phục hồi chức năng cho người tâm thần*, NXB Lao động - Xã hội.
- Mai, B.T.X. (2014). *Nhập môn công tác xã hội*, NXB Lao động - Xã hội.
- Nga, N. T. B. (2022). Thực trạng hoạt động giáo dục sức khỏe cho người bệnh của điều dưỡng tại Bệnh viện Phổi Trung ương năm 2020. *Journal of 108-Clinical Medicine and Pharmacy*. Tập 17 - Số đặc biệt 8/2022: Hội nghị Khoa học Điều dưỡng Bệnh viện TWQĐ 108 năm 2022. 28-32. <https://doi.org/10.52389/ydls.v17iDB8.1296>.
- Oanh, V.T.P. (2018). *Công tác xã hội nhóm đối với người tâm thần tại trung tâm chăm sóc và nuôi dưỡng người tâm thần số 2, Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ Công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KẾT QUẢ HỌC KỲ TRẢI NGHIỆM DOANH NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

TS. Đồng Trung Chính

Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội

chinhdt.hiec@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp đối với sinh viên Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội (HIEC), thông qua khảo sát 250 sinh viên năm thứ hai, thứ ba. Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 bao gồm các bước: Kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, tương quan Pearson và mô hình hồi quy. Kết quả của nghiên cứu năm yếu tố gồm: Kiến thức nghề nghiệp; Nhiệm vụ thực tập; Điều kiện thực tập; Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp. Cả năm yếu tố đều tác động đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên, trong đó: yếu tố “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị Sig. = 0,000. Qua kết quả nghiên cứu này, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm giúp nhà trường nâng cao chất lượng của học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp trong thời gian tới.

Từ khóa: Kiến thức nghề nghiệp, nhiệm vụ thực tập, chương trình đào tạo doanh nghiệp, kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp, HIEC.

FACTORS AFFECTING THE RESULTS OF INTERNSHIP SEMESTER OF STUDENTS AT HANOI COLLEGE OF INDUSTRIAL ECONOMICS

Abstract: This study the factors affecting the results of internship semester of students at Hanoi College of Industrial Economics (HIEC), through a survey of 250 second and third year students. Data were processed on SPSS 26.0 software including the following steps: Cronbach's Alpha test, EFA exploratory factor analysis, Pearson correlation and recovery model. The results of five factors include: professional knowledge; internship tasks; internship conditions; corporate training programs; Corporate remuneration. All five factors affect students' results of internship semester, in which: factor “corporate training programs,” has the strongest impact on the results of internship semester of HIEC students with the regression coefficient $\beta = 0.269$ and the Sig value. = 0.000. Through this research result, the author proposes some recommendations to help the school improve the quality of the internship semester in the coming time.

Keywords: Vocational knowledge, internship tasks, corporate training programs, results of internship semester, HIEC.

Mã bài báo: JHS - 140

Ngày nhận bài sửa: 8/8/2023

Ngày nhận bài: 10/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/8/2023

Ngày nhận phản biện: 25/7/2023

1. Giới thiệu

Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp là giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với xã hội thực tiễn, là giai đoạn vừa làm vừa học của sinh viên. Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp là việc chuyển giao nhân sự và chuyển giao tri thức có liên quan đến 3 bên: cơ sở đào tạo, tổ chức sử dụng lao động và người học thông qua một quá trình (Hà & Chinh, 2016). Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp giúp sinh viên vận dụng kiến thức đã học để giải quyết các vấn đề thực tiễn tại doanh nghiệp, đồng thời rèn luyện kỹ năng, thái độ và hình thành năng lực nghề nghiệp để tham gia thị trường lao động ngay sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Hoạt động này giúp nhà trường và doanh nghiệp thắt chặt mối quan hệ hợp tác, đạt được mục đích chung là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Thông qua hoạt động này sẽ giúp sinh viên tiếp cận được các vị trí việc làm, tiếp cận công nghệ thực tế tại doanh nghiệp, đồng thời rút ngắn khoảng cách giữa kiến thức lý thuyết và thực tế tại doanh nghiệp. Do đó, học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp được coi là một môn học quan trọng trong chương trình đào tạo của HIEC, giúp sinh viên có nhiều trải nghiệm về thái độ làm việc, kỹ năng mềm, công việc thực tế và môi trường làm việc sớm hơn, trước khi tốt nghiệp ra trường và đi làm.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Lý thuyết về học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp

Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp được biết đến là một lý thuyết phổ biến trong khoa học nhận thức, nó được áp dụng phổ biến trong nhiều cấp học, nhiều ngành học và còn được biết đến như một phương pháp học chủ động (Felder & Brent, 2003). Học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp cho phép sinh viên vừa học vừa tham gia giải quyết vấn đề phát sinh (Anzai, Y & Simon, 1979). Tuy nhiên, cách triển khai học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là khác nhau, nên hiệu quả của học phần cũng như những lợi ích và bất cập của cách bố trí học kỳ doanh nghiệp này cũng khác nhau (Anderson & Mittal, 2000). Có những trường sinh viên tự tìm kiếm, liên hệ đơn vị thực tập, có những trường sẽ ký kết với các doanh nghiệp để đưa sinh viên đến thực tập, có những trường thực

hiện phòng mô phỏng cho sinh viên. Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp là chính là khách hàng, là người sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy, ý kiến của doanh nghiệp cần được ghi nhận trong quá trình xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo và hoạt động giảng dạy của các cơ sở đào tạo.

Theo Narayanan và cộng sự (2009), cơ sở đào tạo và tổ chức sử dụng thường sẽ có sự khác biệt về văn hóa và có thể đặt ra những thách thức bổ sung và cho sinh viên học tập. Như vậy, mỗi bên liên quan có khả năng tiếp cận thực tập với những mục tiêu khác nhau và rõ ràng mức độ những mục tiêu được liên kết sẽ dẫn đến hiệu quả tích cực cho mỗi bên trong thực tập được tiến hành. Trong học kỳ doanh nghiệp, sự chuyển giao, truyền đạt kiến thức được phân làm ba bộ phận: đầu vào, quá trình và kết quả và cũng cho rằng truyền đạt cần được xem là một quá trình hơn là một sự kiện.

Học kỳ doanh nghiệp (*internship*) là một trải nghiệm học tập tích cực, trong đó sinh viên học bằng cách đóng vai trò có trách nhiệm như là một nhân viên trong một tổ chức xuất phát từ nghĩa học nghề, học việc (*apprenticeship*) (Patton & Dial, 1988). Học kỳ doanh nghiệp là làm trong thực tế để áp dụng và củng cố kiến thức lý thuyết, trau dồi thêm về nghiệp vụ chuyên môn. Học kỳ doanh nghiệp được khái quát là “một hình thức đào tạo tại chỗ, trong đó mọi người được giám sát kinh nghiệm và kiến thức thực tế liên quan đến một lĩnh vực cụ thể” (Garavan & Murphy, 2001)

Theo American Institute of Certified (2006) cho rằng “Học kỳ doanh nghiệp là kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, các tình huống kinh doanh hoặc công việc của chính phủ thúc đẩy trải nghiệm hướng dẫn lớp học thông qua kinh nghiệm làm việc thực tế”. Theo DiLorenzo - Aiss và Mathisen (1996), một chương trình thực tập điển hình được giới thiệu bởi bốn tiêu chí: (1) số giờ làm việc cụ thể, (2) công việc có thể được trả hoặc không được trả, (3) tín dụng được trao, và (4) sự giám sát được cung cấp bởi một điều phối viên của khoa hoặc trường đại học khác đại diện và một đối tác của công ty.

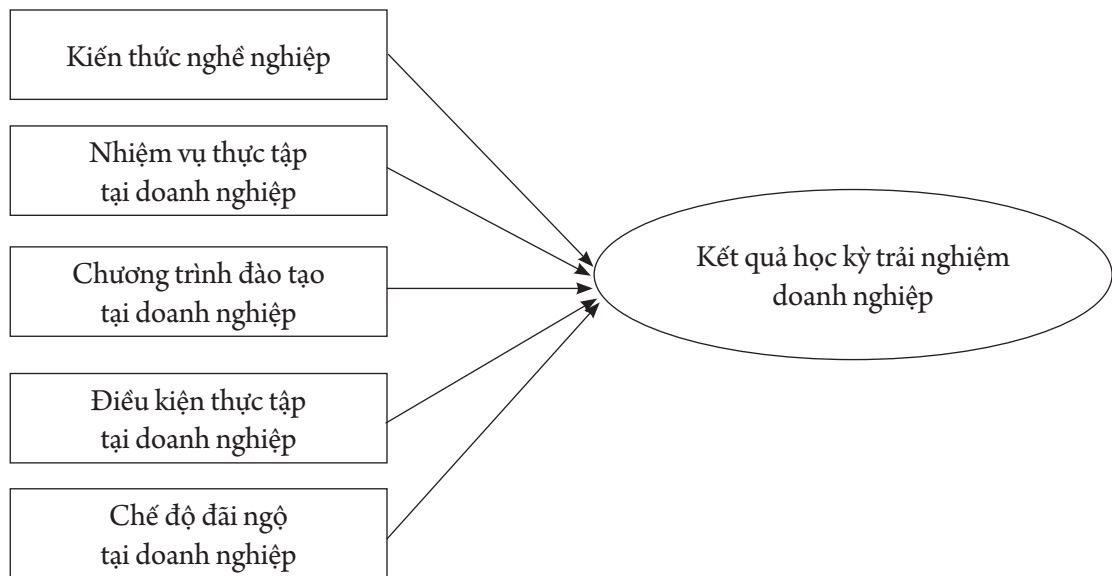
2.2. Mô hình nghiên cứu

Theo Garavan & Murphy (2001) và Bowers &

Nelson (1991) cho rằng: “Học kỳ doanh nghiệp cũng có thể giúp học sinh có được kỹ năng công việc có liên quan như kỹ năng viết và giúp sinh viên đưa các khái niệm trừu tượng thành ngữ cảnh”. Theo nghiên cứu của Matthews & Zimmerman (1999) đặt tình huống đưa sinh viên vào thế giới thực đã cho thấy rằng việc giải quyết vấn đề, tư duy phê phán, kỹ năng hùng biện được cải thiện hơn nhiều. Theo Paulson & Baker (1999) học kỳ doanh nghiệp giúp giảm sốc khi đối mặt với thực tế công việc. Knemeyer và

Murphy (2002) nhận thấy sự khác biệt đáng kể giữa người học và sử dụng lao động về nhận thức đối với hiệu quả của học kỳ doanh nghiệp từ đó cho thấy sự quan trọng trong việc quản lý các nhu cầu khác nhau và mong muốn của mỗi bên. Từ đó, có thể thấy cả ba bên người học và gia đình họ, người sử dụng lao động (cũng là người nhận thực tập sinh) và cơ sở đào tạo là các thành phần quan trọng đối với học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp. Với các giả thuyết nêu trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Kích thước mẫu và phương pháp phân tích dữ liệu

Theo Bentler & Chou (1987) thì số mẫu tối thiểu cần thiết là từ 4 đến 5 cho một tham số ước lượng. Theo tác giả Hoàng Trọng (2008), trong thực tế về kinh nghiệm cho thấy số mẫu cần thiết là từ 4 đến 5 tương ứng với một biến quan sát được thiết kế.

Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 thông qua 5 bước gồm: (1) làm sạch dữ liệu thu thập, (2) kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua Cronbach's Alpha, (3) phân tích nhân tố khám phá EFA, (4) phân tích tương quan Pearson và (5) kiểm định giả thuyết bằng mô hình hồi quy.

3.2. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Trong nghiên cứu này tác giả chọn mẫu theo phương pháp thuận tiện, phát trực tiếp đến sinh viên

năm thứ hai, thứ ba đã kết thúc học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp. Với 273 phiếu phát ra, thu về 250 phiếu hợp lệ. Thời gian lấy mẫu từ 20/01/2023 đến ngày 20/04/2023 tại các lớp đang học tại trường, được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Chi tiết mẫu nghiên cứu

Thuộc tính		Tần số	Phần trăm %
Sinh viên năm	Thứ 2	59	0.24
	Thứ 3	191	0.76
Sinh viên khoa	Kinh tế quản lý	87	0.35
	Kế toán tài chính	50	0.20
	Công nghệ thông tin	68	0.27
	Kỹ thuật công nghệ	34	0.14
	May thời trang	11	0.04

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Kết quả thống kê cho thấy trong tổng số 250 đáp viên có đến 191 sinh viên năm thứ ba chiếm 76%, trong đó sinh viên năm thứ hai được khảo sát là 59 em chiếm 24%. Sinh viên khoa Kinh tế quản lý được khảo sát là 87 em, chiếm 35%, tiếp đó là khoa Công nghệ thông tin 68 em, chiếm 27%, khoa Kế toán tài chính 50 em, chiếm 20%, khoa Kỹ thuật công nghệ 34 em, chiếm 14% và khoa May thời trang 11 em. Tỷ lệ này là hợp lý so với quy mô sinh viên của các khoa.

3.3. Mô hình kinh tế lượng

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên tại HIEC, một mô hình hồi quy bội được thiết lập. Mô hình hồi quy được thể hiện qua phương trình sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 H_1 + \beta_2 H_2 + \beta_3 H_3 + \beta_4 H_4 + \beta_5 H_5$$

Trong đó:

- Y: Kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên; H_1 : Kiến thức nghề nghiệp; H_2 : Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp; H_3 : Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp; H_4 : Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp; H_5 : Chế độ đãi ngộ tại doanh nghiệp.

- β_0 : hằng số, $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$: các hệ số hồi quy riêng phần.

4. Kết quả nghiên cứu phân tích

4.1. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phép trích nhân tố được sử dụng là principal axis factoring (PAF), quay theo phương pháp Promax với chuẩn Kaiser normalization, đồng thời loại tất cả các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) < 0,5. Thực hiện EFA, kết quả kiểm định Bartlett's cho thấy giá trị Sig.=0,000 < 0,5, hệ số

KMO = 0,836 cho thấy thang đo của tất cả các nhân tố đều >0,5 thỏa điều kiện để sử dụng kết quả phân tích. Cả 25 biến quan sát được đưa vào phân tích theo tiêu chuẩn Eigenvalue > 1. Kết quả Eigenvalues = 1,350 > 1 đại diện cho phân biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, thì nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Năm nhân tố được trích rút với tổng phương sai trích 57,838% (>50%) và tất cả các hệ số tải Loading-Factor đều >0,5, do đó, các biến quan sát đều phù hợp với thang đo lý thuyết (Trọng & Ngọc, 2008). Kết quả phân tích EFA cho thấy 24 biến quan sát hội tụ vào 5 nhân tố.

Bảng 2. Kiểm định KMO và Barlett's Test

Đo lường lấy mẫu tương thích Kaiser - Meyer - Olkin		0,836
Kiểm định xoay Bartlett	Chi-Square xấp xỉ	2516,168
	Bậc tự do df	276
	Mức ý nghĩa Sig.	0,000
Tổng phương sai trích	57,838%	57,838% > 50%
Giá trị Eigenvalue thấp nhất	1,350	1,350 > 1

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

4.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy hầu hết thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp đạt được độ tin cậy tốt do hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,60 và hệ số tương quan biến-tổng (item-total correlation) của các biến đều lớn hơn 0,3 (Nunnally and Berstein, 1994). Như vậy, mô hình có 25 biến quan sát đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên được trình bày trong Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả hệ số Cronbach's alpha

Tên biến	Mô tả	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	
			Sau khi loại biến	Biến bị loại
KQ	Kết quả học kỳ doanh nghiệp	4	0,770	Chấp nhận
KT	Kiến thức nghề nghiệp	5	0,776	Chấp nhận
NV	Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp	5	0,752	Chấp nhận
CT	Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp	5	0,841	Chấp nhận
CD	Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp	3	0,785	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

4.3. Phân tích tương quan

Kết quả phân tích cho thấy các biến độc lập đều có hệ số tương quan với biến phụ thuộc $|r| > 0,1$ và $Sig < 0,05$ như vậy có thể nói đến việc tất cả các biến độc lập đều tương quan với biến phụ thuộc. Bên cạnh đó, bảng hệ số tương quan còn cho thấy nhận định rằng không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập với nhau vì không có hệ số tương quan giữa từng cặp nào bằng 1 ($r = 1$). Với kết quả phân tích tương quan thì 5 biến độc lập tương quan với biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp”. Mối liên hệ giữa KQ và 5 biến độc lập là tương quan cùng chiều. Do đó, 5 biến độc lập này sẽ được đưa vào mô hình để giải thích cho biến

“Kết quả học kỳ doanh nghiệp” trong phân tích hồi quy tiếp theo.

4.4. Phân tích hồi quy

Để xác định mối quan hệ nhân quả giữa biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” và các biến độc lập “Kiến thức nghề nghiệp”, “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp”, “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp”, “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp”, “Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp” trong nghiên cứu sẽ sử dụng phân tích hồi quy, bên cạnh đó là xem xét lại tính đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Phân tích hồi quy sẽ cho thấy được mức độ tác động của từng biến độc lập đến biến phụ thuộc như thế nào, đó là điều chủ yếu.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
1	0,780 ^a	0,609	0,601	0,41147	1,977

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

a. Biến độc lập: (Hàng số), CD, KT, NV, DK, CT

Với nhiều nhận định đã cho rằng R² có xu hướng đo lường mức độ khả quan cho thước đo sự phù hợp của mô hình đối với trường hợp dữ liệu có hơn một biến giải thích để cập trong mô hình. Thay vào đó, mô hình thường không phù hợp với sự thể hiện mà R² mang lại, vì vậy mà R² hiệu chỉnh (Adjusted R Square) (0,601) sẽ được ưu tiên nhiều hơn, từ R² được sử dụng để phản ánh rõ ràng và minh bạch hơn

mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến vì nó không quá phụ thuộc vào độ lệch phóng đại của R². Như vậy, mô hình hồi quy sẽ được tính là phù hợp, các biến độc lập trong mô hình giải thích được khoảng 60,1 sự biến động về kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HIEC và phần còn lại khoảng 40% đến từ các yếu tố khác không được đề cập trong mô hình.

Bảng 5. Kết quả kiểm định ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.	
1	Hồi quy	64,304	5	12,861	75,960	0,000 ^b
	Phân dư	41,312	244	0,169		
	Tổng	105,616	249			

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Kiểm định ANOVA với giá trị thống kê F được tính từ giá trị R² đầy đủ khác 0, giá trị Sig. < 0,05 cho thấy giả thuyết của mô hình sử dụng là phù hợp. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình đều nhỏ hơn 2, điều này đã cho thấy được tính đa cộng

tuyến của các biến độc lập có thể nói là không đáng kể và các biến để cập trong mô hình được chấp nhận.

Sau cùng, hệ số Durbin Watson dùng để kiểm tra hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất cho thấy mô hình không vi phạm khi sử dụng phương

pháp hồi quy bội vì giá trị d đạt được là 1,977 nên có thể chấp nhận giả thuyết không có sự tương quan chuỗi bậc nhất trong mô hình. Như vậy, mô

hình hồi quy bội thỏa các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

Bảng 6. Hệ số hồi quy của mô hình

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	Giá trị t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		Hệ số B	Sai số chuẩn	Hệ số Beta			Hệ số Tolerance	VIF
1	Hệ số	-0,669	0,252		-2,653	0,009		
	KT	0,229	0,046	0,215	4,936	0,000	0,842	1,188
	NV	0,211	0,056	0,179	3,757	0,000	0,704	1,421
	DK	0,232	0,055	0,205	4,221	0,000	0,682	1,467
	CT	0,269	0,053	0,267	5,025	0,000	0,567	1,765
	CD	0,223	0,052	0,219	4,310	0,000	0,619	1,617

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2023

Như vậy: Kết quả phân tích hồi quy cho thấy tất cả năm biến độc lập đều thỏa mãn điều kiện với hệ số Sig.<0,05. Kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên có tương quan thuận chiều với các yếu tố: Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp ($\beta = 0,269$), Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,232$), Kiến thức nghề nghiệp ($\beta = 0,229$), Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp ($\beta = 0,223$) và cuối cùng là Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,211$), kết quả hồi quy cũng cho thấy các hệ số hồi quy đều mang dấu dương, điều này cho thấy các biến độc lập đều tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc.

Một là, các giả thuyết đo lường H_1, H_2, H_3, H_4, H_5 đề xuất trong mô hình lý thuyết ban đầu chấp nhận. Phương trình hồi quy β đã chuẩn hóa sau đây:

$$KQ = 0,269*CT + 0,219*CD + 0,215*KT + 0,205*DK + 0,179*NV$$

Hai là, mức độ ảnh hưởng (quan trọng) của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HIEC được xác định: Trong số 5 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến Kết quả thực tập của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị Sig.= 0,000. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết

quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,269 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

Cuối cùng, có thể nhận định rằng khả năng đào tạo thực tập sinh của doanh nghiệp sẽ góp phần cải thiện hình ảnh của doanh nghiệp đó và sẽ ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên. Biến “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tác động đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” thứ hai với giá trị hệ số hồi quy β là 0,232 với giá trị Sig. = 0,000. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,232 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

5. Kết luận và khuyến nghị

Mô hình nghiên cứu được xây dựng bao gồm 5 nhóm yếu tố độc lập: Kiến thức nghề nghiệp; Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp; Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp; Chương trình đào tạo của doanh nghiệp; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp. Trong số 5 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp” có tác động mạnh nhất đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên HIEC với giá trị hệ số hồi quy $\beta = 0,269$ và giá trị Sig. = 0,000

Qua kết quả nghiên cứu này, để nâng cao chất

lượng của học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp cho sinh viên, trường cần giải quyết tốt một số vấn đề sau::

Thứ nhất: Chương trình đào tạo tại doanh nghiệp ($\beta = 0,269$)

Là yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp, các đáp viên đánh giá rất tốt về yếu tố này, trung bình được 3,97 trên mức 5 điểm. Trong đó, biến quan sát “Nội dung các khóa đào tạo của doanh nghiệp” hữu ích với tôi nhận được sự đồng ý cao nhất với mức trung bình 4,07 và biến quan sát “Doanh nghiệp có khóa đào tạo chuyên sâu cho thực tập sinh trong biến độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất với mức trung bình 3,83. Vì vậy, Nhà trường cần phải hợp tác với doanh nghiệp để duy trì tối ưu các khóa đào tạo cho sinh viên, tăng cường các khóa đào tạo chuyên sâu cho sinh viên để các em được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, giúp gia tăng năng suất lao động và nâng cao được kết quả học tập của sinh viên.

Thứ hai: Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ($\beta = 0,232$)

Các đáp viên đánh giá khá tốt về yếu tố này khi mức trung bình chung của thang đo được là 4,01. Môi trường thực tập tại doanh nghiệp vui vẻ, cởi mở và tinh thần hợp tác giữa các bộ phận trong biến độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất trong biến độc lập với mức trung bình 3,7. Do đó, doanh nghiệp nên tạo điều kiện làm việc để sinh viên được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất.

Thứ ba: Kiến thức nghề nghiệp ($\beta = 0,229$)

Với mức trung bình chung thang đo khá cao là 4,23/5 điểm, biến quan sát nhận được sự đồng ý cao nhất là KT4 - Kiến thức ngoại ngữ hữu ích trong quá trình thực tập, với mức đồng ý trung bình 4,33 điểm và biến KT3 - Ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản hữu ích trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 4,1 điểm, nhưng mức này vẫn là mức đồng ý khá tốt với biến quan sát. Vì vậy, nhà trường nên bổ sung thêm kiến thức, tăng thời lượng thực hành, bổ sung các khóa học về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, lập kế hoạch cá nhân.

Thứ tư: Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp ($\beta = 0,223$)

Có nhiều đáp viên quan tâm đến chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp với mức trung bình chung thang đo 3,9/5 điểm. Điều này, cho thấy việc hầu hết các đáp viên đều có mức độ quan tâm đến Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với mình rất tốt, cụ thể là các đáp viên đã quan tâm nhiều đến biến quan sát CD4 - Thời gian làm việc trong quá trình thực tập phù hợp với quy định của luật Lao động có mức đánh giá trung bình 4,07 và biến CD3 - Tôi được hỗ trợ các khoản phụ cấp (cơm trưa, xăng xe, điện thoại, chỗ ở...) trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 3,7 điểm. Do đó, doanh nghiệp quan tâm hơn đến các chế độ đãi ngộ để thực tập sinh có điều kiện tốt nhất làm việc, học tập và cống hiến cho doanh nghiệp.

Thứ năm: Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp

Việc nâng cao “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” đối với sinh viên là điều rất cần thiết, nó sẽ giúp sinh viên được va chạm một cách cụ thể, thực tế nhất đối với chuyên môn mà sinh viên đã học. Do đó, yếu tố “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” ($\beta = 0,211$) được các đáp viên đánh giá với mức điểm trung bình 4,01. Trong đó, biến quan sát mà các đáp viên cảm thấy các nhiệm vụ được giao là công bằng trong nhóm thực tập tại doanh nghiệp được đánh giá thấp nhất với mức trung bình 3,8. Vì vậy, doanh nghiệp nên quan tâm đến sự phân công, đánh giá công bằng đối với các thực tập sinh, như vậy thì các em mới được thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, cảm thấy xứng đáng với doanh nghiệp đã tuyển dụng mình thực tập và nó cũng ảnh hưởng đến kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên.

Các biến độc lập trong mô hình chỉ giải thích được 60,1% sự biến thiên về các yếu tố ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp” của sinh viên HIEC. Chỉ số phần trăm mức độ biến thiên ở mức trung bình, chưa đánh giá được hết tầm quan trọng, sự ảnh hưởng của các yếu tố được trình bày trong nghiên cứu. Vì vậy, các nghiên cứu sau nên xem xét bổ sung các biến độc lập khác ảnh hưởng kết quả

học kỳ trải nghiệm doanh nghiệp của sinh viên hơn để có một nghiên cứu toàn diện hơn.

Giới hạn về thời gian thực hiện nghiên cứu cũng như nguồn lực tài chính và nhân lực trong việc tiến

hành thu thập dữ liệu gây ảnh hưởng đến tính đại diện của mẫu cũng như số lượng mẫu thu thập được không nhiều do phương pháp thu thập số liệu còn nhiều hạn chế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anzai, Y & Simon, HA. (1979). The theory of learning by doing, *Psychological Review* 86 (2) 124–140.
- Anderson, E. W., & Mittal, V. (2000). Strengthening the satisfaction-profit chain. *Journal of Service Research* 3 (2) 107-120.
- Bowers, B. K., & Nelson, C. (1991). *Internships in technical communication: A guide for students, faculty supervisors and internship sponsors*, Arlington, VA: STC
- DiLorenzo-Aiss, J. & Mathisen R.E. (1996). Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors, *Journal of Marketing for Higher Education*.
- Felder, R.M. and Brent, R. (2003). Designing and Teaching Courses to Satisfy the ABET Engineering Criteria, *Journal of Engineering Education*.
- Garavan, T. N., & Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness, *Education Training*.
- Hà, N. T. H & Chinh, N.T.T. (2016). *Chương trình thực tập thực tế hiệu quả dành cho sinh viên ngành Kế toán*, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis, (5th Edition)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Matthews, C., & Zimmerman, B.B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges, *Technical Communication Quarterly*.
- Narayanan, V. K., Yang, Y., & Zahra, S.A. (1999). Corporate venturing and value creation: A review and proposed framework, *Research Policy*.
- Narayanan et al. (2009). *Determinants of Internship Effectiveness for university students in Hong Kong*.
- Narayanan, V.K., Olk, P.M., & Fukami, C.V. (2010). *Determinants of internship effectiveness: An exploratory model*. Academy of Management Learning & Education.
- Patton, P.L. & Dial, D.F. (1988). Testing the water: A Survey on HRD Internships, *Training & Development Journal*.
- Paulson, S. K., & Baker, H. E. (1999). An experiential approach to facilitate anticipatory socialization, *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Phê, H. (1998). Viện ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt, Đà Nẵng: NXB. Đà Nẵng.
- Trọng, H. & Ngọc, C.N.M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>

