



TẠP CHÍ

# NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ *Bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực thi*
- ▶ *Vai trò của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam: Tiếp cận bằng mô hình phân phối độ trễ tự hồi quy*
- ▶ *Nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội của người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý*

SỐ 24  
11/2023

<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 24 - Tháng 11/2023**

**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: phongkhhqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

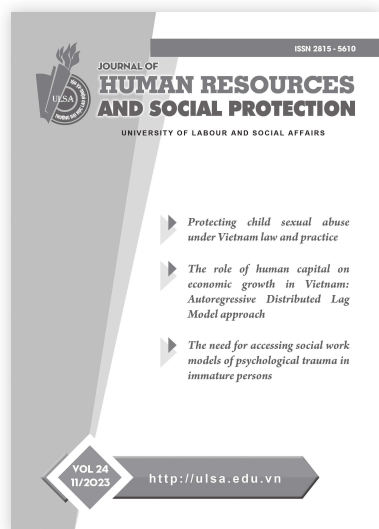
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

## TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực thi*  
**Lư Kế Trường**
- 12 *Vai trò của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam: Tiếp cận bằng mô hình phân phối độ trễ tự hồi quy*  
**Đỗ Thị Hoa Liên**
- 21 *Nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội của người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý*  
**Nguyễn Trung Hải 76, Phạm Thị Thu Trang,  
Phùng Minh Hiến**
- 31 *Các yếu tố tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc*  
**Trương Văn Cường**
- 44 *Hoạt động công tác xã hội trong hỗ trợ người tâm thần từ thực tiễn Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu*  
**Lê Thị Thủy, Đặng Chí Cường**
- 54 *Xu hướng ứng dụng chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam*  
**Nguyễn Thị Vân Anh, Đinh Thùy Trâm**

**JOURNAL OF HUMAN  
RESOURCES AND SOCIAL  
PROTECTION**



Monthly Publication  
**Vol 24 - 11/2023**

**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** *Protecting child sexual abuse under Vietnam law and practice*  
**Lu Ke Truong**
- 12** *The role of human capital on economic growth in Vietnam: Autoregressive Distributed Lag Model approach*  
**Do Thi Hoa Lien**
- 21** *The need for accessing social work models of psychological trauma in immature persons*  
**Nguyen Trung Hai 76, Pham Thi Thu Trang, Phung Thi Minh Hien**
- 31** *Factors affect job seekers' behavioural intention toward online recruitment*  
**Truong Van Cuong**
- 44** *Social work activities in supporting persons with mental illness from the practice of Social Protection Center in Bac Lieu province*  
**Le Thi Thuy, Dang Chi Cuong**
- 54** *Trends of applying digital transformation in personnel recruitment at Vietnam insurance enterprises*  
**Nguyen Thi Van Anh, Dinh Thuy Tram**

# BẢO VỆ TRẺ EM LÀ NẠN NHÂN BỊ XÂM HẠI TÌNH DỤC THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN THỰC THI

ThS. Lư Kế Trường

Trường Đại học Lao động - Xã hội

truonglaw3108@gmail.com

**Tóm tắt:** Với sự phát triển không ngừng của nền kinh tế, kéo theo sự thay đổi của nhiều quan hệ xã hội, các hành vi xâm hại quyền của trẻ cũng như trẻ em bị xâm hại tình dục diễn ra phức tạp với nhiều thủ đoạn tinh vi, các quy định của pháp luật cũng cần có sự thay đổi phù hợp với tình hình mới. Điều này đã đặt ra nhiều thách thức cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm bảo vệ trẻ em trong công tác xây dựng hoàn thiện quy định của pháp luật. Qua bài viết, chúng ta có thể nhận thấy các biện pháp có tác dụng bảo vệ, trợ giúp trẻ em bị xâm hại tình dục được áp dụng rộng rãi đã góp phần đảm bảo cho trẻ em bị xâm hại tình dục có điều kiện, khả năng tiếp cận để thực hiện các quyền của trẻ. Tuy nhiên, những hoạt động này vẫn tồn tại một số hạn chế dẫn đến tình trạng trẻ em bị xâm hại tình dục vẫn có chiều hướng gia tăng phức tạp. Do đó, tác giả đã đề cập tới một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục, trong đó vai trò của Nhà nước đứng ở vị trí trung tâm cần nhanh chóng, đồng bộ các giải pháp nhằm xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chức năng, nhận thức của các chủ thể về vấn đề bảo vệ quyền của trẻ em bị xâm hại tình dục.

*Từ khóa:* Bảo vệ trẻ em, nạn nhân, xâm hại tình dục

## PROTECTING CHILD SEXUAL ABUSE UNDER VIETNAM LAW AND PRACTICE

**Abstract:** With the continuous development of the economy, resulting in changes in many social relationships, the acts of violating children's rights as well as sexual abuse of children are complicated with many sophisticated tricks, the provisions of the law also need to be changed to meet the new situation. This situation has posed many challenges to agencies, organizations and individuals having authority and responsibility to protect children in the work of perfecting the law. The article shows that widely applied measures to protect and assist child sexual abuse contributed to ensuring the conditions and accessibility for child sexual abuse to carrying out children's rights. However, these activities still have some limitations, leading to the situation that seems to be complicatedly increased. Therefore, the author mentioned some solutions to improve the effectiveness of child protection from sexual abuse in which the State keeps the center role, synchronize solutions to build and complete the legal framework, improve the operational efficiency of functional agencies, and the awareness of stakeholders on the issue of protecting the rights of child sexual abuse.

**Keywords:** Protection of children, victim, sexual abuse.

Mã bài báo: JHS - 147

Ngày nhận bài sửa: 30/9/2023

Ngày nhận bài: 29/8/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 15/9/2023

## 1. Giới thiệu

Ngày nay, với sự thay đổi và phát triển không ngừng của xã hội, việc đảm bảo quyền con người, đặc biệt là quyền của những đối tượng yếu thế trong xã hội (phụ nữ, trẻ em) đối mặt với nhiều khó khăn thách thức mới. Vấn đề bảo vệ trẻ em luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước quan tâm và chú trọng khi xây dựng chính sách và pháp luật của từng thời kỳ. Hiện nay, công tác bảo vệ trẻ em đã đạt được nhiều thành tựu nhưng tình trạng xâm hại tình dục trẻ em vẫn vô cùng phức tạp. Hàng năm, các vụ việc bị phát hiện, xử lý đã phần nào đem lại sự công bằng cho các em. Tuy nhiên, những tổn thương mà các em phải gánh chịu về cả thể xác lẫn tinh thần là vô cùng nghiêm trọng và khi hồi phục để lại nhiều hệ lụy cho cả xã hội. Vì vậy, bài viết tập trung trình bày công tác phòng ngừa hành vi xâm hại trẻ em, xử lý nghiêm tội phạm nhằm đảm bảo quyền của trẻ em.

Số lượng các công trình nghiên cứu liên quan tới vấn đề này còn ít, đa phần là các nghiên cứu nhằm đưa ra thực trạng về tội phạm xâm hại trẻ em và các biện pháp phòng ngừa tội phạm. Những nghiên cứu này chưa thực sự phơi bày rõ hậu quả của tội phạm đến sự phát triển tâm sinh lý của trẻ em cũng như thực trạng công tác bảo vệ trẻ em là nạn nhân của xâm hại tình dục như: Hỗ trợ trẻ em tái hòa nhập cộng đồng, phục hồi thương tổn về thể chất, tinh thần cho trẻ em; theo dõi và đánh giá sự an toàn của trẻ em bị xâm hại... Đối với vấn đề bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục thuộc về nạn nhân học, đây là lĩnh vực khoa học mới mẻ với cả Việt Nam và thế giới, vì thế số lượng nghiên cứu về vấn đề này còn ít, có thể kể đến như: Bài viết: “Những hậu quả về tâm lý đối với nạn nhân của tội hiếp dâm, hiếp dâm trẻ em và giải pháp khắc phục” của tác giả Miên (2005). Trong bài viết, tác giả đã làm rõ thực trạng đáng lo ngại về các tội này, đồng thời làm rõ những hậu quả nặng nề về tâm lý mà các nạn nhân phải gánh chịu để từ đó đề xuất một số giải pháp khắc phục. Hay đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường: “Vấn đề nạn nhân của tội phạm” của tác giả Tráng (2010). Công trình đã xây dựng hệ thống lý luận cơ bản về nạn nhân của tội phạm dưới góc độ tội phạm học... Ngoài ra, còn có nhiều công trình nghiên cứu về bảo vệ trẻ em dưới góc độ bảo vệ quyền trẻ em như: Sách chuyên khảo “Bảo vệ quyền con người của trẻ em bằng pháp luật hình sự Việt Nam” của tác giả Phương (2020)... Tuy nhiên, các công trình nghiên

cứu này lại không tập trung nghiên cứu đến bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục nên chưa đưa ra các giải pháp cụ thể, sát với thực tiễn thi hành pháp luật cũng như các biện pháp nâng cao hiệu quả của hoạt động bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục.

Trong bài viết, tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể là: Phân tích, tổng hợp, thống kê, đánh giá và khái quát hóa để làm rõ các quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục và thực tiễn thực hiện những quy định này.

## 2. Khái niệm bảo vệ trẻ em và bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục

Khái niệm trẻ em được pháp luật quốc tế sử dụng thống nhất và đề cập trong Tuyên ngôn Giơ-ne-vơ năm 1924, Tuyên ngôn của Liên hợp quốc về quyền trẻ em năm 1959, Tuyên ngôn thế giới về quyền con người năm 1968, Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước Liên hợp quốc về quyền trẻ em năm 1989, Công ước 138 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về tuổi tối thiểu làm việc năm 1976. Theo đó, trẻ em là một thuật ngữ nhằm chỉ một nhóm xã hội thuộc về một độ tuổi nhất định trong giai đoạn đầu của sự phát triển con người. Trẻ em là những người chưa trưởng thành, còn non nớt về thể chất và trí tuệ, dễ bị tổn thương, cần được bảo vệ, chăm sóc và giáo dục đặc biệt, kể cả sự bảo vệ thích hợp về mặt pháp lý trước cũng như sau khi ra đời.

Tại khoản 1, Điều 4 Luật Trẻ em năm 2016 đã quy định: Bảo vệ trẻ em là việc thực hiện các biện pháp phù hợp để bảo đảm trẻ em được sống an toàn, lành mạnh; phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý các hành vi xâm hại trẻ em; trợ giúp trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt. Bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục vừa bảo đảm các quyền cơ bản của trẻ, vừa bảo vệ trẻ khỏi các hành vi xâm hại đến quyền của trẻ em. Trong đó, trẻ em bị xâm hại tình dục phải được hưởng mọi quyền của trẻ em và được bảo vệ khỏi các hành vi xâm hại đến các quyền này. Các quyền của trẻ em ở đây không chỉ được ghi nhận và đảm bảo bởi các văn kiện quốc tế. Mặt khác, do đặc điểm tâm lý và nhu cầu khác biệt rất lớn so với trẻ em bình thường, pháp luật quốc gia hay pháp luật quốc tế đều phải có những quy định riêng biệt nhằm bảo vệ trẻ em, nhấn mạnh đến trách nhiệm

hỗ trợ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục phục hồi sau khi tổn thương và tái hòa nhập. Công ước quốc tế về quyền trẻ em (CRC) đã quy định: “*Trẻ em bị sao nhãng, xâm hại, bóc lột, tra tấn hoặc là nạn nhân của chiến tranh phải nhận được sự hỗ trợ đặc biệt để giúp các em phục hồi sức khỏe, phẩm giá, lòng tự trọng và đời sống xã hội*” (Liên Hợp Quốc, 1989).

Xét theo góc độ pháp lý, chúng ta có thể hiểu “xâm hại tình dục trẻ em” một cách chung nhất là sự xâm phạm, động chạm đến quyền tự do, đến nhu cầu phát triển tự nhiên của trẻ em về quan hệ tính giao, xâm phạm đến thân thể, sức khỏe, nhân phẩm và danh dự của trẻ em. Khái niệm trẻ em này thường được tiếp cận theo độ tuổi. Theo đó, trẻ em được coi là người chưa đủ 16 tuổi. Tại Luật Trẻ em năm 2016 đã đưa ra khái niệm: *Xâm hại tình dục trẻ em là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực, ép buộc, lôi kéo, dụ dỗ trẻ em tham gia vào các hành vi liên quan đến tình dục, bao gồm: Hiếp dâm, cưỡng dâm, giao cấu, dâm ô với trẻ em và sử dụng trẻ em vào mục đích mại dâm, khiêu dâm dưới mọi hình thức và quy định hành vi xâm hại tình dục là một trong các hành vi bị nghiêm cấm.*

Như vậy, bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục là hoạt động của quốc gia thông qua việc xây dựng chính sách, pháp luật và áp dụng biện pháp phù hợp khác để bảo đảm các quyền của trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục được thực hiện; bảo đảm có hiệu quả việc phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý các hành vi xâm hại trẻ em bị xâm hại tình dục; trợ giúp trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục. Cũng có thể hiểu theo cách đơn giản hơn, bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục phải là những hoạt động vừa bảo vệ cho họ tránh khỏi những thiệt hại vừa giúp họ khắc phục nhanh chóng những thiệt hại mà hành vi xâm hại tình dục đã gây ra cho họ.

### **3. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục**

Tại Việt Nam, vấn đề bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục được quy định trong nhiều văn bản pháp luật như Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Dân sự năm 2015, Bộ luật Hình sự năm 2015; Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, Luật Trẻ em năm 2016, Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012... Đặc biệt, với tư cách là luật điều chỉnh các quan hệ xã hội có sự tham gia của trẻ em, Luật Trẻ em năm 2016 đã có những quy định mang tính tổng quát và định hướng cụ thể, rõ ràng nhằm bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục như quyền và bổn phận của trẻ em, các biện pháp bảo vệ

trẻ em ba cấp độ (phòng ngừa, hỗ trợ, can thiệp), chăm sóc thay thế cho trẻ em; trách nhiệm thực hiện quyền trẻ em; các hành vi vi phạm quyền trẻ em bị nghiêm cấm... Quy định của Luật Trẻ em và văn bản pháp luật khác có liên quan đã thể hiện hai khía cạnh của pháp luật hiện hành về bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục, đó là: Ghi nhận quyền của trẻ em bị xâm hại tình dục, xem đó là cơ sở cũng như mục tiêu cho hoạt động bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục được thực hiện thông qua việc áp dụng các biện pháp bảo vệ của các cơ quan tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trách nhiệm. Do đó, trong phạm vi nghiên cứu để cập hai nhóm quy phạm về bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục trong hệ thống pháp luật Việt Nam là: Nhóm quy phạm ghi nhận quyền và nhóm quy phạm về các biện pháp bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục.

#### **3.1. Ghi nhận quyền của trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục theo pháp luật Việt Nam**

Việt Nam đã xây dựng hệ thống pháp luật khá hoàn chỉnh về việc bảo vệ trẻ em khỏi tất cả các hình thức xâm hại. Trước hết, Việt Nam ghi nhận quyền này như một khía cạnh của quyền con người và quy định tại Điều 20 Hiến pháp năm 2013. Tiếp đó, ghi nhận quyền này đối với trẻ em tại văn bản pháp luật riêng biệt, Điều 25 Luật Trẻ em năm 2016 khẳng định: Trẻ em có quyền được bảo vệ dưới mọi hình thức để không bị xâm hại tình dục. Như vậy, để đảm bảo trẻ em Việt Nam được sống trong môi trường an toàn được chăm sóc tốt nhất về sức khỏe cũng như nhận được công lý và đền bù thích đáng, đáp ứng yêu cầu bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục thì phải đặc biệt lưu ý, đảm bảo một số quyền của trẻ em bị xâm hại tình dục như: Quyền được chăm sóc sức khỏe, quyền riêng tư; quyền được bảo vệ trong tố tụng và xử lý vi phạm hành chính; quyền được bảo đảm an sinh xã hội. Cụ thể:

- *Quyền riêng tư* là một trong những quyền cơ bản, liên quan mật thiết đến sự tự tôn và phẩm giá con người. Trong Luật Trẻ em năm 2016 cũng đã quy định cụ thể về quyền riêng tư của trẻ em: “Trẻ em có quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình vì lợi ích tốt nhất của trẻ em; Trẻ em được pháp luật bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín, bí mật thư tín, điện thoại, điện tín và các hình thức trao đổi thông tin riêng tư khác; được bảo vệ và chống lại sự can thiệp trái pháp luật đối với thông tin riêng tư”. Quyền riêng tư của trẻ em chính là những bảo đảm pháp lý toàn cầu, bảo đảm cho trẻ

em được hưởng sự giúp đỡ, chống lại được những xâm hại đến sự can thiệp tùy tiện, bất hợp pháp vào việc riêng tư, gia đình, nhà cửa hoặc thư tín cũng như sự công kích bất hợp pháp vào danh dự và phẩm giá của các em.

- *Quyền được chăm sóc sức khỏe* là một trong những quyền quan trọng trong hệ thống quyền con người, thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Điều 14 Luật Trẻ em năm 2016 cũng đã quy định: “*Trẻ em có quyền được chăm sóc tốt nhất về sức khỏe, được ưu tiên tiếp cận, sử dụng dịch vụ phòng bệnh và khám bệnh, chữa bệnh*”. Với tình trạng tổn thương nghiêm trọng về thể chất và tinh thần, ngoài việc được chăm sóc và ưu tiên như trẻ em trong tình trạng thể chất bình thường thì trẻ em bị xâm hại tình dục cần nhận được những ưu tiên và chăm sóc riêng biệt.

- *Quyền được bảo vệ trong tố tụng và xử lý vi phạm hành chính*: Điều 30 Luật Trẻ em năm 2016 đã ghi nhận quyền được bảo vệ trong tố tụng và xử lý vi phạm hành chính là một trong những quyền thiết yếu của trẻ em, đặc biệt là trẻ em bị xâm hại tình dục. Việc ghi nhận quyền này của trẻ em xuất phát từ việc trẻ em là đối tượng dễ tổn thương, chưa có năng lực tự bảo vệ bản thân khỏi những hành động gây thiệt hại từ chủ thể khác. Đối với trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục, trẻ phải chịu thiệt hại nghiêm trọng về sức khỏe và có tâm lý bị tổn thương sâu sắc kéo dài nên rất cần được quan tâm, hỗ trợ từ trước, trong và sau quá trình tố tụng. Vì vậy, đảm bảo quyền được bảo vệ trong tố tụng và xử lý vi phạm hành chính là điều cần thiết, quan trọng và đã được quy định tại nhiều văn bản pháp luật như: Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, Luật Trẻ em năm 2016, Bộ luật Dân sự năm 2015, Luật Trợ giúp pháp lý năm 2017...

- *Quyền được đảm bảo an sinh xã hội* được quy định tại Điều 32 Luật Trẻ em năm 2016. An sinh xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc tái phân phối, thúc đẩy xóa đói giảm nghèo, hòa nhập xã hội, ngăn chặn tình trạng bị gạt đi bên lề của sự phát triển, đảm bảo nhân phẩm cho tất cả mọi người, đặc biệt khi họ gặp phải những hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống. Đối với trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục, nhu cầu về vật chất như thức ăn, nước uống, nơi ở... có những nhu cầu chính đáng và các trẻ em đáng được hưởng. Sự thiếu hụt về vật chất sẽ làm sâu sắc hơn các tổn thương về tinh thần đối với trẻ em bị xâm hại tình dục. Vì vậy, đảm bảo an sinh xã hội đóng vai trò vô cùng quan trọng giúp trẻ em có được mức sống thích

đáng và khả năng tiếp cận thích đáng với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

### **3.2. Quy định của pháp luật về các biện pháp bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục**

Trẻ em bị xâm hại tình dục là đối tượng dễ bị xâm hại nên cần có biện pháp phù hợp đảm bảo môi trường an toàn, lành mạnh, tránh xa nguy cơ bị xâm hại trong cả quá trình trước, trong và sau khi xử phạt vi phạm hành chính, tố tụng. Các biện pháp bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục được quy định tại nhiều văn bản pháp luật. Tuy nhiên, đầy đủ và tổng quát nhất là các quy định tại Chương IV của Luật Trẻ em năm 2016, gồm: Hỗ trợ tiếp cận chính sách trợ giúp xã hội và các nguồn trợ giúp khác nhằm cải thiện điều kiện sống cho trẻ em, bố trí nơi tạm trú an toàn cách ly trẻ em khỏi môi trường không an toàn, bố trí chăm sóc thay thế tạm thời hoặc lâu dài, tư vấn, cung cấp kiến thức, kỹ năng hướng dẫn tiếp cận các dịch vụ y tế, pháp lý, tài chính;... Luật Trẻ em năm 2016 quy định các biện pháp này được phân chia theo 3 cấp độ phòng ngừa, hỗ trợ, can thiệp... Đặc biệt, mục 4, Chương IV Luật Trẻ em năm 2016 quy định biện pháp bảo vệ trẻ em trong các trường hợp trẻ em là người bị hại, nhân chứng hoặc người vi phạm pháp luật tham gia vào quá trình tố tụng xử lý vi phạm hành chính. Một số biện pháp khác được quy định trong Bộ luật Dân sự năm 2015, Bộ luật Hình sự năm 2015, Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015... và các văn bản pháp luật có liên quan như: Xử phạt hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự, buộc bồi thường thiệt hại... Các biện pháp này có tác dụng bảo vệ hoặc trợ giúp hoặc vừa bảo vệ, trợ giúp trẻ em bị xâm hại tình dục ở nhiều thời điểm, cụ thể:

#### *\* Xử phạt hành chính, xử lý hình sự*

Khi xảy ra vụ việc xâm hại tình dục trẻ em, việc áp dụng biện pháp xử phạt hành chính hay xử lý hình sự đối với người có hành vi xâm hại tình dục trẻ em là vô cùng quan trọng cấp thiết. Thông qua việc áp dụng biện pháp đó giúp trả lại công bằng cho trẻ em, cách ly trẻ với người xâm hại tình dục trẻ, giáo dục trẻ phòng tránh bị tái xâm hại, chủ thể có hành vi xâm hại tình dục trẻ em hoặc xâm hại đến quyền của trẻ em bị xâm hại tình dục đều phải gánh chịu các chế tài nghiêm khắc. Pháp luật Việt Nam quy định hành vi xâm hại trẻ em bị xử lý hành chính hoặc hình sự căn cứ mức độ nghiêm trọng của hành vi. Như vậy, để áp dụng các biện pháp trên, trước hết pháp luật phải quy định chi tiết về hành vi xâm hại tình dục cũng như các hành vi xâm hại quyền khác của trẻ, từ đó quy định về áp dụng biện pháp xử

phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự đối với từng chủ thể có hành vi vi phạm, cụ thể:

*Thứ nhất, quy định về hành vi vi phạm.* Về hành vi xâm hại tình dục trẻ em được Luật Trẻ em năm 2016 cùng với Nghị định số 130/2021/NĐ-CP ngày 30/12/2021 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo trợ, trợ giúp xã hội và trẻ em và Bộ luật Hình sự năm 2015 là những văn bản pháp luật quy định rõ ràng và tổng quát nhất về hành vi xâm hại tình dục trẻ em. Do hành vi xâm hại tình dục trẻ em là hành vi có tính chất nguy hiểm với xã hội nên đa số chủ thể phải chịu trách nhiệm hình sự. Bộ luật Hình sự năm 2015 - một văn bản pháp luật quan trọng trong công tác đấu tranh phòng chống tội phạm xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của trẻ em đã có những quy định cụ thể về trẻ em là đối tượng tác động của tội phạm. Chính việc này đã thể hiện rõ quan điểm của Nhà nước ta trong xử lý các tội phạm với trẻ em theo hướng tăng nặng trách nhiệm hình sự. Những hành vi xâm hại tình dục trẻ em gây ra những sang chấn tâm lý tiêu cực mạnh mẽ và có thể ảnh hưởng lâu dài đến cuộc sống của trẻ nên đa phần được quy định là những tội phạm rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng. Có thể phân các tội danh xâm hại tình dục trẻ em trong Bộ luật Hình sự năm 2015 thành các nhóm sau:

- Nhóm tội liên quan đến mai dâm trẻ em được quy định tại Điều 327, 328, 329 của Bộ luật Hình sự năm 2015.

- Nhóm tội về tấn công tình dục trẻ em gồm các tội danh quy định tại Điều 142, 144, 145, 146 Bộ luật Hình sự năm 2015.

- Nhóm tội liên quan đến khiêu dâm trẻ em được quy định tại Điều 147, 326 Bộ luật Hình sự năm 2015.

Ngoài ra, còn một số hành vi xâm hại khác như hành vi xâm hại đến quyền riêng tư của trẻ em bị xâm hại tình dục gồm: Hành vi xâm hại quyền riêng tư của cá nhân, trẻ em bình thường và hành vi xâm hại quyền riêng tư của trẻ em là người bị hại khi tham gia vào quá trình tố tụng, xử lý vi phạm hành chính. Bên cạnh đó, còn có các hành vi vi phạm về bảo vệ quyền được chăm sóc về sức khỏe và đảm bảo an sinh xã hội của trẻ em được quy định với chủ thể vi phạm thường là cha, mẹ, người chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em hoặc cơ sở chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ.

Thứ hai, quy định về cách thức xử lý hành chính, hình sự.

- Xử lý hành chính: Đối với chủ thể có hành vi

xâm hại tình dục thì trong trường hợp hành vi đó chưa đủ các yếu tố cấu thành tội phạm có thể bị xử lý hành chính. Việc xử lý hành chính đối với các hành vi vi phạm xâm hại tình dục trẻ em được quy định tại Nghị định số 130/2021/NĐ-CP ngày 30/12/2021 của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo trợ, trợ giúp xã hội và trẻ em. Theo đó, phạt tiền đối với đối tượng vi phạm có thể lên tới 20 triệu đồng.

- Xử lý hình sự: Đối với chủ thể có hành vi xâm hại tình dục và những hành vi đó xâm hại trực tiếp đến quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm, quyền bất khả xâm phạm về tình dục của trẻ em có đủ các dấu hiệu của cấu thành tội phạm bị xử lý về hình sự theo các tội danh tương ứng được quy định trong Bộ luật Hình sự năm 2015. Cụ thể: Tội Hiếp dâm người dưới 16 tuổi (Điều 142), tội cưỡng dâm người từ đủ 13 đến dưới 16 tuổi (Điều 144), tội Giao cấu hoặc thực hiện hành vi quan hệ tình dục khác với người từ đủ 13 đến dưới 16 tuổi (Điều 145) và tội Dâm ô đối với người dưới 16 tuổi (Điều 146). Người phạm những tội này thường phải chịu hình phạt cao như phạt tù có thời hạn, chung thân hoặc tử hình, đồng thời còn có thể bị áp dụng một số hình phạt bổ sung như cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định. Việc áp dụng mức hình phạt cao ngoài mục đích trừng phạt người có hành vi phạm tội còn có tác dụng răn đe, ngăn chặn những người có ý đồ xâm hại tình dục với trẻ em. Bên cạnh đó, các tội danh mà hành vi có tính chất bóc lột tình dục trẻ em vì mục đích thương mại cũng được Bộ luật Hình sự năm 2015 quy định trong Chương XIX trong Điều 254, 255, 256. Trong các tội này, hành vi phạm tội đối với trẻ em là tình tiết tăng nặng trách nhiệm hình sự, tuổi của trẻ càng nhỏ thì trách nhiệm hình sự càng cao. Người phạm tội ngoài việc phải chấp hành hình phạt chính còn có thể bị áp dụng hình phạt bổ sung như phạt tiền, tịch thu tài sản hoặc bị quản chế trong thời gian nhất định.

*\* Buộc bồi thường thiệt hại*

Quyền được bồi thường là một trong các quyền mà nạn nhân bị xâm hại tình dục cần được hưởng theo tuyên bố về những nguyên tắc công lý cơ bản cho nạn nhân của tội phạm và sự lạm dụng quyền lực. Trong vụ việc xâm hại tình dục trẻ em, hành vi xâm hại tình dục và những hành vi khác xâm hại đến trẻ em đều gây ra thương tổn cho trẻ em ở nhiều cấp độ và lúc này trẻ hoàn toàn có quyền được bồi thường. Pháp luật Việt Nam có nhiều quy định về áp dụng



biện pháp này đối với người có hành vi xâm hại trẻ em. Căn cứ quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 về đảm bảo quyền được bồi thường thiệt hại do sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm, người có hành vi xâm hại tình dục bồi thường chi phí hợp lý cho việc chữa trị y tế của nạn nhân, chi phí hợp lý và thu nhập thực tế bị mất của người chăm sóc nạn nhân cùng với chi phí tổn thất tinh thần mà nạn nhân phải chịu đựng. Về nguyên tắc, mức bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần do các bên tự thỏa thuận. Tuy nhiên, nếu các bên không thỏa thuận được sẽ theo quy định của pháp luật quy định tại Điều 590, 591, 592 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Bên cạnh đó, chủ thể có hành vi xâm hại đến các quyền khác của trẻ em bị xâm hại tình dục mà gây ra thiệt hại cũng phải bồi thường cho trẻ em và gia đình. Đối với hành vi xâm phạm quyền riêng tư của trẻ em là quyền nhân thân của cá nhân là một bộ phận trong quyền dân sự của trẻ em và được pháp luật dân sự bảo đảm nên khi quyền riêng tư của trẻ em bị xâm phạm thì trẻ em có quyền tự bảo vệ theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 và luật khác có liên quan hoặc yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền thực hiện một trong các hành động quy định tại Điều 11 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Khi trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục tham gia vào quá trình tố tụng hình sự với tư cách là bị hại thì không tránh khỏi tác động từ hoạt động của các cơ quan tiến hành tố tụng cũng như các cá nhân có liên quan, đặc biệt là người đã xâm hại tình dục trẻ. Trong trường hợp này, nếu trẻ em bị thiệt hại do cơ quan, người có thẩm quyền tiến hành tố tụng gây ra có quyền được Nhà nước bồi thường thiệt hại (Quốc hội, 2015).

*\* Tư pháp thân thiện với trẻ em bị xâm hại tình dục*

Các quy định về thủ tục tố tụng đặc biệt (điều tra thân thiện, xét xử vụ án hình sự có người tham gia tố tụng là người dưới 18 tuổi) là những thành tựu của cải cách tư pháp đối với người chưa thành niên. Vấn đề đối tượng yếu thế này lại chịu những thương tổn về thể chất, tinh thần, trẻ em bị xâm hại tình dục dễ bị dao động, ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài. Trong quá trình tố tụng, trẻ phải tiếp xúc và làm việc với các cơ quan chức năng, thậm chí là thủ phạm nên rất dễ bị tổn thương. Do đó, việc xây dựng áp dụng rộng rãi mô hình điều tra thân thiện, xét xử thân thiện với trẻ em chính là một trong những biện pháp bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục quan trọng, cần thiết.

Căn cứ Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015, người bị hại là người dưới 18 tuổi được quy định là đối

tượng của thủ tục tố tụng đặc biệt. Thủ tục tố tụng đặc biệt đã tối đa hóa các yêu cầu để trẻ em không bị ảnh hưởng tâm lý và đảm bảo lợi ích tốt nhất cho trẻ. Bên cạnh đó, tại Thông tư 43/2021/TT-BCA của Bộ Công an quy định trách nhiệm của lực lượng Công an nhân dân trong việc thực hiện một số trình tự, thủ tục tố tụng hình sự thân thiện trong quá trình tiếp nhận, giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm, kiến thức khởi tố, điều tra vụ án xâm hại người dưới 18 tuổi đã xác định các nguyên tắc cơ bản, quan trọng khi tiếp nhận, giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm, kiến nghị khởi tố, điều tra các vụ án xâm hại người dưới 18 tuổi nhằm đảm bảo tính nhân văn, giúp trẻ em bị xâm hại tình dục có thể ổn định tâm lý, thoải mái khi cung cấp lời khai, trao đổi thông tin. Đối với công tác xét xử vụ án xâm hại tình dục trẻ em, vì mục đích bảo vệ trẻ em trong quá trình tố tụng thì Tòa án nhân dân các cấp cần thực hiện tốt quy định tại Thông tư số 02/2018/TT-TANDTC của Tòa án nhân dân tối cao quy định chi tiết việc xét xử vụ án hình sự có người tham gia tố tụng là người dưới 18 tuổi thuộc thẩm quyền của Tòa gia đình và người chưa thành niên. Theo đó, thẩm quyền của Tòa án là các vụ án xâm hại tình dục trẻ em dẫn đến bị tổn thương nghiêm trọng về tâm lý hoặc cần sự hỗ trợ về điều kiện sống, học tập do không có môi trường gia đình lành mạnh như những người dưới 18 tuổi khác sẽ thuộc thẩm quyền của Tòa gia đình và người chưa thành niên xét xử tại Phòng xử án hình sự (Tòa án nhân dân tối cao, 2018). Hình thức xét xử luật định bắt buộc xét xử kín nhằm tránh gây áp lực tâm lý và ảnh hưởng xấu đến tương lai lâu dài của nạn nhân, cũng như thuận phong mỹ tục của dân tộc.

#### **4. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục tại Việt Nam hiện nay**

##### **4.1. Thực trạng xâm hại tình dục trẻ em hiện nay**

Tại kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIV, các đại biểu Quốc hội đã dành cả ngày để nghe Báo cáo giám sát và thảo luận trực tuyến về việc thực hiện chính sách, pháp luật về phòng, chống xâm hại trẻ em. Đây cũng là lần đầu tiên Quốc hội thực hiện giám sát tối cao về nội dung này. Theo báo cáo của Chính phủ, giai đoạn từ 2015-2019 có 8.442 vụ xâm hại trẻ em được phát hiện, xử lý, với 8.709 trẻ em bị xâm hại (Báo điện tử nhân dân, 2020). Trong đó, có 6.432 trẻ bị xâm hại tình dục; 857 trẻ bị bạo lực; 106 trẻ bị mua bán, bắt cóc, chiếm đoạt; 1.314 trẻ bị xâm hại bằng các hình thức khác. Trong các vụ xâm hại này thì phổ biến nhất, để lại hậu quả nặng nề, gây bức xúc dư luận nhất

là xâm hại tình dục, chiếm 75,4% tổng số vụ xâm hại trẻ em. Nhiều địa phương, số vụ xâm hại tình dục trẻ em chiếm trên 90% như: Cần Thơ, Hậu Giang, Kiên Giang, Đồng Nai... Một điểm đáng lưu ý là qua giám sát tại một số địa phương cho thấy, đối tượng xâm hại trẻ em là người ruột thịt, người thân thích và người quen biết với trẻ có xu hướng gia tăng, chiếm trên dưới 90%. Theo số liệu từ Chính phủ cho thấy, trong giai đoạn này có 337 trẻ bị tử vong (trong đó 191 trẻ bị giết, 146 trẻ bị các hình thức xâm hại khác dẫn đến tử vong); 418 trẻ có thai do bị xâm hại tình dục; 193 trẻ bị rối loạn tâm thần... (Thành, 2020)

Cục Cảnh sát hình sự - Bộ Công an đã thống kê riêng trong năm 2020 toàn quốc đã phát hiện 2.209 đối tượng xâm hại trẻ em, xâm hại 2.008 em; trong đó xâm hại tình dục trẻ em là 1.583 đối tượng, xâm hại 1.576 em; trẻ em bị xâm hại dưới các hình thức khác là 626 đối tượng xâm hại 432 trẻ em. Khoảng 97% số vụ được phát hiện những kẻ xâm hại tình dục có quen biết với nạn nhân. Đáng lo ngại hơn, khi xâm hại tình dục trẻ em đã len lỏi và xuất hiện trong các cơ sở giáo dục - môi trường vốn được coi là an toàn, lành mạnh để các em rèn luyện và hoàn thiện nhân cách, người xâm hại chính là những người có quyền dạy dỗ nhân cách cho chính các em (Cục Cảnh sát hình sự - Bộ Công an, 2020). Gần đây nhất, theo thống kê của Bộ Công an về tình hình tội phạm xâm hại trẻ em trên toàn quốc, trong 2 năm 2021-2022 đã phát hiện 3.748 vụ, với 4.354 đối tượng, xâm hại 3.907 trẻ em. Trong đó, hiếp dâm trẻ em: 1.193 vụ/1.260 đối tượng/xâm hại 1.218 em; cưỡng dâm trẻ em: 29 vụ/30 đối tượng/xâm hại 29 em; giao cấu với trẻ em: 1.362 vụ/1.369 đối tượng/xâm hại 1.364 em; có ý gây thương tích với trẻ em: 232 vụ/566 đối tượng/xâm hại 247 em. (Hồng, 2023)

Có thể thấy, các vụ xâm hại tình dục trẻ em diễn ra có tính chất ngày càng phức tạp, độ tuổi xâm hại ngày càng thấp, nhiều vụ việc có tính chất loạn luân (bố hiếp dâm con đẻ, bố dượng hiếp dâm con riêng của vợ, anh hiếp dâm em ruột...). Nhiều vụ việc xâm hại tình dục được đưa ra ánh sáng đã dẫn đến làn sóng bức xúc của dư luận xã hội. Trước thực trạng này, cơ quan, tổ chức và mọi thành viên trong xã hội ngoài việc phòng ngừa xâm hại tình dục trẻ em còn cần có trách nhiệm bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục giúp trẻ có cơ hội tiếp cận, thực hiện quyền của mình, được chăm sóc, phát triển trong môi trường lành mạnh, được bảo vệ khỏi mọi hành vi xâm hại, hồi phục sau tổn thương và tái hòa nhập cộng đồng.

Bên cạnh đó, một số quyền của trẻ em bị xâm hại tình dục có nguy cơ bị xâm hại hơn hẳn các nhóm trẻ em khác. Những hành vi xâm hại này vẫn diễn ra thường xuyên và có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp làm trầm trọng hơn những tổn thương mà các em phải gánh chịu. Có thể kể đến tình trạng xâm phạm một số quyền của trẻ em, đặc biệt là trẻ em bị xâm hại tình dục như:

- Tình hình xâm hại quyền riêng tư của trẻ em bị xâm hại tình dục trên môi trường mạng diễn ra phức tạp, khó kiểm soát. Thông tin về các vụ xâm hại tình dục trẻ em không hề hiếm gặp trên báo chí, mạng xã hội cũng như các phương tiện truyền thông khác nhưng lại không che mặt hoặc đưa quá chi tiết thông tin cá nhân, khai thác những góc khuất trong đời sống riêng tư của các em khiến dư luận xã hội có góc nhìn trái chiều trên mạng. Việc này gây hậu quả nghiêm trọng đến trẻ em, khiến các em có thể căng thẳng quá độ mà mắc phải các bệnh, hội chứng tâm lý dẫn tới nhiều hậu quả nghiêm trọng như các em tự tử, tự làm hại bản thân...

- Nhiều vụ xâm hại tình dục trẻ em xảy ra tại các cơ sở trợ giúp xã hội. Việc này cho thấy sự xuống cấp đạo đức của một bộ phận những con người vốn có trách nhiệm chăm sóc, giáo dục các trẻ có hoàn cảnh và sự quản lý lỏng lẻo, thiếu cơ chế giám sát, thiếu quan tâm, chăm sóc trẻ em tại các cơ sở trợ giúp xã hội.

- Các hành vi có tính chất kỳ thị, phân biệt đối xử với trẻ em; không cung cấp hoặc che giấu, ngăn cản việc cung cấp thông tin về trẻ em bị xâm hại hoặc trẻ có nguy cơ bị xâm hại vẫn tồn tại và diễn ra ở khắp ngóc ngách của xã hội. Tuy chưa có những thông tin và số liệu cụ thể (Chính phủ, 2019) nhưng thực tế đã cho thấy những hành vi này đang và sẽ là nguyên nhân cho rất nhiều vụ việc đáng buồn, thậm chí gây ra các chết cho những đứa trẻ là nạn nhân bị xâm hại tình dục. Đặc biệt, còn tồn tại trường hợp một số cá nhân, cơ quan có trách nhiệm bảo vệ trẻ em nhưng lại im lặng trước các vụ việc xâm hại tình dục trẻ em.

#### **4.2. Thực tiễn thực hiện các biện pháp bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục**

- Thứ nhất, về xử phạt hành chính: Hiện nay, chủ thể có hành vi xâm hại tình dục trẻ em chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thường bị xử phạt hành chính với mức phạt tiền từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng theo đúng quy định của pháp luật nhưng do tính chất nguy hiểm cũng như hậu quả nghiêm trọng mà nạn nhân phải gánh chịu, đa số vụ việc xâm hại

tình dục trẻ em tuy đã bị xử phạt hành chính nhưng vẫn gây bức xúc trong dư luận và chưa thực sự thỏa đáng. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: Khoảng trống của pháp luật trong xử lý vi phạm hành chính đối với hành vi xâm hại tình dục trẻ em (mức xử phạt còn nhẹ, chưa tách bạch quy định về trường hợp xâm hại tình dục với xâm hại tình dục trẻ em); sự thiếu nhạy cảm, thiếu chuyên nghiệp trong việc xử lý của các cơ quan tiến hành tố tụng khiến thủ phạm nhờn nhợt, không bị xử lý thỏa đáng.

- *Thứ hai, về xử lý hình sự:* Việc áp dụng biện pháp thể hiện qua kết quả hoạt động của các cơ quan tư pháp hình sự. Cụ thể:

Hoạt động điều tra của cơ quan công an: Trong báo cáo tại Hội nghị trực tuyến tổng kết Dự án “Đấu tranh phòng, chống tội phạm xâm hại trẻ em, người chưa thành niên vi phạm pháp luật và phòng chống bạo lực gia đình, mua bán người” (Dự án số 4) giai đoạn 2018-2020, cơ quan điều tra các cấp đã tiếp nhận, xử lý 5.286 tin báo, tố giác liên quan đến tội phạm xâm hại trẻ em chưa thành niên vi phạm pháp luật và bạo lực gia đình, mua bán người; điều tra, khám phá 14.975 vụ với 19.587 đối tượng xâm hại trẻ em, người chưa thành niên vi phạm pháp luật và bạo lực gia đình, mua bán người.

Hoạt động truy tố của Viện kiểm sát nhân dân: Về cơ bản công tác kiểm sát việc tiếp nhận, giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm xâm hại trẻ em được tiến hành chặt chẽ, kiểm sát ngay từ khi có tố giác, tin báo về tội phạm và trong suốt quá trình xử lý vụ án, tăng cường nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng giải quyết án; gắn thực hành quyền công tố với kiểm sát điều tra, có kế hoạch phối hợp với cơ quan điều tra ngay từ khi khởi tố để khẩn trương kết thúc điều tra, đưa ra truy tố, xét xử. Trường hợp phức tạp, bị can không nhận tội, lời khai mâu thuẫn, kiểm sát viên đều trực tiếp hỏi cung nhằm bảo đảm các quyết định của viện kiểm sát có căn cứ, đúng pháp luật. Tỷ lệ giải quyết án đạt cao; việc áp dụng các biện pháp bắt, tạm giữ, tạm giam được chặt chẽ, không để xảy ra việc lạm dụng các biện pháp ngăn chặn.

Hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân: Trong thời gian qua, hệ thống Tòa án đã tích cực, chủ động trong công tác đấu tranh với các tội phạm xâm hại tình dục trẻ em nhằm bảo vệ quyền, lợi ích tốt nhất cho người chưa thành niên. Các cơ quan tiến hành tố tụng đã phối hợp chặt chẽ và đã đưa hơn 90% vụ việc ra xét xử đúng người, đúng tội, đáp ứng yêu cầu tỷ lệ xét xử, giải quyết các vụ án xâm hại trẻ em của

chương trình hành động quốc gia vì trẻ em. Nhiều vụ án đặc biệt nghiêm trọng, được dư luận xã hội quan tâm đã được các Tòa án khẩn trương nghiên cứu hồ sơ, đưa ra xét xử kịp thời, nghiêm minh, đáp ứng yêu cầu chính trị của địa phương cũng như trong cả nước. Việc xét xử các vụ án về tội phạm xâm hại trẻ em đã được các Tòa án tiến hành bảo đảm làm rõ các tình tiết của vụ án nhưng không gây tác động tiêu cực đến tâm lý của người bị hại, nhất là bị hại là trẻ em; bảo đảm giữ gìn thuần phong mỹ tục, các yếu tố văn hóa của dân tộc và các yếu tố liên quan đến bí mật cá nhân theo yêu cầu của gia đình người bị hại.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế trong công tác của các cơ quan tiến hành tố tụng nhằm bảo đảm quyền tiếp cận công lý của trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục và đấu tranh, phòng ngừa loại tội phạm này. Nhiều vụ việc xâm hại tình dục còn chậm giải quyết, giải quyết không thích đáng, không triệt để gây bức xúc trong dư luận. Trong công tác xét xử, một số vụ án, việc áp dụng quy định của Bộ luật Hình sự năm 2015 về tình tiết tăng nặng và tình tiết giảm nhẹ còn chưa chính xác. Việc áp dụng hình phạt trong một số trường hợp còn nhẹ, chưa đảm bảo tính răn đe, nhất là đối với một số vụ án về Tội dâm ô đối với người dưới 16 tuổi.

- *Thứ ba: Vấn đề bồi thường thiệt hại cho trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục.* Đa số trẻ em bị xâm hại tình dục được nhận bồi thường từ người có hành vi xâm hại tình dục theo quyết định, bản án có hiệu lực với mức bồi thường theo luật định. Tuy nhiên nhiều vụ việc, số tiền đền bù chưa thỏa đáng so với những tổn thương về thể chất và tinh thần của trẻ. Bên cạnh đó, trong thực tiễn điều tra, truy tố phát sinh một số trường hợp Cơ quan điều tra, Viện kiểm sát chỉ tập trung điều tra, thu thập tài liệu, chứng cứ chứng minh tội phạm, trách nhiệm hình sự mà ít quan tâm đến việc thu thập tài liệu, chứng cứ chứng minh, giải quyết phần dân sự như chứng cứ dùng để chứng minh về căn cứ thiệt hại, năng lực chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại của cá nhân... dẫn tới việc gây chậm tiến độ giải quyết, xét xử vụ án, ảnh hưởng đến quyền được nhận bồi thường của trẻ em bị xâm hại tình dục. Mặt khác, trong công tác xét xử còn tồn tại sự thiếu thống nhất giữa các tòa án trong việc xác định thiệt hại và mức bồi thường thiệt hại tại trong các vụ việc xâm hại tình dục trẻ em.

- *Thứ tư: Việc thực hiện các quy định về tư pháp thân thiện với trẻ em.* Thực hiện các quy định về quy

trình điều tra thân thiện với trẻ, mô hình Phòng điều tra thân thiện đã được triển khai và nhân rộng, hoàn thiện tại công an các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đảm bảo nguyên tắc không làm tổn thương nạn nhân là trẻ em trong quá trình giải quyết vụ việc. Phòng điều tra thân thiện được sử dụng để lấy lời khai người dưới 18 tuổi. Tại đây, các cán bộ điều tra có thể mặc thường phục để tạo sự thân thiện với người được lấy lời khai. Bên cạnh đó, nhằm mục đích bảo vệ trẻ trong quá trình xét xử, hệ thống Tòa Gia đình và người chưa thành niên đã được thành lập theo quy định của Luật Tổ chức Tòa án nhân dân tại 38 Tòa án nhân dân cấp tỉnh (Hương, 2020). Tuy nhiên trên thực tế, việc thụ lý, phân công thẩm phán, lên lịch xét xử vẫn chủ yếu thực hiện theo quy định xét xử vụ án hình sự thông thường. Vì vậy, không đảm bảo được các vụ án xâm hại tình dục trẻ em được xét xử tại các phòng xét xử thân thiện và yêu cầu xét xử kín. Việc này dẫn tới công tác tổ chức phương án bảo vệ đối với các phiên tòa xét xử vụ án xâm hại trẻ em cũng đang gặp nhiều khó khăn do phải tổ chức trong điều kiện thiếu phòng cách ly có trang thiết bị các phương tiện truyền thông.

### **5. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động thực hiện pháp luật về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục**

Từ những nghiên cứu trên có thể thấy, pháp luật Việt Nam về bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục cơ bản phù hợp với các chuẩn mực quốc tế với những quy định về quyền của trẻ em, hành vi vi phạm quyền của trẻ khá đầy đủ, toàn diện, đáp ứng phần nào yêu cầu bảo vệ trẻ em trên thực tế. Tuy nhiên, các quy định này còn tản mạn tại nhiều văn bản, không phân biệt đối tượng áp dụng là trẻ em với trẻ em bị xâm hại tình dục, nhiều quy định chưa có tính khả thi mà chỉ là ghi nhận trên văn bản, một số quy định thiếu tính pháp lý như quy định về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân bảo vệ trẻ em bị xâm hại, tính răn đe chưa cao. Bên cạnh đó, do pháp luật Việt Nam quy định trẻ em là người dưới 16 tuổi chưa thống nhất với khuyến nghị quốc tế tại CRC. Dẫn đến, hầu hết các chính sách và quy phạm pháp luật hiện hành của nước ta về bảo vệ, chăm sóc, giáo dục trẻ em chủ yếu tập trung vào nhóm dưới 16 tuổi chưa có sự quan tâm đúng mức đến nhóm từ đủ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi khiến họ phải chịu khá nhiều rủi ro và thiệt thòi. Do vậy, Nhà nước cần xây dựng, hoàn thiện pháp luật về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị

xâm hại tình dục. Cụ thể:

- *Thứ nhất:* Luật Trẻ em năm 2016 cần sửa đổi quy định về độ tuổi trẻ em theo hướng phù hợp với pháp luật quốc tế. Theo đó cần quy định “trẻ em là người dưới 18 tuổi”. Sau khi thay đổi cần rà soát, xây dựng các quy định mới trong các văn bản pháp luật liên quan để đảm bảo thống nhất, phù hợp, tạo điều kiện tối đa cho đối tượng là người trong độ tuổi 16-17, nhóm có nguy cơ bị bạo lực và bóc lột nhiều nhất để họ được hưởng sự bảo vệ và hỗ trợ đầy đủ.

- *Thứ hai,* cần nhắc xây dựng và ban hành văn bản riêng quy định về thiết lập các cấu trúc cùng nguồn nhân lực chuyên về tư pháp trẻ em (ví dụ như các Tòa án và đơn vị cảnh sát chuyên giải quyết các vấn đề liên quan tới bảo vệ trẻ em) để đảm bảo trẻ em được pháp luật bảo vệ tốt hơn, phù hợp với độ tuổi, sự phát triển và các nhu cầu riêng biệt của từng trẻ.

- *Thứ ba,* thay đổi quy định về bồi thường thiệt hại tinh thần tại Bộ luật Dân sự theo hướng xác định thiệt hại tinh thần có xem xét đến các tình tiết như: Bị bạn bè xa lánh, thời gian chịu đựng tổn thương, mức độ đau thương, mất mát về tình cảm... và dựa trên kết quả chẩn đoán y học.

Bên cạnh đó, nhằm mục đích giúp công tác bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục đạt hiệu quả tốt hơn thì không thể thiếu một số biện pháp khác ngoài vấn đề hoàn thiện pháp luật. Cụ thể:

- *Thứ nhất:* Tăng cường và sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí cho hoạt động bảo vệ trẻ em. Tích cực huy động các nguồn lực quốc tế và trong nước, các quỹ tài chính để đầu tư cho việc chăm sóc, bảo vệ trẻ em. Đồng thời, cần rà soát lại số lượng trẻ em, phạm vi hỗ trợ, mức hỗ trợ trong các năm qua để có kiến nghị đề xuất kịp thời.

- *Thứ hai,* phát triển công tác xã hội: Phát triển công tác xã hội trong trường học và không chỉ dừng lại ở việc tư vấn hỗ trợ tâm lý.

- *Thứ ba:* Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị, tổ chức chính trị xã hội trong quá trình điều tra, xét xử tội phạm xâm hại tình dục. Trong đó, minh bạch trách nhiệm chủ trì, phối hợp của từng cơ quan, đơn vị. Đồng thời, xây dựng cơ chế phối hợp giữa gia đình nhà trường và chính quyền địa phương trong phòng, chống xâm hại trẻ em.

- *Thứ tư:* Cần quan tâm đến công tác thống kê, quản lý số liệu về xâm hại trẻ em, sớm ban hành Bộ chỉ tiêu thống kê về xâm hại trẻ em để nắm vững tình hình xâm hại trẻ em. Từ đó, phân tích tìm ra giải pháp phù hợp, nâng cao hiệu quả bảo vệ, chăm sóc, hỗ trợ

trẻ em bị xâm hại tình dục theo từng địa bàn.

- *Thứ năm*: Cần chú trọng công tác tuyên truyền pháp luật về quyền trẻ em, bảo vệ trẻ em, đặc biệt là bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục, cụ thể: Trong các cơ sở giáo dục, mỗi địa bàn, mỗi tổ dân phố cần tăng cường tuyên truyền, giáo dục pháp luật, kiến thức, kỹ năng sống, kỹ năng tự bảo vệ cho học sinh, chú trọng nhóm học sinh có hoàn cảnh đặc biệt, học sinh trường nội trú, bán trú nhóm trẻ em có nguy cơ bị xâm hại; trang bị kỹ năng xử lý tình huống cho giáo viên trong phòng chống xâm hại trẻ em... Bên cạnh đó, nên chú ý đến các công tác truyền thông trên Internet dựa vào dư luận xã hội. Đây là một kênh truyền thông hiệu quả, tích cực trong thời đại công nghệ 4.0 và đem lại hiệu quả nhanh và rộng đến nhiều người dân.

## 6. Kết luận

Qua việc phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật về bảo vệ trẻ em là nạn nhân bị xâm hại tình dục có thể thấy hệ thống pháp luật nhằm bảo vệ, chăm sóc và hỗ trợ của nước ta tương đối đầy đủ, ghi nhận các quyền của trẻ em cũng như đặt ra nhiều yêu cầu nhằm bảo vệ trẻ em. Tuy nhiên, với sự phát triển không ngừng thì hành vi xâm hại quyền của trẻ cũng như trẻ em bị xâm hại tình dục diễn ra phức tạp với nhiều thủ đoạn tinh vi, các quy định của pháp luật cũng cần có sự thay đổi phù hợp với tình hình mới. Điều này đặt ra những thách thức cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm bảo vệ trẻ em trong công tác xây dựng, hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chức năng, nhận thức của các chủ thể về vấn đề bảo vệ trẻ em bị xâm hại tình dục.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo điện tử Nhân dân. (2020). *Quốc hội thực hiện giám sát tối cao về phòng, chống xâm hại trẻ em*. <https://nhandan.vn/quoc-hoi-thuc-hien-giam-sat-toi-cao-ve-phong-chong-xam-hai-tre-em-post459400.html>.
- Bộ Công an. (2021). *Thông tư 43/2021/TT-BCA của Bộ Công an quy định trách nhiệm của lực lượng Công an nhân dân trong việc thực hiện một số trình tự, thủ tục tố tụng hình sự thân thiện trong quá trình tiếp nhận, giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm*.
- Chính phủ. (2019). *Báo cáo số 662/BC-CP ngày 19/12/2019 của Chính phủ về thực hiện chính sách, pháp luật về phòng, chống xâm hại trẻ em*.
- Cục Cảnh sát hình sự - Bộ Công an. (2020). *Báo cáo số 1159/BC-BCNDA4 ngày 15/12/2020 về báo cáo Tổng kết Dự án 4 “Đấu tranh phòng, chống tội phạm xâm hại trẻ em và người chưa thành niên vi phạm pháp luật và phòng, chống bạo lực gia đình, mua bán người” giai đoạn 2018-2020*.
- Hồng, H. (2023). *Phòng, chống xâm hại tình dục đối với trẻ em*. <http://dongnaicd.vn/phong-chong-xam-hai-tinh-duc-doi-voi-tre-em>
- Hương, H. (2020). *Vẫn còn những tồn tại trong giải quyết, xét xử tội phạm liên quan đến xâm hại trẻ em*. <https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=50610>.
- Liên Hợp quốc. (1989). *Công ước về Quyền trẻ em*.
- Miền, D. T. (2005). *Những hậu quả về tâm lý đối với nạn nhân của tội hiếp dâm, hiếp dâm trẻ em và giải pháp khắc phục*. *Tạp chí Luật học (Số đặc san)*.
- Phượng, V. T. (2020). *Bảo vệ quyền con người của trẻ em bằng pháp luật hình sự Việt Nam*. (Sách chuyên khảo). NXB. Công an nhân dân.
- Quốc hội. (2015). *Bộ luật Tố tụng hình sự số 101/2015/QH13 ban hành ngày 27/11/2015*
- Quốc hội. (2016). *Luật Trẻ em số 102/2016/QH13 ban hành ngày 05/04/2016*
- Thành, N. (2020). *Đoàn giám sát Quốc hội: Báo động về số trẻ em bị xâm hại*. <https://vov.vn/chinh-tri/quoc-hoi/oan-giam-sat-gh-bao-dong-ve-so-tre-em-bi-xam-hai-1042290.vov>
- Tòa án nhân dân tối cao. (2018). *Thông tư số 02/2018/TT-TANDTC Quy định chi tiết việc xét xử vụ án hình sự có người tham gia tố tụng là người dưới 18 tuổi thuộc thẩm quyền của Tòa Gia đình và người chưa thành niên*.

# VAI TRÒ CỦA VỐN CON NGƯỜI ĐỐI VỚI TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ Ở VIỆT NAM: TIẾP CẬN BẰNG MÔ HÌNH PHÂN PHỐI ĐỘ TRỄ TỰ HỒI QUY

TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội, Cơ sở 2

liendth@ldxh.edu.vn

**Tóm tắt:** Tầm quan trọng của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế được thể hiện qua nhiều nghiên cứu dành riêng cho chủ đề này. Vốn con người đã được xác định là yếu tố then chốt quyết định tăng trưởng kinh tế. Bài viết giải thích mối quan hệ giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế của Việt Nam giai đoạn 1990-2021. Bài viết sử dụng mô hình phân phối trễ tự hồi quy (Autoregressive Distributed Lag - ARDL) kết hợp với phương pháp kiểm định đường bao (Bound test) làm cơ sở xác định tác động dài hạn, sau đó dùng mô hình hiệu chỉnh sai số (ECM) để phân tích tác động ngắn hạn. Các biến đại diện cho vốn con người bao gồm: Số năm đi học trung bình (MYS), số năm đi học kỳ vọng (EYS), tỷ lệ nhập học đại học (TER). Kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh được mối quan hệ dài hạn và ngắn hạn giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế. Trên cơ sở phân tích thực nghiệm, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách cho việc phát triển giáo dục tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Vốn con người, tăng trưởng kinh tế, ARDL

## THE ROLE OF HUMAN CAPITAL ON ECONOMIC GROWTH IN VIETNAM: AUTOREGRESSIVE DISTRIBUTED LAG MODEL APPROACH

**Abstract:** The importance of human capital for economic growth is shown by the multitude of studies dedicated to this subject. Human capital has been identified as a key determinant of economic growth. This paper examined the relationship between human capital and economic growth for Vietnam over the period 1990-2021. The Autoregressive Distributed Lag (ARDL) combines with the Bound tests to determine the long-run effects and then uses the Error Correction Model (ECM) to analyze the short-run effects. Human capital variables including: mean years of schooling (MYS), expected years of schooling (EYS) and tertiary enrolment (TER). The empirical results reveal the long and short run linkages between human capital and economic growth. On the basis of empirical analysis, the study proposes some implication policy for development of education in Vietnam.

**Keywords:** Human capital, economic growth, ARDL

Mã bài báo: JHS - 148

Ngày nhận bài sửa: 9/10/2023

Ngày nhận bài: 10/9/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 25/9/2023

## 1. Giới thiệu

Nền tảng lý thuyết về tác động của giáo dục đối với tăng trưởng kinh tế trước tiên bắt nguồn từ lý thuyết tăng trưởng nội sinh, lý thuyết này nhấn mạnh vai trò của vốn con người đối với tiến bộ và đổi mới công nghệ (Gundlach và cộng sự, 2001). Công trình tiên phong ở khía cạnh này là đóng góp của Lucas (1988), theo mô hình của ông, tăng trưởng bền vững chỉ có thể thực hiện được trong thời gian dài với điều kiện vốn con người có thể tăng trưởng không giới hạn. Từ đó, nhiều nhà nghiên cứu về tăng trưởng kinh tế đã đồng ý với quan điểm cho rằng vốn con người là một trong những yếu tố quyết định giải thích tại sao một số nước trở nên giàu có và những nước khác vẫn nghèo trong những năm qua (Goldin & Katz 1998; Lucas 2002; Jones & Romer 2010; Acemoglu và cộng sự 2014). Tại Việt Nam, nghiên cứu về vai trò của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế cũng được nhiều tác giả quan tâm và kết quả các nghiên cứu này cũng cho thấy vốn con người ảnh hưởng tích cực đến tăng trưởng kinh tế (Đạt, 2011; Dao và Khoa, 2014; Nguyệt và cộng sự, 2018; Đông và Huệ, 2019).

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, với sự phát triển của khoa học công nghệ, cùng những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu thì việc thay đổi cách thức tăng trưởng dựa vào năng suất và hiệu quả đang được đặt ra với kinh tế Việt Nam. Chìa khóa thay đổi cách thức tăng trưởng đặt vào gia tăng vốn con người trong nền kinh tế. Theo đó, vốn con người trở thành yếu tố cần được quan tâm đầy đủ. Hơn nữa, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030 cũng đã khẳng định phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo là một trong các khâu đột phá chiến lược quan trọng. Thêm vào đó, sự tập trung ngày càng tăng vào các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDG) đã nhấn mạnh thêm tầm quan trọng của việc đạt được tiến bộ rõ rệt về các chỉ số vốn con người được đo lường trên cơ sở các chỉ số giáo dục. Như vậy, quan hệ cùng chiều giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế đã được chỉ ra ở các nghiên cứu trước đây và mặc dù có sự khác nhau về kết quả ước lượng nhưng phần lớn các tác giả đều khẳng định vai trò quan trọng của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế.

ARDL là mô hình phân phối trễ tự hồi quy đã xuất hiện trong nhiều nghiên cứu, từ nhiều thập kỷ trước. Mô hình có tính đến tác động trễ của biến phụ thuộc và các biến giải thích, có thể dùng để ước lượng các

tham số trong cả ngắn hạn và dài hạn. ARDL cho kết quả chính xác ngay cả trong trường hợp số lượng quan sát ít, cho phép độ trễ của các biến trong mô hình không bị cố định mà linh hoạt phụ thuộc vào thời gian tác động tới biến phụ thuộc. Xuất phát từ ưu điểm vượt trội đó, nghiên cứu này sử dụng mô hình ARDL để đánh giá ảnh hưởng của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong ngắn hạn và dài hạn để có những khuyến nghị chính sách phù hợp nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế thông qua phát triển vốn con người.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### *Vốn con người*

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau khi định nghĩa về vốn con người. Ở góc độ cá nhân, vốn con người là tập hợp các kiến thức, kỹ năng của con người và nó quyết định làm cho năng suất lao động của người đó tăng lên (Becker, 1964). Ở góc độ giáo dục, khái niệm vốn con người bao gồm những kiến thức và kỹ năng mà một người đạt được thông qua quá trình đào tạo bắt buộc, đào tạo sau trung học, đào tạo nghề (Alan và cộng sự, 2008). Tiếp cận theo định hướng sản xuất, phát triển kinh tế, vốn con người là sự kết hợp các yếu tố như giáo dục, kinh nghiệm, đào tạo, sự hiểu biết, thói quen làm việc, độ tin cậy và năng lực ra quyết định (Frank & Becmanke, 2007). Vốn con người bao gồm vốn trí tuệ có vai trò quan trọng trong sự sáng tạo và đổi mới nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của con người và khả năng cạnh tranh của tổ chức. Vốn trí tuệ là vốn chủ chốt để giành chiến thắng trong cạnh tranh và nâng cao hiệu quả hoạt động (Meijerink & Bondarouk, 2018). Vốn con người cung cấp các khả năng của con người với vai trò như tác nhân kinh tế và nhà điều hành kinh doanh trong việc gia tăng về giá trị tài sản của tổ chức bao gồm tài sản vô hình và hữu hình trong việc cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức và cải thiện hiệu quả kinh doanh (Olarewaju & Msomi, 2021). Với nhiều cách tiếp cận như vậy, cho thấy vai trò quan trọng của vốn con người với sự phát triển của cá nhân, của nền kinh tế.

Đo lường vốn con người vẫn còn rất phức tạp do tính chất vô hình của nguồn lực này. Cách tiếp cận từ góc độ giáo dục được sử dụng phổ biến nhất trong các nghiên cứu kinh tế vĩ mô vì ít nhất là ba lý do sau: Do nhận định giáo dục chính quy là nguồn cơ bản của việc tích lũy vốn con người; Do mối tương quan chặt chẽ giữa việc tiếp cận từ góc độ này và các hoạt

động tiếp cận từ góc độ khác và do sự tồn tại của dữ liệu quốc tế có thể so sánh được (Giménez và cộng sự, 2015). Từ lý do này, bài viết tiếp cận đo lường vốn con người từ góc độ giáo dục.

#### *Vốn con người và tăng trưởng kinh tế*

Nghiên cứu thực nghiệm hiện đại về các nguồn tăng trưởng kinh tế từ lâu đã dựa vào mô hình tăng trưởng tân cổ điển của Solow (1956), mô hình này giải thích tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người phần lớn là từ các yếu tố ngoại sinh. Hầu hết các nghiên cứu thực nghiệm đều sử dụng các phương trình dạng rút gọn để nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn con người và tăng trưởng, và các tài liệu thường chỉ tập trung vào một phân đoạn của mối liên hệ, nghĩa là phân tích tác động đến tăng trưởng thông qua việc cải thiện các chỉ số giáo dục hoặc y tế hoặc tác động của chi tiêu công đối với các chỉ số này. Những nghiên cứu về dòng đầu tiên chủ yếu tập trung vào vốn con người và thường tập trung vào tác động của vốn con người ban đầu lên tăng trưởng. Trong số những nghiên cứu này, Mankiw và cộng sự (1992); Barro (1996a) tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa tuyển sinh và/hoặc đi học và phát triển kinh tế. Ngoài ra, bằng cách sử dụng một thước đo khác, Coulombe và cộng sự (2004) nhận thấy rằng một quốc gia có tỷ lệ biết đọc, biết viết cao hơn mức trung bình 1% sẽ có mức tăng trưởng GDP bình quân đầu người tăng 1,5 điểm phần trăm. Lucas (1988) đã lập luận rằng phần lớn đóng góp của vốn con người là kết quả của sự lan tỏa có thể bắt nguồn từ sự tương tác giữa những người có trình độ, kỹ năng cao hơn. Do đó, tác giả bác bỏ quan điểm cho rằng chỉ tích lũy trình độ học vấn đơn giản là một biện pháp thích hợp. Cũng theo Romer (1986) và Lucas (1988), vốn con người được xác định không chỉ là yếu tố then chốt quyết định sự tăng trưởng và giảm nghèo mà còn rất quan trọng đối với sự phát triển con người nói chung. Nghiên cứu của Murthy & Chien (1997) lấy đại diện cho vốn con người bằng cách sử dụng trung bình có trọng số của dân số đăng ký học đại học, trung học và tiểu học và họ kết luận rằng có mối liên hệ tích cực và trực tiếp đáng kể với tăng trưởng kinh tế. Bundell cộng sự (1999) phân tích tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế và cho rằng tốc độ tăng trưởng sản lượng phụ thuộc vào tốc độ tích lũy vốn con người và sự đổi mới. Trong đó, nguồn gốc là vốn con người và đại diện biến vốn con người là trình độ học vấn ảnh hưởng đến năng suất lao động.

Barro và Lee (1993); Islam (1995) sử dụng số năm đi học trung bình của dân số làm đại diện cho vốn con người, đồng thời cũng tìm thấy mối quan hệ cùng chiều giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế. Bassanini và Scarpetta (2001) tiết lộ trong một loạt dữ liệu của OECD trong giai đoạn 1971 đến 1998 rằng thời gian đi học tăng thêm một năm sẽ dẫn đến GDP bình quân đầu người tăng 6%. Những nghiên cứu gần đây nhất như nghiên cứu của Yussoff và cộng sự (2021) cho thấy vai trò của vốn con người với tăng trưởng kinh tế của Malaysia. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng giáo dục trung học có mối quan hệ tích cực đáng kể với tăng trưởng kinh tế. Bên cạnh đó, chi tiêu của chính phủ cho giáo dục cũng thể hiện mối quan hệ tích cực với tăng trưởng kinh tế trong dài hạn. Nghiên cứu của Sulaiman và cộng sự (2021) ở 3 nước ASEAN là Malaysia, Thái Lan và Indonesia, trong đó vốn con người được phản ánh qua chi tiêu cho giáo dục và chỉ số phát triển con người và tăng trưởng kinh tế được đo bằng tổng sản phẩm quốc nội bình quân đầu người. Kết quả cho thấy vốn con người có mối quan hệ tích cực đáng kể với tăng trưởng kinh tế (đặc biệt là vốn con người có tay nghề cao).

Ở Việt Nam, những nghiên cứu về vai trò của vốn con người đối với tăng trưởng những năm gần đây đều cho thấy ảnh hưởng đáng kể của vốn con người lên tăng trưởng. Phải kể đến là ảnh hưởng của vốn con người (đo lường bằng tỷ lệ lao động theo các trình độ đọc biết viết, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, cao đẳng - đại học và sau đại học; số năm học bình quân) lên GDP của các địa phương. Kết quả ước lượng hồi quy dữ liệu bảng chứng tỏ rằng số năm học bình quân tăng lên kéo theo GRDP các địa phương cũng tăng theo trong giai đoạn 2000-2007. Lao động có trình độ cũng ảnh hưởng tích cực, có ý nghĩa thống kê đối với GRDP, loại trừ trường hợp lao động có trình độ trung học phổ thông. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này nhỏ, chứng tỏ sự ảnh hưởng không đáng kể đến GRDP (Đạt, 2011). Nghiên cứu của Dao và cộng sự (2014) đã đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố vốn con người lên GRDP các địa phương khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ. Kết quả ước lượng chứng tỏ rằng, số năm học bình quân của lao động tác động cùng chiều đến GRDP địa phương. Nguyệt và cộng sự (2018) xem xét mối quan hệ giữa vốn con người và GRDP bình quân đầu người của các tỉnh/thành phố Việt Nam. Các tác giả đã tiếp cận vốn con người theo góc độ



chi phí và giáo dục chính quy, trong đó yếu tố vốn con người được đo lường theo góc độ giáo dục gồm tỷ lệ lao động được chia thành các cấp độ tiểu học và trung học cơ sở, trung học phổ thông, cao đẳng và đại học, số năm học bình quân của lao động cũng được được lựa chọn đo lường vốn con người. Các tác giả đã chứng minh rằng, tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo ở trình độ cao đẳng - đại học và số năm học bình quân của lao động ảnh hưởng làm tăng GRDP bình quân đầu người các địa phương. Tăng trưởng kinh tế là giá trị GDP thực bình quân hàng năm (Giá so sánh). Thuộc đo này được sử dụng trong nhiều nghiên cứu, điển hình như nghiên cứu của Ng và Leung (2004), Đạt (2011). Như vậy, vai trò của vốn con người trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đã được thừa nhận rõ ràng trong các nghiên cứu trước ở trong và ngoài nước.

### 3. Mô hình và nguồn dữ liệu

#### Mô hình nghiên cứu

Việc lựa chọn biến đo lường vốn con người vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau do các nguyên nhân

về cách tiếp cận và hạn chế về nguồn dữ liệu. Qua việc tổng hợp các biến đo lường vốn con người từ các nghiên cứu thực nghiệm khác nhau, với cách tiếp cận vốn con người theo góc độ giáo dục cùng với nguồn dữ liệu sẵn có, trong bài viết này, tác giả bài viết sử dụng các đại diện đáng tin cậy và nổi bật để đại diện cho các biến số về vốn con người, bao gồm tỷ lệ nhập học, số năm đi học trung bình, số năm đi học kỳ vọng được lựa chọn đo lường vốn con người ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam.

Như vậy, để nghiên cứu ảnh hưởng của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế tại Việt Nam, nghiên cứu sử dụng biến phụ thuộc là GDP thực bình quân đầu người (GDP), các biến độc lập được đưa vào mô hình nghiên cứu gồm có: Số năm đi học trung bình (MYS); Số năm đi học kỳ vọng (EYS); Tỷ lệ nhập học đại học (TER). Để số liệu giảm bớt sự phân tán của dữ liệu, nghiên cứu sử dụng dữ liệu dạng logarit để xây dựng mô hình. Mô hình ARDL biểu diễn mối quan hệ giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế như sau:

$$\begin{aligned} \Delta \ln GDP_t = & \gamma_0 + \sum_{i=1}^p \beta_{1i} \Delta \ln GDP_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_{2i} \Delta \ln MYS_{t-i} \\ & + \sum_{i=0}^q \beta_{3i} \Delta \ln EYS_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_{4i} \Delta \ln TER_{t-i} \\ & + \gamma_1 \ln GDP_{t-1} + \gamma_2 \ln MYS_{t-1} + \gamma_3 \ln EYS_{t-1} + \gamma_4 \ln TER_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned}$$

Trong đó:

GDP: GDP bình quân đầu người

MYS: Số năm đi học trung bình

EYS: Số năm đi học kỳ vọng

TER: Tỷ lệ nhập học đại học

p, q: Độ trễ tối ưu của biến

$\Delta$ : Sai phân

$\varepsilon_t$ : Nhiễu trắng

Nguồn dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu dạng chuỗi thời gian trong giai đoạn từ năm 1990 đến năm 2021. Các biến và nguồn thu thập dữ liệu như sau:

**Bảng 1.** Nguồn dữ liệu

Tên biến		Giải thích về biến	Nguồn dữ liệu
Tăng trưởng kinh tế (GDP)		GDP thực bình quân đầu người	World Bank Open Data   Data
Vốn con người	Số năm đi học trung bình (MYS)	Số năm đi học trung bình được tính bằng tổng số năm đã đi học của dân số từ 25 tuổi trở lên chia cho tổng dân số từ 25 tuổi trở lên.	Human Development Index   Human Development Reports (undp.org)
	Số năm đi học kỳ vọng (EYS)	Số năm đi học kỳ vọng là tổng số năm đi học mà một trẻ từ 05 tuổi trở lên có thể nhận được trong suốt cuộc đời.	Human Development Index   Human Development Reports (undp.org)
	Tỷ lệ nhập học đại học (TER)	Giáo dục sau trung học phổ thông, có hoặc không có trình độ nghiên cứu nâng cao, như một điều kiện tối thiểu để được nhập học, phải hoàn thành tốt chương trình giáo dục ở cấp trung học.	World Bank Open Data   Data

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### Kiểm định gốc đơn vị

Kiểm định gốc đơn vị là bước quan trọng đầu tiên trong ước lượng mô hình. Bước này kiểm tra xem các biến là có tính dừng ở gốc đơn vị (ký hiệu  $I(0)$ ) hay có tính dừng ở sai phân bậc 1 ( $I(1)$ ). Nghiên cứu sử dụng kiểm định gốc đơn vị (ADF) của Dickey

& Fuller (1979) và phương pháp PP do Phillips & Perron (1988) đề xuất để kiểm tra tính dừng của các biến. Việc chấp nhận hay bác bỏ giả thuyết  $H_0$ : dữ liệu nghiên cứu là không dừng phụ thuộc vào kiểm định  $t$  của độ trễ và thống kê  $t$ . Nếu kiểm định  $t$  của độ trễ là một lượng nhỏ hơn điểm tới hạn thì giả thuyết  $H_0$  về sự hiện diện của gốc đơn vị được chấp nhận.

**Bảng 2.** Kết quả kiểm nghiệm đơn vị

Tên biến	Kiểm định ADF		Kiểm định PP	
	Bậc gốc	Bậc sai phân	Bậc gốc	Bậc sai phân
LnGDP	-0,434701	-5,415294***	-0,914960	-3,982348***
LnMYS	-3,700965**	-3,632896	-0,627743	-4,553629***
LnTER	-3,414302	-4,140343***	-3,269243	-4,652280***
LnEYS	-3,581038*	-3,261454	-0,301077	-3,599776**

Nguồn: Tính toán của tác giả

Ghi chú: Các giá trị tới hạn tương ứng cho các kiểm định gốc đơn vị ADF được thu thập từ các giá trị một phía của MacKinnon (1996).

\*\*\*, \*\*, \* tương ứng với các mức ý nghĩa thống kê là 1%, 5%, 10%

Kết quả kiểm định nghiệm đơn vị với phương pháp ADF (bảng 2) cho thấy, có LnGDP và LnTER đều dừng ở chuỗi sai phân (bậc 1), còn chuỗi LnMYS, LnEYS dừng ở chuỗi gốc (bậc 0). Kết quả này thỏa mãn giả định của mô hình: Các chuỗi thời gian phải có tính dừng hoặc dừng ở sai phân bậc 1, không có biến nào dừng ở sai phân bậc 2.

Việc tìm ra độ trễ tối ưu cho các chuỗi thời gian ở mô hình ARDL rất quan trọng để có phần nhiều

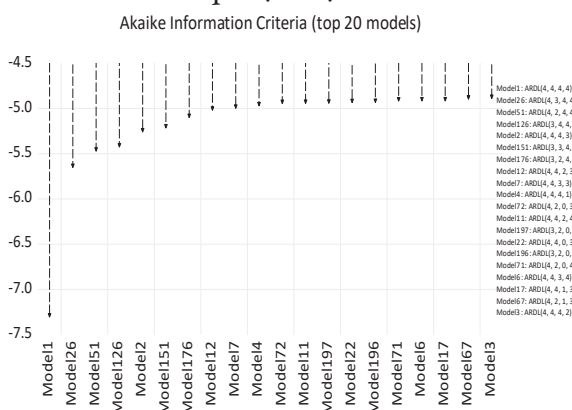
(error terms), có phân phối chuẩn, không bị tự tương quan và không có hiện tượng phương sai sai số thay đổi. Dựa vào các tiêu chuẩn FPE, AIC, SC, HQ (bảng 3) mô hình có độ trễ tối ưu là 4. Đồng thời, tiêu chuẩn AIC được sử dụng để quyết định mô hình có độ trễ tối ưu cho mỗi biến nếu kết quả AIC của mô hình đó là nhỏ nhất. Kết quả (hình 1) cho thấy mô hình ARDL (4,4,4) là mô hình được sử dụng để phân tích vì có giá trị AIC là nhỏ nhất.

**Bảng 3.** Kết quả thực nghiệm lựa chọn độ trễ tối ưu cho mô hình

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	94,00016	NA	6,50e-09	-7,500013	-7,303671	-7,447924
1	247,2631	242,6664	7,18e-14	-18,93859	-17,95688	-18,67815
2	272,6257	31,70327	3,74e-14	-19,71881	-17,95173	-19,25001
3	305,7020	30,31992	1,30e-14	-21,14184	-18,58939	-20,46467
4	369,9872	37,49972*	5,63e-16*	-25,16560*	-21,82778*	-24,28008*

Nguồn: Tính toán của tác giả

**Hình 1.** Kết quả lựa chọn mô hình tối ưu



### Kiểm định đường bao ARDL

Theo Pesaran và cộng sự (1996), kiểm định đường bao ARDL là một thử nghiệm để xác định sự tồn tại hay không tồn tại mối quan hệ đồng liên kết hay mối quan hệ lâu dài giữa các biến. Kiểm định F được thực hiện cho các hệ số co giãn của các biến ở độ trễ của chúng. Nếu giá trị giới hạn cho thống kê F lớn hơn giá trị của giới hạn trên I (1) ở mức ý nghĩa thì giả thuyết H0 (H0: không tồn tại mối quan hệ

đồng liên kết giữa các biến) được bác bỏ và các biến được kết luận có tồn tại mối quan hệ đồng liên kết.

Kết quả kiểm định được trình bày trong Bảng 4. Theo đó, giá trị của thống kê  $F = 25,27$  lớn hơn giá trị tới hạn của đường bao trên ( $= 4,66$ ) ở mức ý nghĩa 1%. Kết quả này hàm ý bác bỏ giả thuyết trống (H0: Các biến số không có quan hệ đồng liên kết), chấp nhận giả thuyết đối (H1: Các biến số có quan hệ đồng liên kết).

**Bảng 4.** Kết quả của kiểm định đường bao ARDL

Số bậc	Giá trị thống kê F	Giá trị giới hạn của các đường bao							
		90%		95%		97,5%		99%	
		I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
k	F-statistic								
3	25,27479	2,37	3,2	2,79	3,67	3,15	4,08	3,65	4,66

Nguồn: Tính toán của tác giả

### Ước lượng tác động trong ngắn hạn và dài hạn

Bảng 5 trình bày kết quả ước lượng các hệ số dài hạn của mô hình ARDL (4,4,4,4). Ở ý nghĩa 1% và 5%, các biến của nhân tố vốn con người (số năm đi học kỳ vọng (EYS), số năm đi học trung bình (MYS), tỷ lệ nhập học đại học (TER) đều tác động tới tăng trưởng kinh tế trong dài hạn. Trong đó, số năm đi học trung bình (MYS), tỷ lệ nhập học đại học (TER) tác động cùng chiều ở mức ý nghĩa 1%, còn số năm đi học kỳ vọng (EYS) tác động ngược chiều ở mức ý nghĩa 5%. Hệ số co giãn của  $\ln MYS$  là 2,02 hàm ý rằng, số năm đi học trung bình tăng 1% sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tăng 2,02%, còn khi tỷ lệ nhập học

đại học (TER) tăng 1% sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tăng 0,28%. Điều này đúng như mong đợi của lý thuyết và phù hợp với kết quả của những nghiên cứu của Murthy & Chien (1997); Bassanini & Scarpetta (2001); (Trần Thọ Đạt, 2011); Hạ Thị Thiều Dao và cộng sự (2014); Phan Thị Bích Nguyệt và cộng sự (2018). Số năm đi học trung bình của người Việt Nam năm 2021 lớn gấp hơn hai lần năm 1990. Tuy nhiên, tỷ lệ tăng của chỉ tiêu này vẫn là thấp, hơn nữa, số năm đi học kỳ vọng thấp hơn bình quân của khu vực. Điều này cho thấy, mặc dù Việt Nam là một trong các quốc gia có tỷ lệ dân số biết chữ cao nhưng khả năng tiếp cận giáo dục vẫn còn hạn chế.

**Bảng 5.** Kết quả ước lượng hệ số dài hạn

Biến	Hệ số	Sai số	Thống kê t	Giá trị p
LOG(MYS)	2,023615	0,316449	6,394762	0,0031
LOG(TER)	0,281894	0,053928	5,227205	0,0064
LOG(EYS)	-2,073229	0,587647	-3,528020	0,0243
C	7,761566	1,071375	7,244491	0,0019

Nguồn: Tính toán của tác giả

Việc ước lượng Mô hình sửa lỗi (ECM) ngắn hạn trở nên bắt buộc khi tồn tại mối quan hệ dài hạn giữa các biến. Mô hình ECM đo lường sự năng động của

mô hình ngắn hạn và tốc độ mà mô hình này được điều chỉnh về trạng thái cân bằng. Mô hình ECM được trình bày kết quả ở bảng 6.

**Bảng 6.** Kết quả tính toán tác động ngắn hạn bằng mô hình hiệu chỉnh sai số (ECM)

<b>Biến</b>	<b>Hệ số</b>	<b>Sai số</b>	<b>Thống kê t</b>	<b>Giá trị p</b>
DLOG(GDP_P(-1))	-1,494399	0,139862	-10,68482	0,0004
DLOG(GDP_P(-2))	-1,362173	0,135094	-10,08314	0,0005
DLOG(GDP_P(-3))	-1,439983	0,141488	-10,17744	0,0005
DLOG(MYS)	1,238732	0,154274	8,029449	0,0013
DLOG(MYS(-1))	2,068826	0,181608	11,39169	0,0003
DLOG(MYS(-2))	0,587640	0,175256	3,353041	0,0285
DLOG(MYS(-3))	1,352530	0,156672	8,632883	0,0010
DLOG(TER)	-0,001882	0,010105	-0,186270	0,8613
DLOG(TER(-1))	0,280353	0,019503	14,37519	0,0001
DLOG(TER(-2))	0,118619	0,013732	8,638050	0,0010
DLOG(TER(-3))	0,218678	0,014878	14,69780	0,0001
DLOG(EYS)	-3,348183	0,322102	-10,39481	0,0005
DLOG(EYS(-1))	1,405596	0,314621	4,467590	0,0111
DLOG(EYS(-2))	-0,141253	0,305261	-0,462729	0,6676
DLOG(EYS(-3))	-4,552685	0,289753	-15,71228	0,0001
CointEq(-1)*	1,196469	0,075259	15,89805	0,0001

*Nguồn: Tính toán của tác giả*

Bảng 6 trình bày kết quả ước lượng các hệ số ngắn hạn từ mô hình hiệu chỉnh sai số (ECM) dựa trên cách tiếp cận ARDL với các độ trễ được lựa chọn. Kết quả cho thấy trong ngắn hạn cũng tương tự như trong dài hạn, các biến số năm đi học kỳ vọng (EYS), số năm đi học trung bình (MYS), tỷ lệ nhập học đại học (TER) đều tồn tại mối quan hệ đối với tăng trưởng ở mức ý nghĩa 5%. Trong khi đó, tác động của số năm đi học trung bình (MYS) vẫn được xác nhận với hệ số có giá trị dương, điều này đúng như mong đợi của lý thuyết và phù hợp với kết quả của nhiều nghiên cứu. Hệ số tác động của số năm đi học kỳ vọng (EYS) vẫn có giá trị âm. Tuy nhiên, tại mức sai phân bậc 1, số năm đi học kỳ vọng có tác động cùng chiều đến GDP bình quân đầu người, kết

quả này đúng như mong đợi của lý thuyết. Còn tại mức sai phân bậc 1, tỷ lệ nhập học đại học (TER) có tác động cùng chiều đến tăng trưởng kinh tế ở mức ý nghĩa 5%.

Hệ số của phần sai số hiệu chỉnh ECM (-1) có ý nghĩa thống kê ở mức 5% đã đảm bảo rằng nghiên cứu có tồn tại quan hệ đồng tích hợp như đã tìm ra ở phần kiểm định đường bao (Pesaran, 1996).

Sau khi xem xét các tác động của các biến nghiên cứu trong ngắn hạn và dài hạn, để kiểm tra tính chính xác của mô hình, các kiểm định Ramsey, Breusch-Godfrey Serial Correlation LM, White được thực hiện, với kết quả như (bảng 7): Các kiểm định này đều cho kết quả tốt, cho thấy kết quả của mô hình không có sai sót.

**Bảng 7.** Tổng hợp các kiểm định của mô hình

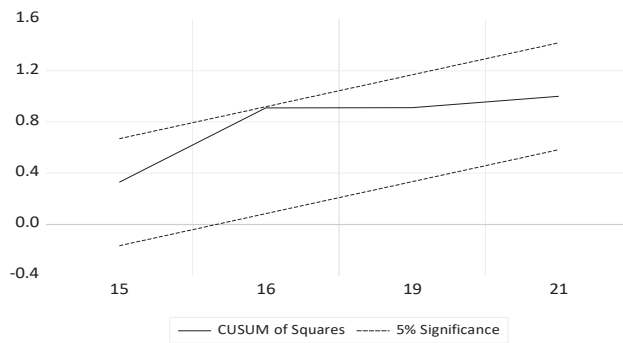
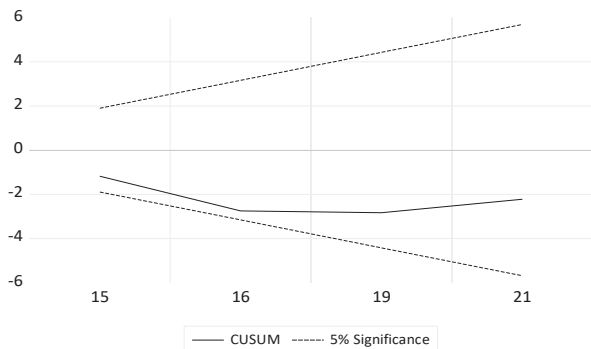
<b>Loại kiểm định</b>	<b>Kết quả p-value</b>	<b>Kết luận</b>
Kiểm định Ramsey	0,1652	Mô hình được chỉ định đúng
Kiểm định Serial Correlation LM	0,8193	Mô hình không gặp phải hiện tượng tự tương quan
Kiểm định White	0,9669	Mô hình không có phương sai sai số thay đổi

*Nguồn: Tính toán từ tác giả*

Sự ổn định của mô hình được kiểm tra thông qua kiểm định tổng tích lũy phần dư (CUSUM Test) và tổng tích lũy hiệu chỉnh của phần dư (CUSUMSQ Test). Cả hai đường tổng tích lũy phần dư và tổng

tích lũy hiệu chỉnh phần dư đều nằm trong mức ý nghĩa 5%, do đó có thể kết luận mô hình hoạt động ổn định.

**Hình 2 và 3.** Kết quả kiểm định CUSUM & CUSUMSQ



Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ kết quả tính toán

### 5. Kết luận và hàm ý chính sách

Vai trò của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế đã thu hút nhiều nhà nghiên cứu tìm ra các chỉ số đáng tin cậy và nổi bật có thể đo lường mối quan hệ của các biến ở các nền kinh tế. Nghiên cứu này đã chọn ba biến để đo lường vốn con người là số năm đi học trung bình (MYS), số năm đi học kỳ vọng (EYS) và tỷ lệ nhập học đại học (TER) và một chỉ tiêu đo lường tăng trưởng kinh tế là GDP thực bình quân đầu người để phân tích vai trò của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu khẳng định số năm đi học trung bình, tỷ lệ nhập học đại học (đại diện vốn con người) và tăng trưởng kinh tế có mối quan hệ cùng chiều và dài hạn, còn trong ngắn hạn, số năm đi học trung bình (đại diện vốn con người) và tăng trưởng kinh tế có mối quan hệ cùng chiều. Số năm đi học kỳ vọng (EYS) vẫn có mối quan hệ ngược chiều với tăng trưởng kinh tế nhưng trong ngắn hạn, ở mức sai phân bậc 1, chỉ tiêu này cũng có mối quan hệ cùng chiều với tăng trưởng. Vì vậy, điều quan trọng là Việt Nam cần có những tác động chính sách quan trọng, ưu tiên là nâng cao chất lượng vốn con người nhằm thúc đẩy tăng trưởng theo chiều sâu.

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy Việt Nam cần phải có chính sách nhằm tăng số năm đi học của vốn con người để góp phần gia tăng sản lượng của nền kinh tế. Cụ thể, cần: Đầu tư cơ sở vật chất, đổi

mới trang thiết bị, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục; Xây dựng môi trường học tập liên tục và thường xuyên nhằm thúc đẩy mọi người có thể dễ dàng tiếp cận các hình thức đào tạo; Thực hiện các chương trình hỗ trợ hộ nghèo, cận nghèo, vùng sâu, vùng xa trong việc tiếp cận giáo dục; Tiếp tục thực hiện tốt công tác hướng nghiệp cho học sinh phổ thông; Nâng cao chất lượng của giáo dục nghề nghiệp, trong đó đặc biệt cải tiến phương pháp đào tạo lấy người học làm trung tâm, thúc đẩy tính độc lập, tự chủ và sáng tạo của người học.

Tỷ lệ nhập học đại học của học sinh Việt Nam năm 2021 đã tăng nhiều lần so với năm 1990, tuy nhiên tỷ lệ này vẫn thuộc nhóm thấp trong khối ASEAN và thấp hơn nhiều so với bình quân của các quốc gia có thu nhập trung bình cao. Số học sinh từ các gia đình có thu nhập thấp, học sinh người dân tộc thiểu số có tỷ lệ tiếp cận giáo dục đại học còn rất thấp. Do đó, cần có nhiều mô hình đào tạo, hình thức học, có chính sách hỗ trợ tài chính phù hợp để những thanh niên tốt nghiệp phổ thông trung học đều có cơ hội nhập học cao đẳng, đại học. Thêm vào đó, cần có các chính sách hỗ trợ, khuyến khích, những ràng buộc để thúc đẩy liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acemoglu, D., Gallego, F. A., & Robinson, J. A. (2014). Institutions, human capital and development. *Annual Review of Economics*, 6, 875-912.
- Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China: A human capital development approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19-31.
- Barro, R. J., Lee J. W. (1993). International comparisons of educational attainment. *Journal of Monetary Economics*, 32, no. 3 (December), pp.363-394
- Barro, Robert J. (1996a). *Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study*. NBER Working Paper No. 5968 (Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research).
- Bassanini, A. and Scarpetta, S. (2001). The Driving Forces of Economic Growth: Panel Data Evidence for the OECD Countries. *OECD Economic Studies*, 33, 9-56. [https://doi.org/10.1787/eco\\_studies-v2001-art10-en](https://doi.org/10.1787/eco_studies-v2001-art10-en).
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to education. *Chicago: University of Chicago Press*.
- Bundell R., Dearden Lorraine, Meghir C., Barbara Sianesi. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, vol. 20, no. 1, pp. 1-23.
- Coulombe, Serge, Jean-François Tremblay, and Sylvie Marchand. (2004). "Literacy Scores, Human Capital and Growth Across Fourteen OECD Countries". International Adult Literacy Survey Monograph Series (Ottawa: Statistics Canada).
- Dao, H.T.T., & Khoa, N. Đ. (2014). Vai trò của vốn con người với tăng trưởng kinh tế vùng duyên hải Nam Trung Bộ. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 283(5), 02-20.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427-431.
- Đạt, T.T., (2011). Vai trò của vốn con người trong các mô hình tăng trưởng. *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*, 393(2), 03-10.
- Đông, N.T. & Huệ, L.T.K., (2019). Tác động của vốn con người đến tăng trưởng năng suất lao động ở Việt Nam. *Tạp chí Phát triển khoa học và công nghệ - Kinh tế - Luật và Quản lý*, 3(2), 104-110.
- Frank, R. H., & Bernanke, B. (2007). *Principles of Economics* (3rd ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Giménez, G., López-Pueyo, C., & Sanaú, J. (2015). Human capital measurement in OECD countries and its relation to GDP growth and innovation. *Medición del capital humano en los países ocde y su relación con el crecimiento del pib y la innovación*, (39), 77-107.
- Goldin, C., & Katz, L. F. (1998). The origins of technology-skill complementarity. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 693-732.
- Gundlach, E., Wöessmann, L. & Gmelin, J. (2001). The Decline of Schooling Productivity in OECD Countries. *Economic Journal*, 111: C135-147.
- Islam, N. (1995). Growth empirics: a panel data approach. *Quarterly Journal of Economics*, 110, pp. 1127-1170.
- Jones, C. I., & Romer, P. M. (2010). The new kaldor facts: Ideas, institutions, population, and human capital. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2, 224-245.
- Lucas, R. (2002). *The industrial revolution: Past and future*. In R. Lucas (Ed.). *Lectures on Economic Growth* (pp. 109-190). Cambridge: Harvard University Press.
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanisms of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- Mankiw, Gregory N., David Romer, and David N. Weil. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, pp. 407-37.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. *Journal of Applied Econometrics*, 11, 601-618.
- Murthy, N.R. Vasudeva, Chien I.S. (1997). The empirics of economic growth for OECD countries: some new findings. *Economic Letters*, 55, pp.425-429.
- Meijerink, J. & Bondarouk, A. (2018). Uncovering configurations of HRM service provider intellectual capital and worker human capital for creating high HRM service value using fsQCA. *Journal of business research*, 31-45.
- Ng, Y. C., & Leung, C. M. (2004). *Regional economic performance in China: A panel data estimation*. Paper presented at Hong Kong Baptist University, Hong Kong.
- Nguyệt, P.T.B., và cộng sự. (2018). Nguồn vốn con người và tăng trưởng kinh tế cấp độ tỉnh/thành phố tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh châu Á*, 29 (8), 05-17.
- Olarewaju, O. M & Msomi, T. S. (2021). Intellectual capital and financial performance of South African development community's general insurance companies. *Heliyon*, 7, 1-10.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (1996). *Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships*. DEA Working Paper 9622, Department of Applied Economics, University of Cambridge.
- Phillips, P.C.B., & Perron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Romer, P. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 5, pp. 1002-37.
- Solow, R. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, February 1956, 70, 65-94.
- Sulaiman, C.F.N; Saputra, J; Muhamad, S. (2021). Effects of Human Capital and Innovation on Economic Growth in Selected ASEAN Countries: Evidence from Panel Regression Approach. *Journal of Asian Finance*.
- Yusoff, E.N; Harun, R & Karim, A.S. (2021). The impact of human capital and innovation capacity on economic growth in Mala. *Public Policy and Social Science*.

# NHU CẦU TIẾP CẬN CÁC MÔ HÌNH CÔNG TÁC XÃ HỘI CỦA NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN BỊ SANG CHẤN TÂM LÝ

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
haitc08ulsa@gmail.com

ThS. Phạm Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
phamtrangtq\_84@yahoo.com

CN. Phùng Minh Hiến

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
hienmoc.69@gmail.com

**Tóm tắt:** Xuất phát từ hiện tượng sang chấn tâm lý dường như đang diễn ra ngày càng phổ biến ở các nhóm xã hội khác nhau, bao gồm cả nhóm người chưa thành niên, bài viết tập trung vào đo lường nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội của nhóm xã hội này, bao gồm: mô hình can thiệp, mô hình hỗ trợ phòng ngừa và mô hình hỗ trợ phát triển. Đây là những mô hình được chất lọc, kế thừa từ nhiều nghiên cứu khác nhau ở trong nước và quốc tế. Mỗi mô hình đều có những ý nghĩa, giá trị nhất định trong trợ giúp người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý và có thể liên kết với nhau nhằm cung cấp dịch vụ trợ giúp hiệu quả cho nhóm xã hội này. Thang đo lường nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội được thiết kế dao động từ 1 đến 5, trong đó 1 = rất không mong muốn và đến 5 = rất mong muốn. Kết quả khảo sát cho thấy có tới trên 50% người chưa thành niên thừa nhận bản thân đã từng bị sang chấn tâm lý trong vòng 12 tháng qua, tính từ thời điểm khảo sát. Tuy nhiên, nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội ở nhóm xã hội này là không đồng nhất, mà có sự khác biệt theo mức độ chịu ảnh hưởng của sang chấn tâm lý.

*Từ khóa:* Người chưa thành niên, sang chấn tâm lý, mô hình công tác xã hội

## THE NEED FOR ACCESSING SOCIAL WORK MODELS OF PSYCHOLOGICAL TRAUMA IN IMMATURE PERSONS

**Abstract:** Stemming from the phenomenon of psychological trauma that seems to be increasingly common in different social groups, including immature persons, the article focuses on measuring the need for accessing social work models of this social group, including intervention model, prevention support model and development support model. These are models refined and inherited from many different domestic and international studies. Each model has certain meanings and values in helping immature persons with psychological trauma and can be linked together to provide effective support services for this social group. The scale to measure the need for accessing social work models is designed to range from 1 to 5, in which 1 = very undesirable and 5 = very desirable. Survey results showed that over 50% of traumatized people admitted that they had suffered psychological trauma within the last 12 months from the time of the survey. However, the need for accessing social work models in this social group is different according to the level of influence of psychological trauma.

*Keywords:* immature persons, psychological trauma, social work models

Mã bài báo: JHS - 149

Ngày nhận bài sửa: 3/10/2023

Ngày nhận bài: 30/8/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 19/9/2023

## 1. Đặt vấn đề

Sang chấn tâm lý (SCTL) trong xã hội hiện nay dường như đang diễn ra ngày càng phổ biến ở các nhóm xã hội khác nhau, bao gồm cả nhóm người chưa thành niên (CTN), nhóm xã hội đang trong giai đoạn dần trưởng thành, còn thiếu nhiều kỹ năng sống, kỹ năng tự bảo vệ bản thân trước những khó khăn, cú sốc trong cuộc sống (Hải và nnk, 2023; UNICEF, 2015).

Báo cáo tóm tắt của UNICEF (2015) cho thấy có tới 29% người CTN trên thế giới có nguy cơ bị SCTL. Đối chiếu với số liệu công bố về cơ cấu dân số của Tổng cục Thống kê năm 2019 và tính toán dựa theo tỷ lệ mà UNICEF cảnh báo thì nhóm người CTN ở Việt Nam có nguy cơ bị SCTL có thể lên tới mức tương đương 7% tổng dân số.

Để hỗ trợ các nhóm xã hội bị SCTL, nhiều quốc gia đã xây dựng nhiều mô hình CTXH khác nhau nhằm trợ giúp họ thoát khỏi khó khăn do SCTL gây ra (Silva và Teles, 2019; Real và Vieira, 2019). Trong xu thế này, nhiều mô hình công tác xã hội (CTXH) dành cho các nhóm xã hội có hoàn cảnh đặc biệt nói chung, gặp SCTL nói riêng tại Việt Nam cũng được hình thành và phát triển. Nhiều trường hợp là người CTN bị SCTL nhận được sự can thiệp phù hợp từ phía các nhà chuyên môn, bao gồm nhân viên CTXH đã ổn định và tiếp tục hòa nhập thành công vào môi trường xã hội (Hà, 2020).

Dựa trên thực tế này, bài viết tập trung đánh giá, đo lường nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của người CTN bị SCTL theo thang đo lường likert 5 mức độ. Các mô hình CTXH được nhận diện trong bài viết này bao gồm: mô hình can thiệp, mô hình hỗ trợ phòng ngừa và mô hình hỗ trợ phát triển.

## 2. Khái niệm và tổng quan nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm

#### 2.1.1. Mô hình công tác xã hội

Nghiên cứu của Angy (2023) đã chỉ ra “mô hình CTXH là tập hợp các hoạt động và cách thức triển khai các hoạt động trợ giúp mà nhân viên CTXH cần tuân thủ khi làm việc cùng thân chủ”. Trong khuôn khổ nghiên cứu, bài viết đề cập đến 3 mô hình CTXH tiêu biểu, đó là mô hình can thiệp, mô hình hỗ trợ phòng ngừa và mô hình hỗ trợ phát triển.

Mô hình can thiệp đề cập đến các hoạt động chữa trị hay trị liệu nhằm trợ giúp cá nhân, gia đình và cộng đồng trong thời kỳ khủng hoảng (Angy, 2023).

Mô hình hỗ trợ phòng ngừa đề cập đến các hoạt động hỗ trợ giảm thiểu khả năng xảy ra các vấn đề gây ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống (Social care institute for excellence, 2021; Stéphane và Laurent, 2015).

Mô hình hỗ trợ phát triển đề cập đến các hoạt động tìm kiếm, xác định, củng cố tiềm năng trong các cá nhân, nhóm và cộng đồng, nhằm trợ giúp họ phát huy năng lực của bản thân, tự vượt qua các thách thức trong cuộc sống (Mohinuddin, 2017; Medizin Hilft e.V, 2020).

#### 2.1.2. Người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý

- Căn cứ theo mức độ phân định năng lực dân sự tại Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13, ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015 của Việt Nam, bài viết giới hạn “người CTN là những người từ 15 đến dưới 18 tuổi” (Quốc hội, 2015).

- Căn cứ diễn giải của một số tác giả tiêu biểu (Freud, Ferenczi, Pierre, Đức, Viện) và tổ chức quốc tế có uy tín (Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ), bài viết xác định “SCTL là những tổn thương về mặt tinh thần xảy ra khi con người gặp những cú sốc lớn, trải qua những sự kiện khủng khiếp, đáng sợ, nguy hiểm hoặc đau khổ kéo dài (như: thi trượt, người thân mất, bố/mẹ ly hôn, chứng kiến tai nạn khủng khiếp, bị bắt nạt, lo sợ về dịch bệnh nguy hiểm...) dẫn đến những phản ứng tâm lý bất thường như: kinh hoàng, khiếp sợ, gào thét, hoảng loạn, vô vọng, chết lặng, sững sờ, dẫn vật, buồn bã kéo dài, tự đổ lỗi cho bản thân, suy nghĩ tiêu cực, mất tự tin, mất phương hướng, có suy nghĩ tự sát...”.

- Theo đó, người CTN bị SCTL được hiểu “là người từ 15 đến dưới 18 tuổi gặp những cú sốc lớn vượt quá khả năng phòng vệ của cơ thể dẫn đến những phản ứng tâm lý bất thường như kinh hoàng, khiếp sợ, vô vọng, chết lặng, sững sờ, gào thét, hoảng loạn, nói, cười vô cớ, đổ lỗi cho bản thân, cho người khác, có ý tưởng tự tổn hại bản thân, như tự sát...”.

#### 2.1.3. Nhu cầu tiếp cận các mô hình công tác xã hội của người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý

Dựa trên ý nghĩa của khái niệm “nhu cầu tiếp cận” và cách hiểu về khái niệm người CTN bị SCTL, bài viết xây dựng khái niệm “Nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của CTN bị SCTL là sự mong muốn được thụ hưởng các hoạt động trợ giúp từ phía nhân viên CTXH của những người từ 15 đến dưới 18 tuổi gặp những cú sốc lớn vượt quá khả năng



phòng vệ của cơ thể dẫn đến những phản ứng tâm lý bất thường thông qua các mô hình can thiệp, hỗ trợ phòng ngừa và hỗ trợ phát triển nhằm vượt qua những tổn thương này”.

Dựa trên nghiên cứu của các nhà khoa học tiêu biểu như Giulio (2020), Santarnecki và nnk (2019), Gapp và nnk (2016), Tổ chức Y tế thế giới (Organisation Mondiale de la santé, 2015), Silva và Teles (2019), Real và Vieira (2019), Hiệp hội Y tế của Đức (Medizin Hilft e.V, 2020), Viện (1999), Đức (2012), từ cuốn từ điển “Thực hành CTXH lâm sàng” do nhiều nhân viên CTXH chuyên nghiệp của cộng hòa Pháp thực hiện (Stéphane và Laurent, 2015)..., bài viết nhận diện, chất lọc, kế thừa và xác định giới hạn hoạt động của các mô hình CTXH với người CTN bị SCTL. Theo đó:

- Mô hình “can thiệp CTXH” bao gồm các hoạt động: (1) Can thiệp “tức thì” để bình ổn cảm xúc do bị SCTL; (2) Can thiệp “giải tỏa” tác động của SCTL nhằm giúp thân chủ không chìm sâu hơn vào trạng thái tiêu cực; (3) Can thiệp “sau giải tỏa” tác động của SCTL nhằm đưa thân chủ quay trở về cuộc sống đời thường.

- Mô hình “hỗ trợ phòng ngừa” bao gồm các hoạt động: (1) Trang bị kỹ năng nhận biết nguy cơ gây SCTL; (2) Trang bị kỹ năng ngăn chặn không để xảy ra những hành vi có nguy cơ gây SCTL; (3) Trang bị kỹ năng giảm thiểu tác động của những hành vi có nguy cơ gây SCTL; (4) Trang bị kỹ năng nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nhằm tăng cường sức khỏe tinh thần, thể chất; (5) Trang bị kỹ năng huy động nguồn lực hỗ trợ phòng ngừa.

- Mô hình “hỗ trợ phát triển” bao gồm các hoạt động: (1) Trang bị kỹ năng bình ổn cảm xúc; (2) Trang bị kỹ năng đối diện giải quyết vấn đề; (3) Trang bị kỹ năng hòa nhập xã hội; (4) Trang bị kỹ năng xử lý tình huống khẩn cấp, bất thường; (5) Tư vấn định hướng phát triển trong tương lai.

## 2.2. Tổng quan nghiên cứu

- Sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên

Những nghiên cứu của một số tác giả trong nước quốc tế cho thấy sang chấn tâm lý là do những cú sốc, những chấn động bi thương như cái chết của người thân, những tai nạn nguy hiểm, bạo hành... gây ra, mà với nhiều người CTN thì hệ quả của sang chấn tâm lý có thể kéo dài, ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng cuộc sống.

Theo hiệp hội Y học thế giới, thuật ngữ “sang chấn” có nghĩa là sự “chấn thương”, theo đó, “sang chấn tâm lý” là sự tổn thương về mặt tinh thần (Medizin, 2020). Sang chấn tâm lý diễn ra khi cá nhân đã trải qua một hoặc một số chấn thương khi chứng kiến những cú sốc, những chấn động trong cuộc sống (Giulio, 2020; Santarnecki và nnk, 2019), chẳng hạn như chứng kiến cái chết của người thân, gặp nguy hiểm đến tính mạng, chịu tai nạn thương tích nghiêm trọng, chịu đựng nạn bạo lực tình dục... (Gapp và nnk, 2016).

Những trải nghiệm tuổi thơ tiêu cực cũng có thể trở thành nguyên nhân dẫn đến SCTL ở người CTN, như: bị lạm dụng thể chất, tình dục, tình cảm; bị bỏ mặc, bỏ rơi; bị tiếp xúc với bạo lực gia đình; bố mẹ ly thân hoặc ly hôn... (Medizin, 2020).

Theo thời gian, những sang chấn tâm lý sẽ gây ra tình trạng kiệt quệ về cảm xúc, giảm khả năng tập trung, tăng cường cảm xúc lo lắng, phân ly, giải cảm xúc, giải mãn cảm, sa sút về trí tuệ. Một số người CTN gặp sang chấn tâm lý có thể bị tổn thương vĩnh viễn khiến họ có cảm giác vô vọng, mất tự tin, trầm cảm (Perrotta, 2019; Giulio, 2020; Santarnecki và nnk, 2019).

Sang chấn tâm lý của người CTN có thể là do chứng kiến những xung đột gia đình, bố mẹ ly hôn, bị ngược đãi, sống thiếu tình thương yêu, bị bạn bè bắt nạt, bị sốt cao gây ra những biến chứng về mặt tinh thần... (Sơn và nnk, 2019; Quyên, 2021).

Khi bị sang chấn tâm lý người CTN có thể đánh giá thấp, sai lệch về vai trò, giá trị chung của gia đình; có cảm giác đau khổ, choáng váng, buồn, thất vọng, chối bỏ, không tin đó là sự thật. Một số trở nên mặc cảm, tự ti, ngại giao tiếp, thu mình. Một số cảm thấy bất lực, tự trách bản thân. Một số giấu kín nỗi bức dọc, đau khổ. Một số không tỏ thái độ gì... (Sơn và nnk, 2019).

Nhiều người CTN bị sang chấn tâm lý trở nên hung tính, dễ gây hấn, kích động. Một số trở nên hiếu động, mất tập trung. Một số trở nên nhạy cảm, nhút nhát, thiếu tự tin. Một số sa vào tình trạng rối nhiễu tâm lý, như: Chán ăn, ăn không kiểm soát, cắn móng tay, bứt tóc, chải dăm, đau hông, đau dạ dày, khó ngủ, ngủ dễ gặp ác mộng, ngủ triền miên... (Hà, 2020).

- Nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của người CTN bị SCTL

Khi rơi vào trạng thái SCTL, thông thường, người CTN chưa thể tư duy và hành động như khi ở trạng

thái bình thường. Do vậy, tại thời điểm đó, nhóm dân số này phần lớn chưa thể ý thức bản thân có nhu cầu được can thiệp, trợ giúp, bao gồm nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH, dù rằng họ cần một điểm tựa tinh thần để vượt qua trạng thái sang chấn tâm lý. Tuy nhiên, khi trạng thái cao trào của sang chấn tâm lý “tạm lắng xuống” thì nhu cầu được hỗ trợ trở lại ở những trường hợp không thể tự mình thoát khỏi, hoặc được thúc đẩy từ bên ngoài (Organisation Mondiale de la santé, 2015; Hà, 2020).

Biểu hiện nhu cầu được trợ giúp, trong đó có những hỗ trợ đến từ các mô hình CTXH ở người CTN là khá đa dạng, như: e dè, ngại ngùng, chống đối... nhằm thu hút sự quan tâm, chú ý của người khác, dù bản tâm không thực sự mong muốn hành động theo cách đó, song cũng có những trường hợp tự nói ra nhu cầu của bản thân (Peter và Alison, 2014; Hà, 2020).

Tuy nhiên, khi chưa tiếp xúc và làm việc trực tiếp với các nhà chuyên môn thông qua các mô hình CTXH khác nhau thì nhiều người CTN vẫn giữ thái độ dè dặt, chưa thực sự tin tưởng. Có những trường hợp khi chờ đợi tới lượt đã có thái độ chống đối như: vùng vằng, gào thét, phá phách, bỏ đi... dù bản thân có nhu cầu được trợ giúp (Tuấn, 2015; Hà và Hải, 2021).

Song, những trường hợp được gặp gỡ, tiếp xúc và làm việc với các nhà chuyên môn, với nhân viên CTXH chuyên nghiệp, được trợ giúp giải tỏa áp lực từ những cơn sang chấn tâm lý thì nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của họ được củng cố, tăng cường. Nhiều trường hợp còn nỗ lực, chủ động vượt qua những khó khăn, thách thức về thời gian, về đi lại, về sức khỏe... để được tiếp tục tham gia các buổi can thiệp CTXH nhằm hoàn toàn thoát khỏi các cơn sang chấn tâm lý (Marie-Pier và Marie, 2014, Hà và Hải, 2021).

Theo đó, nhu cầu CTXH ở người CTN bị SCTL là nhu cầu hiện hữu, biểu hiện qua những hình thức và mức độ khác nhau. Nhu cầu này được củng cố, tăng cường khi cá nhân tiếp cận và làm việc với nhân viên CTXH chuyên nghiệp (Organisation Mondiale de la santé, 2015; Tuấn, 2015; Hà và Hải, 2021).

#### *- Khoảng trống nghiên cứu*

Các nghiên cứu trên đã cho thấy SCTL với những nguyên nhân, biểu hiện và hệ quả đối với người CTN, theo đó, nhiều người trong số này có

nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH nhằm được trợ giúp giảm thiểu tác động tiêu cực, ổn định cuộc sống, tái hòa nhập cộng đồng. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay tại Việt Nam dường như chưa đề cập đến nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH, cụ thể là mô hình can thiệp, mô hình hỗ trợ phòng ngừa và mô hình hỗ trợ phát triển ở người CTN bị SCTL theo thang đánh giá likert 5 mức độ. Theo đó, đây là nội dung trọng tâm mà bài viết đề cập đến trong nghiên cứu này.

### **3. Phương pháp nghiên cứu, khung phân tích**

- *Phương pháp nghiên cứu tài liệu:* bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu từ những tổ chức quốc tế có uy tín (như: Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ), cũng như từ những tác giả tiêu biểu (như: Freud, Ferenczi, Pierre, Viện, Đức...) nhằm thực hiện tổng quan về SCTL ở người CTN, nhận diện, phân tích, luận giải thực trạng SCTL, nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của người CTN bị SCTL.

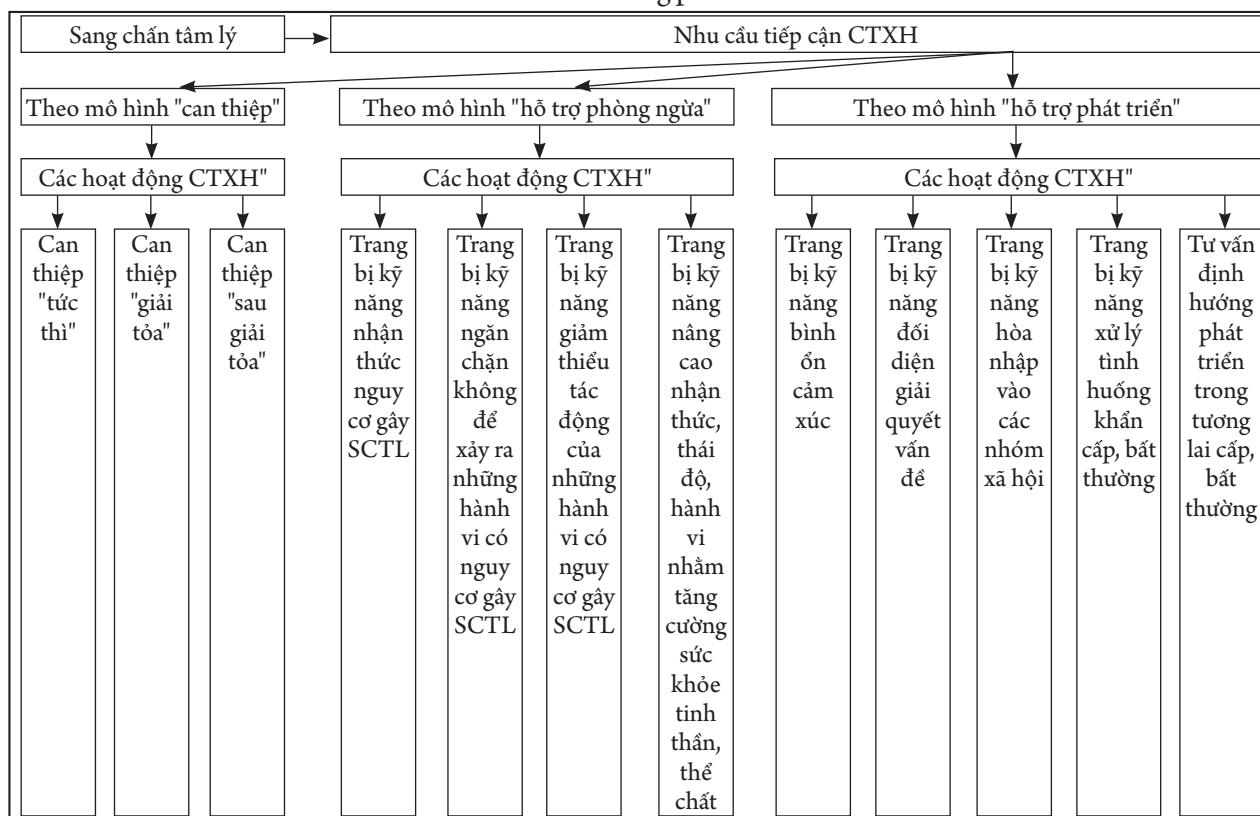
- *Phương pháp điều tra xã hội học:* bài viết sử dụng kết quả khảo sát 274 người CTN của đề tài cấp Bộ “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL” do TS. Nguyễn Trung Hải thực hiện năm 2023 (đã nghiệm thu cấp cơ sở) để xử lý số liệu theo các tiêu chí về (1) tỷ lệ SCTL, (2) mức độ SCTL, (3) khả năng tự thoát khỏi SCTL ở người CTN, và (4) nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH về can thiệp, hỗ trợ phòng ngừa và hỗ trợ phát triển ở nhóm xã hội này.

- *Phương pháp phân tích, so sánh:* bài viết sử dụng kết quả khảo sát xã hội học, kết quả nghiên cứu tài liệu nêu trên để tiến hành phân tích và so sánh về tỷ lệ SCTL, mức độ SCTL, nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH ở người CTN bị SCTL.

#### *Khung phân tích:*

Đúc kết từ nhiều nghiên cứu khác nhau (Giulio, 2020; Santarneckchi và nnk, 2019; Gapp và nnk, 2016; Silva và Teles, 2019; Real và Vieira, 2019; Hiệp hội Y tế của Đức -Medizin Hilft e.V, 2020; Stéphane và Laurent, 2015), đồng thời dựa theo trạng thái SCTL ở người CTN, bài viết đo lường nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH của nhóm xã hội này. Các nhu cầu đó được phân tách theo từng mô hình cụ thể, bao gồm: mô hình “can thiệp”, mô hình “hỗ trợ phòng ngừa” và mô hình “hỗ trợ phát triển”. Nhu cầu này tiếp tục được cụ thể hóa thông qua các hoạt động của từng mô hình.

**Hình 1. Khung phân tích**



Nguồn: Đề tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Sang chấn tâm lý và nhu cầu công tác xã hội ở người chưa thành niên

Để thống nhất cách hiểu giữa nhóm khảo sát và nhóm trả lời về SCTL, nhóm nghiên cứu đã giải thích trong bảng hỏi về những trạng thái SCTL. Từ cách hiểu thống nhất này, người CTN tham gia khảo sát tự thừa nhận bản thân đã từng hay chưa từng bị SCTL trong 12 tháng qua, tính tại thời điểm được hỏi. Mức độ SCTL được đo lường tại thời điểm “cao

trào” của SCTL, dựa theo đó người được hỏi tự điền vào các phương án “Nặng”, “Tương đối nặng” hoặc “Nhẹ” trong bảng khảo sát. Tính tại thời điểm được hỏi, người tham gia khảo sát tự trả lời bản thân “Đã thoát ra hoàn toàn”, “Đã thoát ra một phần” hay còn “Chưa thoát ra” khỏi trạng thái SCTL, dù lúc đó, cơ chế phòng vệ của cơ thể đã giúp họ tạm thời bình ổn, thoát khỏi trạng thái “cao trào”, có khả năng làm chủ cảm xúc, suy nghĩ, hành vi và tham gia vào hoạt động khảo sát.

**Bảng 1.** Tình trạng SCTL trong 12 tháng qua của người CTN tham gia khảo sát

		Số lượng	%
<b>Tình trạng thừa nhận SCTL</b>	Đã từng	157	57,3
	Chưa từng	117	42,7
	<b>Tổng</b>	<b>274</b>	<b>100,0</b>
<b>Mức độ thừa nhận SCTL</b>	Nặng (Hoàn toàn mất kiểm soát bản thân)	23	14,6
	Tương đối nặng (Mất kiểm soát bản thân một phần)	52	33,1
	Nhẹ (Có đôi chút mất kiểm soát bản thân)	82	52,2
	<b>Tổng</b>	<b>157</b>	<b>100,0</b>
<b>Khả năng thoát khỏi SCTL</b>	Đã thoát ra hoàn toàn	28	17,8
	Đã thoát ra một phần	82	52,2
	Chưa thoát ra	47	29,9
	<b>Tổng</b>	<b>157</b>	<b>100,0</b>

Nguồn: đề tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

Theo bảng số liệu trên, trong số 274 trường hợp tham gia khảo sát, có tới 157 trường hợp thừa nhận bản thân đã từng bị SCTL (chiếm 57,3%). Điều đó cho thấy sự phổ biến của hiện tượng này ở nhóm người CTN, lứa tuổi đang trong giai đoạn bùng nổ, thiếu kỹ năng tự bảo vệ bản thân.

Dù rằng, mức độ SCTL được thừa nhận là khác nhau, trong đó có hơn một nửa ở mức độ nhẹ (52,2%), song kết quả khảo sát cũng đưa ra những tín hiệu cảnh báo nguy hiểm, đó là, số người bị SCTL ở mức độ nặng tới 14,6% và số người bị SCTL ở mức độ tương đối nặng lên tới 33,1%, nghĩa là tại thời điểm “cao trào”, họ hoàn toàn trong trạng thái mất khả năng kiểm soát bản thân hoặc mất khả năng kiểm soát bản thân một phần, dù rằng khi trạng thái “cao trào” này qua đi, cơ chế phòng vệ đã giúp họ phần nào hồi phục, có thể ít/nhiều làm chủ cảm xúc, giảm thiểu hành vi mất kiểm soát, song những khó khăn gây ra SCTL còn đang tồn tại. Trong giai đoạn còn có nhiều suy nghĩ bùng nổ thì những trường hợp này thường dễ có những suy nghĩ và hành vi tiêu cực đối với bản thân, bạn bè, gia đình và xã hội (The National

Centre of Excellence in Youth Mental Health, 2021).

Trên thực tế, dưới lực tác động của cơ chế phòng vệ (Freud trong Crocq, L., 2007) nên có tới 17,8% người CTN bị SCTL đã thoát ra hoàn toàn, 52,2% đã thoát ra một phần, song vẫn có tới 29,9% chưa thoát ra. Từ góc độ lâm sàng (Viện, 1999) cho thấy, đối với cả ba nhóm xã hội nêu trên thì SCTL có thể gây ra những ảnh hưởng tiêu cực ở các mức độ khác nhau. Những trường hợp tự mình thoát ra, hoặc được trợ giúp để thoát ra cũng có nguy cơ cao bị tái SCTL, nguy cơ sống thu mình, hạn chế các giao tiếp xã hội. Những trường hợp không thể tự mình thoát ra, không được trợ giúp để thoát ra thì có nguy cơ cao rơi vào trạng thái rối nhiễu tâm trí, đích đến cuối cùng là loạn tâm, loạn thần. Theo đó, đây là những nhóm xã hội đặc biệt cần đến sự trợ giúp của các nhà chuyên môn, bao gồm nhân viên CTXH để có thể ổn định cuộc sống, hòa nhập thành công vào môi trường xã hội và sự nghiệp. Để đo lường nhu cầu CTXH từ phía người CTN, bài viết sử dụng thang đo likert 5 mức độ, trong đó 1 = rất không mong muốn và đến 5 = rất mong muốn.

**Bảng 2.** Nhu cầu được trợ giúp CTXH từ phía người CTN bị SCTL

	Rất không mong muốn	Không mong muốn	Có thể có mong muốn	Có mong muốn khá nhiều	Rất mong muốn	ĐTB
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	73,9%	13,0%	3,91
Tương đối nặng	7,7%	25,0%	26,9%	34,6%	5,8%	3,06
Nhẹ	11,0%	36,6%	46,3%	6,1%	0,0%	2,48

Nguồn: Đề tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

Kết quả xử lý số liệu từ 157 trường hợp người CTN bị SCTL cho thấy nhóm bị ảnh hưởng ở mức độ nặng có tỷ lệ cao hơn so với các nhóm khác thể hiện nhu cầu ở mức độ “có mong muốn khá nhiều” hoặc “rất mong muốn”. ĐTB phản ánh nhu cầu này của nhóm lên tới 3,91, cao hơn so với mức ĐTB tương ứng của nhóm bị ảnh hưởng tương đối nặng (3,06) và nhẹ (2,48). Điều này hoàn toàn phù hợp với những phát hiện tại nhiều nghiên cứu khác nhau, như nghiên cứu của Crocq (2007), của Jean (2010), cũng như của Hiệp hội Y tế nước Đức (Medizin Hilft e.V, 2020). Theo đó, khi rơi vào trạng thái SCTL thì con người thường có nhu cầu được trợ giúp. Tuy nhiên, mức độ nhu cầu đó còn phụ thuộc vào trạng thái. Những

trường hợp chịu ảnh hưởng ở mức độ nặng thường có nhu cầu được trợ giúp cao hơn so với những trường hợp khác.

Trong mạch nghiên cứu về nhu cầu CTXH của người CTN bị SCTL, bài viết tập trung vào nhu cầu tiếp cận các hoạt động trợ giúp theo mô hình “can thiệp”, “hỗ trợ phòng ngừa” và “hỗ trợ phát triển”.

Các mô hình này được thiết kế theo một chuỗi liên kết thống nhất, cho phép các nhà chuyên môn khai thác thế mạnh của từng mô hình trong cung cấp dịch vụ CTXH chuyên sâu cho các nhóm xã hội, bao gồm người CTN bị sang chấn tâm lý. Tính chất liên kết đó được thể hiện như sau:

Thông qua mô hình can thiệp, nhân viên CTXH trợ giúp thân chủ thoát khỏi những ám ảnh tiêu cực của sang chấn tâm lý. Đây là thế mạnh của mô hình can thiệp.

Tuy nhiên, những tác hại do sang chấn tâm lý gây ra cho thân chủ thường cần có thời gian để chữa lành, nếu không, chúng có nguy cơ biến thành những yếu tố dẫn đến tái sang chấn tâm lý. Việc hỗ trợ thân chủ giải quyết những tác hại tiêu cực được thực hiện thông qua mô hình “hỗ trợ phòng ngừa”.

Trong quá trình can thiệp trị liệu và hỗ trợ phòng ngừa, nhân viên CTXH tiếp tục phát hiện những thiếu hụt, khiếm khuyết, hạn chế khả năng hòa nhập và phát triển của thân chủ. Những điểm hạn chế, thiếu hụt, khiếm khuyết này được “bù đắp” thông qua mô hình “hỗ trợ phát triển”.

Những nội dung dưới đây phản ánh nhu cầu tiếp

cận của người CTN bị SCTL đối với các mô hình CTXH này, cụ thể hơn là đối với từng hoạt động trong các mô hình.

#### 4.2. Nhu cầu tiếp cận mô hình can thiệp trong công tác xã hội

Nhu cầu tiếp cận mô hình “can thiệp” của người CTN được phân tách và tổ hợp theo mức độ SCTL. Dưới sự giải thích rõ ràng về ý nghĩa, giá trị của các hoạt động can thiệp, người CTN tham gia khảo sát tự đưa ra phương án đánh giá nhu cầu của bản thân, trong đó, can thiệp “tức thì” có tác dụng trợ giúp thân chủ bình ổn lại cảm xúc, can thiệp “giải tỏa” giúp thân chủ không tiếp tục chìm sâu vào SCTL, tạo đà bứt phá thoát ra khỏi trạng thái này và can thiệp “sau giải tỏa” giúp thân chủ dần dần thoát ra khỏi những khó khăn do SCTL gây ra, qua đó quay trở lại với nhịp sống bình thường.

**Bảng 3.** Nhu cầu tiếp cận mô hình “can thiệp”

Mức độ SCTL/nhu cầu	Rất không mong muốn	Không mong muốn	Có thể có mong muốn	Có mong muốn khá nhiều	Rất mong muốn	ĐTB
<b>Can thiệp “tức thì” để bình ổn cảm xúc do bị SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	47,8%	39,1%	4,17
Tương đối nặng	17,3%	21,2%	23,1%	28,8%	9,6%	2,92
Nhẹ	17,1%	43,9%	30,5%	6,1%	2,4%	2,33
<b>Can thiệp “giải tỏa” tác động của SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	56,5%	30,4%	4,09
Tương đối nặng	13,5%	19,2%	23,1%	32,7%	11,5%	3,10
Nhẹ	14,6%	35,4%	29,3%	13,4%	7,3%	2,63
<b>Can thiệp “sau giải tỏa” tác động của SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	43,5%	43,5%	4,22
Tương đối nặng	15,4%	19,2%	25,0%	28,8%	11,5%	3,02
Nhẹ	14,6%	37,8%	41,5%	0,0%	6,1%	2,45

Nguồn: để tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

Kết quả khảo sát tại bảng trên phản ánh người CTN bị SCTL đưa ra những đánh giá khác nhau. Căn cứ mức độ SCTL cho thấy, nhóm chịu ảnh hưởng ở mức độ nặng có nhu cầu cao hơn so với các nhóm khác, dù đó là can thiệp “tức thì”, can

thiệp “giải tỏa” hay can thiệp “sau giải tỏa”. ĐTB tương ứng của nhóm này lên tới 4,17 - 4,09 - 4,22 trên thang điểm số tối đa = 5. Điều đó có nghĩa, nhóm này thực sự “rất mong muốn” được hỗ trợ thoát khỏi SCTL. Trong khi đó, ĐTB đo lường

mức độ nhu cầu của nhóm bị SCTL tương đối nặng dao động từ 2,92 đến 3,10 và ĐTB tương ứng ở nhóm bị SCTL ở mức độ nhẹ dao động từ 2,33 đến 2,63. Sự khác biệt này phản ánh trạng thái SCTL ở những mức độ khác nhau đã ảnh hưởng khác nhau đến nhu cầu cần được trợ giúp của các nhóm người

CTN mà các nghiên cứu nêu trên đã chỉ ra.

#### 4.3. Nhu cầu tiếp cận mô hình hỗ trợ phòng ngừa trong công tác xã hội

Tương tự, nhu cầu tiếp cận mô hình “hỗ trợ phòng ngừa” cũng được phân tách, tổ hợp theo mức độ SCTL và các hoạt động hỗ trợ phòng ngừa.

**Bảng 4.** Nhu cầu tiếp cận mô hình “hỗ trợ phòng ngừa”

Mức độ SCTL/nhu cầu	Rất không mong muốn	Không mong muốn	Có thể có mong muốn	Có mong muốn khá nhiều	Rất mong muốn	ĐTB
<b>Trang bị kỹ năng nhận thức nguy cơ gây SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	17,4%	34,8%	43,5%	4,13
Tương đối nặng	15,4%	11,5%	26,9%	25,0%	21,2%	3,25
Nhẹ	15,9%	34,1%	31,7%	6,1%	12,2%	2,65
<b>Trang bị kỹ năng ngăn chặn không để xảy ra những hành vi có nguy cơ gây SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	21,7%	52,2%	21,7%	3,87
Tương đối nặng	17,3%	9,6%	26,9%	23,1%	23,1%	3,25
Nhẹ	14,6%	29,3%	35,4%	8,5%	12,2%	2,74
<b>Trang bị kỹ năng giảm thiểu tác động của những hành vi có nguy cơ gây SCTL</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	69,6%	17,4%	3,96
Tương đối nặng	13,5%	13,5%	28,8%	23,1%	21,2%	3,25
Nhẹ	15,9%	26,8%	36,6%	9,8%	11,0%	2,73
<b>Trang bị kỹ năng nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nhằm tăng cường sức khỏe tinh thần, thể chất</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	69,6%	17,4%	3,96
Tương đối nặng	15,4%	11,5%	23,1%	28,8%	21,2%	3,29
Nhẹ	14,6%	26,8%	39,0%	9,8%	9,8%	2,73

Nguồn: đề tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

Kết quả khảo sát cho thấy nhóm bị SCTL ở mức độ nặng có nhu cầu tiếp cận với cả 4 loại hoạt động trợ giúp cao hơn so với các nhóm khác. ĐTB đo lường mức độ nhu cầu của nhóm này dao động từ 3,87 tới 4,13, nghĩa là tương đương với mức có mong muốn khá nhiều và rất mong muốn. Trong khi đó, ĐTB tương ứng của nhóm bị SCTL ở mức độ tương đối nặng mới đạt mức dao động từ 3,25 đến 3,29, nghĩa là tương đương với mức có mong muốn khá nhiều. Nhóm bị SCTL ở mức độ nhẹ

có ĐTB dao động từ 2,65 đến 2,74, nghĩa là tương đương với mức có thể có mong muốn. Sự khác biệt này tiếp tục phản ánh nhu cầu cần trợ giúp của người CTN phụ thuộc vào trạng thái SCTL mà họ gặp phải.

#### 4.4. Nhu cầu tiếp cận mô hình hỗ trợ phát triển trong công tác xã hội

Cũng theo cách thức như trên, bài viết đo lường nhu cầu tiếp cận mô hình hỗ trợ phát triển của người CTN bị SCTL.

**Bảng 5. Nhu cầu tiếp cận mô hình “hỗ trợ phát triển”**

Mức độ SCTL/nhu cầu	Rất không mong muốn	Không mong muốn	Có thể có mong muốn	Có mong muốn khá nhiều	Rất mong muốn	ĐTB
<b>Trang bị kỹ năng bình ổn cảm xúc</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	13,0%	47,8%	34,8%	4,09
Tương đối nặng	19,2%	7,7%	23,1%	30,8%	19,2%	3,23
Nhẹ	17,1%	19,5%	34,1%	12,2%	17,1%	2,93
<b>Trang bị kỹ năng đối diện giải quyết vấn đề</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	4,3%	52,2%	39,1%	4,22
Tương đối nặng	17,3%	7,7%	25,0%	26,9%	23,1%	3,31
Nhẹ	17,1%	22,0%	34,1%	11,0%	15,9%	2,87
<b>Trang bị kỹ năng hòa nhập vào các nhóm xã hội</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	8,7%	47,8%	39,1%	4,17
Tương đối nặng	13,5%	15,4%	19,2%	26,9%	25,0%	3,35
Nhẹ	15,9%	26,8%	34,1%	11,0%	12,2%	2,77
<b>Trang bị kỹ năng xử lý tình huống khẩn cấp, bất thường</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	4,3%	52,2%	39,1%	4,22
Tương đối nặng	17,3%	11,5%	25,0%	15,4%	30,8%	3,31
Nhẹ	15,9%	26,8%	32,9%	8,5%	15,9%	2,82
<b>Tư vấn định hướng phát triển trong tương lai</b>						
Nặng	4,3%	0,0%	26,1%	43,5%	26,1%	3,87
Tương đối nặng	13,5%	19,2%	23,1%	25,0%	19,2%	3,17
Nhẹ	15,9%	31,7%	31,7%	9,8%	11,0%	2,68

Nguồn: đề tài “Nghiên cứu xây dựng mô hình CTXH với người CTN bị SCTL”, 2023

Tương tự hai mô hình trước, nhóm người CTN bị SCTL ở mức độ nặng có nhu cầu tiếp cận các hoạt động trong mô hình “hỗ trợ phát triển” là cao hơn so với nhóm người CTN bị SCTL ở mức độ tương đối nặng và nhẹ. ĐTB đo lường mức độ nhu cầu này dao động từ mức 3,87 đến 4,22, nghĩa là tương ứng với mức có mong muốn khá nhiều và rất mong muốn. ĐTB đo lường mức độ nhu cầu giảm dần từ nhóm bị ảnh hưởng ở mức độ nặng, xuống nhóm tương đối nặng và nhóm bị ảnh hưởng nhẹ tiếp tục phản ánh trạng thái SCTL quyết định nhu cầu tiếp cận các hoạt động trợ giúp của người CTN, cụ thể ở đây là các hoạt động thuộc mô hình “hỗ trợ phát triển”.

### 5. Kết luận

SCTL ở người CTN là một hiện tượng xã hội ở mức đáng báo động, khi có tới 1/2 nhóm khách thể

khảo sát thừa nhận bản thân đã từng bị SCTL trong 12 tháng qua, dù rằng, cơ chế phòng vệ có thể giúp cho đa số có khả năng tự phục hồi, song ảnh hưởng tiêu cực của SCTL lên nhóm xã hội này còn tiếp tục nếu thiếu vắng các biện pháp hỗ trợ phù hợp.

Các phát hiện trong nghiên cứu cũng cho thấy nhu cầu tiếp cận CTXH ở người CTN bị SCTL, cụ thể là với các mô hình “can thiệp”, “hỗ trợ phòng ngừa” và “hỗ trợ phát triển” đạt mức cao, song nhu cầu đó có sự khác biệt giữa các nhóm chịu ảnh hưởng khác nhau. Những trường hợp bị SCTL ở mức độ nặng có nhu cầu tiếp cận các mô hình CTXH, cũng như các hoạt động cụ thể trong từng mô hình là cao hơn so với các nhóm khác. Điều đó cho thấy, nhu cầu trợ giúp thoát khỏi SCTL ở người CTN là phụ thuộc vào trạng thái SCTL mà họ gặp phải.

Trong CTXH thì mọi hoạt động can thiệp, trợ giúp đều xuất phát từ nhu cầu của thân chủ, do vậy, nhóm người CTN bị SCTL ở mức độ nặng luôn là

nhóm cần nhận được sự quan tâm trước hết từ phía nhân viên CTXH để có khả năng phục hồi khỏi sang chấn, tái hòa nhập thành công vào đời sống xã hội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Angy. (2023). *Ultimate Social Work Intervention Strategies*, Copyright©2023 Social Work Haven.
- Đức, T.T.M. (2012). *Giáo trình tham vấn tâm lý*. NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Ferenczi, S. (1928). Letter from Sándor Ferenczi to Sigmund Freud, February 8, 1928. *The Correspondence of Sigmund Freud and Sándor Ferenczi*, Volume 3, 1920-1933 27:336
- Gapp, K, Soldado-Magraner S, Alvarez-Sánchez, M, Bohacek, J, Vernaz, G, et al. (2014). Early life stress in fathers improves behavioural flexibility in their offspring. *Nature Communications* 5: 5466
- Giulio, P. (2020). *Psychological Trauma: Definition, Clinical Contexts, Neural Correlations and Therapeutic Approaches Recent Discoveries*. Università Politecnica delle Marche.
- 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 sỹ, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
- Hà, N.T và Hải, N.T. (2021). *Hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện: kết quả từ sự tổng thuật tài liệu, khảo sát xã hội học và thực nghiệm nhóm với trẻ vị thành niên điều trị nội trú*. NXB Khoa học Xã hội.
- Hải, N.T. (2023). *Nghiên cứu xây dựng mô hình công tác xã hội với người chưa thành niên bị sang chấn tâm lý*. Hà Nội.
- Marie-Pier, A, et Marie, D. (2014). Les services en santé mentale pour les jeunes francophones de la région d'Ottawa. *Reflète* vol 20(2), pp. 190-200.
- Medizin Hilft e.V. (2020). *Traumatic disorder*, Impressum ©, Hà Nội.
- Mohinuddin, M.D. (2017). *Functions of Social Work*, SWEDuCareBD - Education & Research.
- Organisation Mondiale de la santé. (2015). *Santé des adolescents, soixante huitième assemblée mondiale de la santé*. Genève
- Perrotta, G. (2019). *Psicologia clinica*, Luxco Ed., 1st ed.
- Peter, M, Alison, W. (2014). *Services de santé adaptés aux adolescents - Un programme pour le changement, Département Santé et développement de l'enfant et de l'adolescent*. OMS Genève.
- Quyên, P.T.M. (2021). Những tổn thương tâm lý của thiếu niên do bố mẹ ly hôn. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Kết nối và phát triển"*, Khoa Xã hội học - Công tác xã hội - Đông Nam Á, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, trang 32-43.
- Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015*. Hà Nội.
- Real, D., & Vieira, R. (2019). Psychoactive substance abuse in adolescence and social work in the school: A point a view from professionals and students in Castelo Branco. *Portugal. Child and Adolescent Social Work Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10560-019-00603-0>
- Santarneccchi, E, Bossini, L, Vatti, G, Fagiolini, A, La Porta, P, et al. (2019). Psychological and brain connectivity changes following trauma-focused CBT and EMDR treatment in single-episode PTSD patients, *in Frontiers in Psychology* 10: 129
- Silva, T. R., & Teles, H. (2019). Health promotion in children and youth: Contributions of social work in building collaborative networks and social work interventions. *Child and Adolescent Social Work Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10560-019-00606-x>
- Social care institute for excellence. (2021). *Prevention in social care*. <https://www.scie.org.uk/prevention/social-care#:~:text=Prevention%20is%20about%20helping%20people,them%20as%20effectively%20as%20possible> (truy cập ngày 14/6/2023).
- Sơn, H.V, My, N.T.D, Vũ, G.T, và Khoa, Đ.V. (2019). Biểu hiện tổn thương tâm lý của trẻ em trong gia đình không toàn vẹn qua xúc cảm, tình cảm của trẻ với gia đình và cuộc sống xã hội, *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt*, tập 9, số 4, tr. 45 - 54.
- Stéphane, R et Laurent, O. (2015). *Dictionnaire pratique du travail social*. Ed. Dunod.
- Tuấn, T.Đ. (2015). *Công tác xã hội trong bệnh viện*. <http://ctxh.hcmussh.edu.vn/Resources/Docs/SubDomain/ctxh/Cong%20tac%20xa%20hoi%20trong%20BV%20-%20Tran%20Dinh%20Tuan.pdf> (truy cập ngày 20/6/2023).
- UNICEF. (2015). *Sức khỏe tâm thần và tâm lý xã hội của trẻ em và thanh niên tại một số tỉnh và thành phố ở Việt Nam*. <https://www.UNICEF.org/vietnam/media/1016/file/B%C3%A1o%20c%C3%A1o%20t%C3%B3m%20t%E1%BA%Aft.pdf> (truy cập ngày 14/6/2023).
- UNICEF. (2017). *Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần*. Hà Nội.
- Viện, N.K. (1999). *Tâm lí lâm sàng trẻ em Việt Nam*. NXB Y học, Hà Nội.



# CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN Ý ĐỊNH ỨNG TUYỂN TRỰC TUYẾN CỦA NGƯỜI TÌM VIỆC

ThS. Trương Văn Cường

Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh

cuongtruong.hr@gmail.com

**Tóm tắt:** Việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc trong bối cảnh hiện nay là điều cực kỳ quan trọng. Vì tuyển dụng thông qua mạng xã hội đang là xu hướng, cho nên, nếu các công ty ở Việt Nam không ứng dụng công nghệ vào công tác tuyển dụng sẽ dễ dàng trở nên lạc hậu. Điều đó sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả công việc của các công ty cũng như của người trực tiếp làm công tác tuyển dụng. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng tất cả các yếu tố, gồm: Nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu ích (PU), nhận thức hưởng thụ (PE), nhận thức sự tin cậy (PC) đều tác động trực tiếp và cùng chiều đến ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) thông qua bộ thang đo gồm 5 thành phần và 17 biến quan sát. Trong đó, PEOU ảnh hưởng lớn nhất với  $\beta = 0,301$ , PC ảnh hưởng ít nhất đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc với  $\beta = 0,223$ . Kết quả kiểm định SEM - Square Multiple Correlation cho thấy, các khái niệm PEOU và PE giải thích 20,2% sự biến thiên của PU với  $R^2 = 0,202$ . Bốn khái niệm, gồm PEOU, PU, PE và PC giải thích 28,4% sự biến thiên của khái niệm BI với  $R^2 = 0,284$ .

**Từ khóa:** Tuyển dụng trực tuyến; người tìm việc, ý định ứng tuyển

## FACTORS AFFECT JOB SEEKERS' BEHAVIOURAL INTENTION TOWARD ONLINE RECRUITMENT

**Abstract:** The research on factors affecting job seekers' behavioural intention toward online recruitment in the current context is extremely important. Recruiting through social networks is a trend thus companies in Vietnam do not apply technology in recruitment activities, they will easily become obsolete. That will greatly affect the work efficiency of companies and recruitment staffs. Research results shows that all factors, including: Perceived ease of use (PEOU), perceived usefulness (PU), perceived enjoyment (PE), perceived reliability (PC) have a direct and positive impact on the behavioural intention toward online recruitment (BI) through a set of scales consisting of 5 components and 17 observed variables. In which, PEOU has the greatest influence with  $\beta = 0.301$ , PC has the least influence on job seekers' behavioural intention toward online recruitment with  $\beta = 0.223$ . The results of the SEM - Square Multiple Correlation test show that the concepts PEOU and PE explain 20.2% of the variation of PU with  $R^2 = 0.202$ . Four concepts, including PEOU, PU, PE and PC, explain 28.4% of the variation of the BI concept with  $R^2 = 0.284$ .

**Keywords:** online recruitment, job seekers, behavioural intention.

Mã bài báo: JHS - 150

Ngày nhận bài sửa: 9/10/2023

Ngày nhận bài: 31/8/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 14/9/2023

## 1. Giới thiệu

Ngày nay, công nghệ đã thay đổi cách thức vận hành trong quản trị nguồn nhân lực và nó định hình chiến lược thu hút, tuyển dụng, giữ chân và quản lý nhân viên. Marler & Fisher (2013) cho rằng, quản trị nguồn nhân lực điện tử (e-HRM) là một hướng nghiên cứu mới trong lĩnh vực này, đặc biệt là tuyển dụng trực tuyến (e-Recruitment). Rất nhiều tổ chức, công ty sử dụng internet như một nguồn tuyển dụng (Avinash et al, 2012). Họ thường xuyên đăng tin quảng cáo tuyển dụng trên các trang web do họ tự tạo hoặc thông qua các trang web chuyên về tuyển dụng của các công ty sản phẩm đầu người. Hơn nữa, họ cũng sử dụng công nghệ để quản lý quá trình tuyển dụng của công ty được hiệu quả hơn.

Melanthiou & cộng sự (2015) đã cho rằng, các tổ chức đã sử dụng mạng xã hội như một công cụ tuyển dụng trực tuyến. Tác giả đã khảo sát 117 công ty thuộc nhiều ngành nghề khác nhau như thực phẩm và du lịch, công nghệ thông tin, quản trị và tài chính ngân hàng, truyền thông và marketing, viễn thông... Kết quả có hơn 50% trong số đó đã sử dụng hình thức tuyển dụng trực tuyến trên mạng xã hội. Một trong sáu trang mạng xã hội phổ biến nhất hiện nay là Facebook, Linked In, Twitter, Instagram, Printerst và Google+ (Facebook Key Facts, 2013; Unites Census Bureau, 2014), việc tuyển dụng trên các trang mạng xã hội này đã trở thành xu hướng mới (Allden & Harris., 2013). Thật vậy, số liệu thống kê trong báo cáo Digital Marketing tại Việt Nam năm 2019 cung cấp cho chúng ta những con số đáng bất ngờ. Theo đó, dân số Việt Nam năm 2019 hơn 97 triệu người, với tỷ lệ dân thành thị là 36%. Trong đó, có hơn 68,5 triệu người sử dụng internet, tăng 28% so với năm 2017. Theo số liệu thống kê của Internet World Starts (2019), tính đến tháng 12 năm 2018, Việt Nam có tới 58 triệu người dùng mạng xã hội trên thiết bị di động. Con số này tăng hơn 8 triệu người dùng so với đầu năm 2018. Sự phát triển vượt bậc của công nghệ đã giúp cho các nhà tuyển dụng có thể dễ dàng tiếp cận thông tin qua các hoạt động của ứng viên trên các trang mạng xã hội. Việc tối đa hóa thông tin ứng viên giúp quyết định tuyển dụng được dễ dàng hơn. Nguồn cung của ứng viên cũng đa dạng và phong phú hơn cho nhà tuyển dụng nhiều đánh giá, lựa chọn.

Trong những năm gần đây, đặc biệt là giai đoạn 2019-2021, cả thế giới chống chọi với đại dịch Covid-19 thì rất nhiều doanh nghiệp trên thế giới và cả Việt Nam đã chuyển dần hình thức làm việc từ toàn thời gian sang hình thức làm việc tại nhà (work from home) hay kết hợp linh hoạt giữa làm việc tại văn phòng (hybrid working) thì tuyển dụng trực tuyến càng thể hiện được tầm quan trọng của nó. Bên cạnh đó, tuyển dụng trực tuyến cũng trở thành đề tài được nhiều nhà khoa học trên thế giới quan tâm nghiên cứu. Cụ thể như Brahmana & Brahmana (2013) nghiên cứu về các yếu tố thúc đẩy thái độ của ứng viên trong việc sử dụng tuyển dụng trực tuyến để tìm việc tại Malaysia. Hay Mahmood (2017) và Selvanathan & cộng sự (2019) cũng đang đưa ra lý thuyết về tuyển dụng trực tuyến và tin rằng tuyển dụng trực tuyến có ý nghĩa rất quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của ứng viên cũng như tìm kiếm nguồn nhân tài của tổ chức.

Từ thực tiễn nêu trên, tác giả kế thừa nghiên cứu của Selvanathan & cộng sự (2019) để xây dựng nên đề tài nghiên cứu “Các yếu tố tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc”.

## 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết về ý định ứng tuyển trực tuyến được xây dựng dựa trên mô hình chấp nhận công nghệ TAM. Mô hình chấp nhận công nghệ TAM được giới thiệu lần đầu tiên bởi Davis vào năm 1986, dựa trên cơ sở của lý thuyết hành vi dự định TRA và lý thuyết hành động hợp lý TPB với hai yếu tố nhận thức sự hữu ích (PU) và nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU). Mô hình TAM được cho là một trong những công cụ hữu ích trong việc giải thích ý định chấp nhận một sản phẩm mới thông qua nền tảng thương mại điện tử, mà đặc biệt là trên nền tảng web. Mô hình TAM cung cấp góc nhìn sâu sắc để dự đoán các đặc tính hệ thống có ảnh hưởng đến thái độ và hành vi sử dụng công nghệ.

Năm 2003, Gefen & cộng sự đã đưa ra một mô hình nghiên cứu về niềm tin và mô hình chấp nhận công nghệ trong mua sắm trực tuyến. Tác giả đã đưa ra mô hình nghiên cứu với niềm tin như một phần mở rộng của mô hình chấp nhận công nghệ TAM. Mô hình này giải thích về sự tác động của niềm tin đến ý định mua hàng trực tuyến của người tiêu dùng

trên nền tảng web. Cũng giống như tuyển dụng trực tuyến, ứng viên chỉ ứng tuyển khi và chỉ khi họ tin tưởng và những thông tin được đăng tải trên trang web và sự uy tín của doanh nghiệp đang tuyển dụng.

Bên cạnh đó, lý thuyết hành vi người tiêu dùng đã cho rằng người tiêu dùng sẽ có tâm trạng tốt nếu có cảm xúc tốt (Hoyer & Macinnis, 2009). Xúc cảm sẽ mang lại ý định mua hàng cho người tiêu dùng. Lý thuyết cũng khẳng định rằng, sự hưởng thụ (PE) có tác động đến ý định mua hàng của người tiêu dùng (BI). Năm 2013, dựa trên lý thuyết hành vi người tiêu dùng này, Prahmana đã vận dụng lý thuyết này để nghiên cứu về ý định ứng tuyển trực tuyến. Theo đó, tác giả cho rằng, trong bối cảnh tuyển dụng trực tuyến thì người tìm việc sẽ truy cập vào các trang web tuyển dụng nếu họ có được một sự trải nghiệm tốt, họ thích thú khi sử dụng các tính năng của phương thức tuyển dụng trực tuyến này.

Hơn nữa, lý thuyết hợp nhất về chấp nhận và sử dụng công nghệ (UTAUT) được xây dựng bởi Venkatest và cộng sự đã giải thích ý định hành vi và hành vi sử dụng của người dùng đối với hệ thống thông tin. Mô hình UTAUT được phát triển dựa

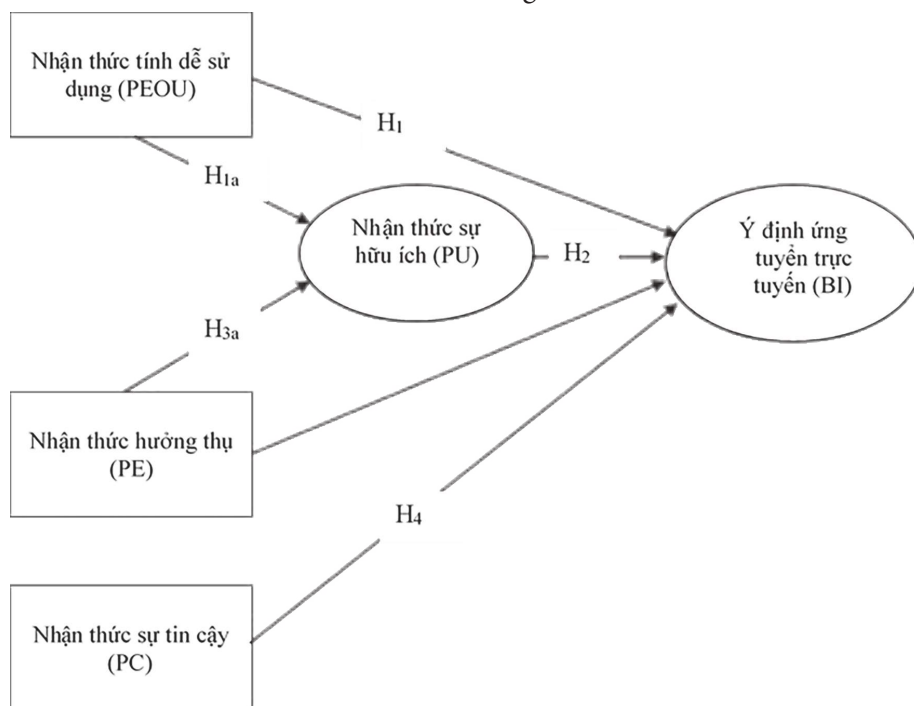
trên cơ sở của các lý thuyết TRA, TBP, TAM, mô hình động lực thúc đẩy (MM), mô hình tích hợp TPB và TAM. Lý thuyết UTAUT nhằm giải thích mức độ chấp nhận việc sử dụng công nghệ thông tin. Đánh giá liệu người dùng có thể chấp nhận các công nghệ mới và khả năng người dùng để tương tác với nó hay không, giúp nhà quản lý và người ra quyết định đánh giá sự thành công của việc đưa công nghệ áp dụng vào tổ chức và thúc đẩy người dùng chấp nhận một hệ thống công nghệ mới nào đó.

Từ đó, có thể thấy rằng, sự cộng hưởng của mô hình chấp nhận công nghệ và lý thuyết hành vi của người tiêu cùng phản ánh khá rõ nét về ý định sử dụng công nghệ trong tuyển dụng trực tuyến. Nghiên cứu này kế thừa kết quả nghiên cứu từ các tác giả ở trên và đặc biệt, tác giả chưa tìm thấy bất kì bài báo nào tương tự nghiên cứu này tại Việt Nam trước đó.

## 2.2. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc gồm 3 biến độc lập, 1 biến trung gian và 1 biến phụ thuộc như hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất

Ý định ứng tuyển trực tuyến (BI): Trong bối cảnh tuyển dụng trực tuyến, hành vi tìm kiếm việc làm được khái niệm là hành vi hướng đến việc trở thành một nhân viên trong tương lai (Song et al., 2006). Hành vi ấy được gọi là ý định ứng tuyển trực tuyến. Ý định ứng tuyển trực tuyến là kết quả của việc ứng viên có ý định sử dụng các trang web để tìm kiếm việc làm. Ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc được xác định bởi hành vi của họ trong việc chấp nhận và sử dụng công nghệ (Ekanayaka, 2019) trong quá trình tìm kiếm việc làm. Hành vi của người tìm việc được thể hiện thông qua sự mong muốn được nộp hồ sơ, được tham dự phỏng vấn và thái độ của họ. Khi một ứng viên có thái độ tích cực đối với công nghệ web thì họ sẽ có mong muốn được nộp hồ sơ vào công ty có đăng tuyển dụng.

Nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU): Theo Davis (1989) cho rằng, nhận thức tính dễ sử dụng là mức độ mà một người tin rằng việc sử dụng một hệ thống nào đó sẽ nâng cao hiệu suất công việc của họ. Nhận thức tính dễ sử dụng phản ánh mức độ khó khăn trong việc tìm hiểu, nghiên cứu và ứng dụng công nghệ vào một công việc nào đó. Ngoài ra, nó cũng cho thấy rằng, một công nghệ mới ra đời sẽ luôn luôn tốt hơn và tất yếu sẽ thay thế công nghệ cũ trước đó (Melanthiou, 2015). Tương tự, mức độ của một công nghệ mà dễ dàng để hiểu hoặc dễ dàng để sử dụng thì được cho là nhận thức tính dễ sử dụng. Do đó, nhận thức tính dễ sử dụng là một yếu tố cơ bản phản ánh sự thành công của một trang web tuyển dụng trực tuyến nhằm thu hút ứng viên (Moghaddam et al., 2015). Giả thuyết được đưa ra là:

*H<sub>1</sub>: Nhận thức tính dễ sử dụng của trang web có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.*

Nhận thức sự hữu ích (PU): Theo Davis (1989) cho rằng, nhận thức sự hữu ích là mức độ mà một người tin rằng việc sử dụng một hệ thống nào đó sẽ không làm mất công sức của họ. Theo đó, một hệ thống được cho là có nhận thức sự hữu ích khi người dùng tin tưởng rằng sẽ có mối quan hệ tích cực giữa việc sử dụng và hiệu quả mang lại.

Trong môi trường tuyển dụng trực tuyến, nhận thức sự hữu ích mô tả mức độ mà những người tìm việc cho rằng khi họ sử dụng phương thức tuyển dụng trực tuyến sẽ mang lại lợi ích và thuận tiện hơn so với phương thức tuyển dụng truyền thống (Tangaza et al., 2017). Ngoài ra, tuyển dụng trực tuyến còn mang

lại nhiều lợi ích như giảm chi phí, rút ngắn thời gian trong quá trình tuyển dụng. Internet cho phép người dùng có thể truy cập trực tuyến 24 giờ mỗi ngày và 7 ngày mỗi tuần. Do đó, nhận thức sự hữu ích còn được thể hiện ở tốc độ truy cập và phản hồi thông tin giữa nhà tuyển dụng và ứng viên tìm việc. Giả thuyết được đưa ra như sau:

*H<sub>1a</sub>: Nhận thức tính dễ sử dụng của trang web có tác động tích cực đến nhận thức sự hữu ích từ các trang web của người tìm việc.*

Tong (2008) cho rằng, các nhà cung cấp dịch vụ tuyển dụng trực tuyến thường hỗ trợ người tìm việc với thông tin việc làm đầy đủ nhất và bao gồm một số công cụ nâng cao kỹ năng nghề nghiệp trên các trang web của họ. Theo đó, các ứng viên có thể chủ động thực hiện các bài kiểm tra để biết được năng lực của họ đang ở đâu và có đáp ứng được với yêu cầu của nhà tuyển dụng hay không. Thêm vào đó, Lin (2010) cho rằng, trong bối cảnh tuyển dụng trực tuyến, nhận thức tính dễ sử dụng cho thấy niềm tin của người tìm việc vào khả năng của họ có được thông tin về vị trí công việc đang có nhu cầu tuyển dụng. Hơn nữa, nếu một trang web dễ dàng sử dụng sẽ nâng cao hiệu quả tìm kiếm việc làm của ứng viên và tăng cơ hội của ứng viên khi tìm kiếm một công việc phù hợp. Người tìm việc sẽ chỉ sử dụng tuyển dụng trực tuyến khi và chỉ khi họ nhận thấy sự hữu ích của các trang web mang lại cho họ. Giả thuyết được đưa ra như sau:

*H<sub>2</sub>: Nhận thức sự hữu ích từ các trang web tác có động tích cực đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.*

Nhận thức hưởng thụ (PE): Theo Davis (1992) cho rằng, nhận thức hưởng thụ là mức độ thú vị mà một người cảm nhận được khi sử dụng công nghệ, là một dạng của động lực bên trong và nó tách biệt hoàn toàn với giá trị của công nghệ hay động lực bên ngoài. Trong môi trường tuyển dụng trực tuyến, nhận thức hưởng thụ đề cập đến mức độ cảm nhận sự thú vị của ứng viên dành cho trang web của nhà tuyển dụng. Các yếu tố về hình ảnh, màu sắc hay sự tương tác cũng là một thành phần quan trọng tạo nên nhận thức hưởng thụ một cách tích cực hay tiêu cực. Ứng viên sẽ có trạng thái thích thú, vui vẻ, trải nghiệm thú vị khi sử dụng các trang web tuyển dụng trực tuyến (Brahmana & Brahmana, 2013).

Brahmana & Brahmana (2011) cho rằng, người tìm việc sẽ ghé thăm các trang tuyển dụng trực tuyến bởi vì họ có những trải nghiệm tốt trên trang web đó

trước đây. Trong một nghiên cứu khác của chính tác giả vào năm 2013, kết quả cho thấy yếu tố nhận thức hưởng thụ đã tác động đáng kể đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc tại Malaysia.

Bên cạnh đó, trong một cuộc khảo sát ngẫu nhiên 200 ứng viên đã từng sử dụng tuyển dụng trực tuyến để tìm việc tại Ấn Độ, một lần nữa, Rana (2018) đã chỉ ra sự tác động của yếu tố nhận thức hưởng thụ đến ý định ứng tuyển trực tuyến. Nếu các trang tuyển dụng trực tuyến tạo cho ứng viên có cảm giác thích thú và hứng thú tìm hiểu thêm thông tin về công việc hoặc thông tin về nhà tuyển dụng thì khả năng họ nộp đơn ứng tuyển sẽ cao hơn (Brahmana & Brahmana, 2011). Do đó, giả thuyết được đưa ra là:

*H<sub>3</sub>: Nhận thức hưởng thụ từ các trang web có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.*

Davis et al., (1992) nhận thấy rằng tính hữu dụng và sự thích thú là những yếu tố quyết định quan trọng của ý định hành vi và Teo (2011) cũng đã nghiên cứu và kết quả cho thấy sự thích thú của người dùng trên internet bị ảnh hưởng bởi nhận thức sự hữu ích và nhận thức hưởng thụ. Hơn nữa, Moon & Kim (2001) đã khảo sát ngẫu nhiên 152 sinh viên Hàn Quốc để kiểm tra mức độ ảnh hưởng của sự hữu ích nhận thức và sự thích thú nhận thức đối với việc sử dụng Internet và họ đã tìm thấy sự tác động của nhận thức hưởng thụ đến nhận thức sự hữu ích.

Bên cạnh đó, Brahmana & Brahmana (2013) và Alsultanny (2015) cũng đã chỉ ra sự tác động rõ nét của nhận thức hưởng thụ đến nhận thức sự hữu ích. Theo đó, khi ứng viên thích thú với các tính năng, hình ảnh, công cụ thao tác trên một trang web tuyển dụng trực tuyến nào đó thì sẽ làm cho ứng viên cảm thấy trang web trở nên hữu dụng hơn. Do đó, giải thuyết được đề xuất là:

*H<sub>3a</sub>: Nhận thức hưởng thụ có tác động tích cực đến nhận thức sự hữu ích từ các trang web tuyển dụng trực tuyến.*

Nhận thức sự tin cậy (PC): Theo Allen & cộng sự (2004) cho rằng, nhận thức sự tin cậy là mức độ nhận thức của người dùng về tính chính xác, tính phù hợp và độ tin cậy của thông tin. Nhận thức sự tin cậy chủ yếu được thúc đẩy bởi nhận thức về nguồn gốc trang web cung cấp thông tin. Khi truy cập vào một trang web tuyển dụng trực tuyến nào đó thì người tìm việc dễ dàng có thể đánh giá được mức độ tin cậy của thông tin được cung cấp dựa trên nguồn cung cấp

thông tin. Trong môi trường giao dịch trực tuyến, phần lớn các nhà nghiên cứu tập trung vào việc xác định độ tin cậy thông tin của người dùng, sau đó suy ngược ra độ tin cậy của nội dung thông tin được cung cấp. Tuy nhiên, Metzger & Flanagan (2013) lại cho rằng, độ tin cậy của thông tin liên quan mật thiết đến nguồn cung cấp, mà đặc biệt là sự uy tín của các công ty, tổ chức cung cấp thông tin. Trong tuyển dụng trực tuyến, các ứng viên tiềm năng dường như khá thích thú khi có được thông tin từ nguồn đáng tin cậy (Hoye & Lievens, 2005).

Nhận thức sự tin cậy cũng có thể được coi là sự uy tín trong việc nghiên cứu hành vi ứng tuyển trực tuyến vì nó hội tụ đủ hai yếu tố là bảo mật thông tin và quyền riêng tư (Sentosa et al., 2011).

Trong một số nghiên cứu trước đây, phần lớn người tìm việc đã bị thu hút bởi những nhà tuyển dụng có công khai thông tin rõ ràng và đầy đủ trên các phương tiện truyền thông (Walker et al., 2009). Bên cạnh đó, Zamparini & cộng sự (2010) cho rằng, trong báo cáo, một số công ty cung cấp thêm thông tin thực tế hỗ trợ cho vị trí đang tuyển dụng sẽ được cho là đáng tin cậy. Ngược lại, những công ty chỉ cung cấp những thông tin tốt về họ thì nhiều khả năng bị cho là thiếu uy tín.

Trong môi trường tuyển dụng trực tuyến, việc nghiên cứu về ý định ứng tuyển của người tìm việc đã bị bỏ qua yếu tố nhận thức sự tin cậy. Đây được cho là một thiếu sót lớn. Bởi theo Zusman & Landis (2002) cho rằng, thông tin liên quan đến vị trí công việc được đăng trên các trang web tuyển dụng có thể có tác động đáng kể đến sở thích của người tìm việc so với thông tin được đăng trên các phương tiện truyền thông khác như kênh cá nhân, quảng cáo trên báo và hội chợ việc làm.

Bên cạnh đó, Harris & Goode (2004) đã xác định rằng giá trị cảm nhận, sự hài lòng và niềm tin sẽ dẫn đến lòng trung thành của khách hàng. Thông qua hai cuộc khảo sát khách hàng trực tuyến, tác giả cho rằng có một liên kết tích cực và trực tiếp giữa niềm tin và lòng trung thành của cả người mua sách và mua vé máy bay trực tuyến. Thêm vào đó, Amin & cộng sự (2014) cũng đã phát hiện ra rằng niềm tin là một yếu tố quan trọng khi nghiên cứu sự hài lòng của người dùng với các trang web di động. Dựa trên tiền đề đó, năm 2017, lần đầu tiên yếu tố uy tín được đề cập đến trong lĩnh vực tuyển dụng trực tuyến. Mahmood (2017) đã vận dụng mô hình Niềm tin

và Chấp nhận công nghệ trong mua sắm trực tuyến để nghiên cứu yếu tố uy tín trong tuyển dụng trực tuyến tại Malaysia. Sau đó, Ekanayaka (2019) cũng sử dụng yếu tố uy tín để nghiên cứu về hành vi ứng tuyển trực tuyến của sinh viên năm cuối tại trường Đại học Kelaniya Strilanka. Kết quả cho thấy yếu tố niềm tin tác động mạnh đến ý định ứng tuyển trực tuyến của sinh viên khi họ tìm việc làm.

Hơn nữa, yếu tố bảo mật thông tin người dùng cũng đang là vấn đề được đề cập rất nhiều trong thời gian gần đây. Luật An ninh mạng 2018/QH14 đã được Quốc hội ký ban hành ngày 12 tháng 06 năm 2018 có hiệu lực vào ngày 01 tháng 01 năm 2019 cũng đã cho thấy mức độ nghiêm trọng của việc bảo mật thông tin và cung cấp thông tin trên các phương tiện truyền thông. Với những lập luận nêu trên, giả thuyết được đưa ra là:  $H_4$ : Nhận thức sự tin cậy từ các trang web có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Thang đo: Thang đo của nghiên cứu được kế thừa hoàn toàn từ Brahmana & Brahmana (2013), Selvanthan & cộng sự (2019) và Alsultanny (2015) với 20 biến quan sát cho 5 nhân tố độc lập: nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU) với 4 biến quan sát, nhận thức sự hữu ích (PU) với 4 biến quan sát, nhận thức hưởng thụ ích (PE) với 4 biến quan sát, nhận thức sự tin cậy ích (PC) với 4 biến quan sát, ý định ứng tuyển trực tuyến ích (BI) với 4 biến quan sát. Thang đo Likert năm điểm, với 1 (hoàn toàn không đồng ý) và 5 (hoàn toàn đồng ý) được sử dụng cho tất cả các biến quan sát của các khái niệm nghiên cứu trong nghiên cứu này.

Nghiên cứu định tính sơ bộ: được thực hiện bằng phương pháp thảo luận nhóm gồm 10 ứng viên, nhân viên tuyển dụng. Họ là những người đã và đang sử dụng phương thức tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm và tuyển dụng nhân sự. Mục đích của nghiên cứu định tính sơ bộ là điều chỉnh câu từ, lời văn diễn đạt thang đo cho phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng sơ bộ: được thực hiện bằng phương pháp khảo sát thông qua công cụ Google Docs (bảng khảo sát trực tuyến). Đối tượng khảo sát là những người đã và đang tìm việc bằng phương pháp tuyển dụng trực tuyến. Số lượng mẫu là 135 (lớn hơn 5 lần số lượng biến quan sát) và lấy mẫu phi xác suất theo Hair và cộng sự (2014). Nghiên cứu định lượng sơ bộ nhằm đánh giá sơ bộ về độ tin cậy

của các biến độc lập và mức độ phù hợp của thang đo trước khi tiến hành nghiên cứu chính thức.

Nghiên cứu định lượng chính thức: nghiên cứu này được thực hiện bằng phương pháp định lượng. Đối tượng khảo sát là những người đã và đang tìm việc bằng phương pháp tuyển dụng trực tuyến tại Việt Nam. Số lượng mẫu là 420 và lấy mẫu phi xác suất theo Hair và cộng sự (2014). Về phương pháp chọn mẫu và kích thước mẫu của nghiên cứu chính thức thì mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện. Thông tin được thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0. Phương pháp phân tích dữ liệu chính được sử dụng trong nghiên cứu này là phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính. Thang đo sau khi được đánh giá bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA và sử dụng AMOS phân tích CFA/SEM và phân thích đa nhóm.

### 4. Kết quả nghiên cứu

Tác giả tiến hành nghiên cứu định lượng chính thức thông qua hình thức khảo sát bằng công cụ Google Docs. Kết quả có 381 phiếu phản hồi, trong đó có 7 phiếu không ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm, chiếm 1,80%. Tác giả tiến hành làm sạch dữ liệu khảo sát và loại bỏ các phiếu khảo sát kém chất lượng bằng kiểm định phân phối chuẩn Normal Q-Q plot. Sau khi sàng lọc những phiếu kém chất lượng thì số lượng phiếu hợp lệ cuối cùng là 350 phiếu được dùng trong phân tích chính thức. Nghiên cứu sử dụng phương pháp EFA nên cỡ mẫu được chọn trên nguyên tắc mẫu càng lớn càng tốt. Với 20 biến quan sát, số lượng mẫu tối thiểu cần thiết là:  $20 * 5 = 100$  mẫu. Vì vậy, số mẫu 350 là phù hợp.

#### 4.1. Phân tích độ tin cậy Cronbach Alpha

Tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach Alpha lớn hơn 0,6 nên đạt yêu cầu. Phần lớn các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3. Riêng có hai biến quan sát là PU1 = 0,236 và PE4 = 0,199 có hệ số tương quan biến tổng thấp hơn 0,3. Do đó, tác giả sẽ loại hai biến quan sát này ra khỏi thang đo và thực hiện phân tích lại độ tin cậy của thang đo bằng kết quả Cronbach's Alpha.

#### 4.2. Phân tích khám phá EFA

Kết quả phân tích khám phá EFA lần 2 thu được các giá trị: KMO = 0,782 nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1 nên đủ điều kiện để sử dụng phân tích này, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải > 0,5, giá trị Eigenvalue > 1, tổng phương sai trích = 57,915% > 50% cho thấy 5 yếu tố này giải thích cho 17 biến quan sát là 57,915%

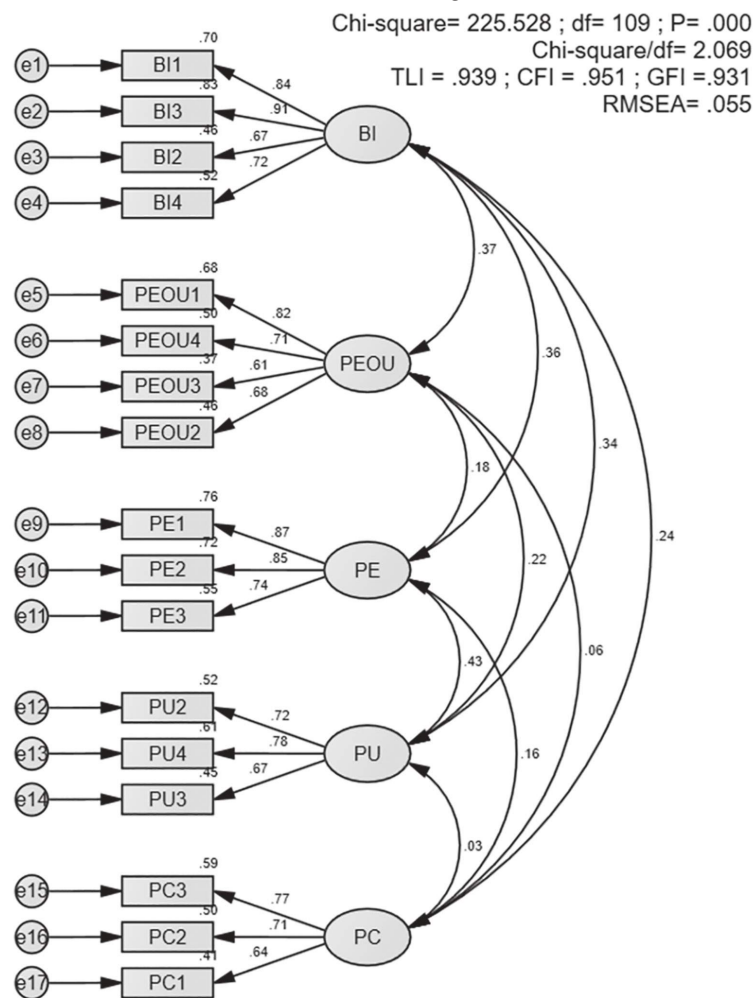
(sau khi loại bỏ biến quan sát PC4 có giá trị  $0,493 < 0,5$  trong kết quả phân tích EFA lần 1).

#### 4.3. Kiểm định thang đo bằng CFA

Kết quả CFA cho thấy mô hình đo lường tới hạn (saturated model) có 109 bậc tự do. Mô hình có Chi-square = 225,528 có  $p = 0,000$  (nhỏ hơn 0,05). Vì kích thước mẫu lớn ( $n = 350$ ) nên chỉ số

CMIN/df = 2,069 (nhỏ hơn 3) là có thể chấp nhận được (Byrne, 2001 và Arbuckle, 2006). Các chỉ số TLI = 0,939, CFI = 0,951, GFI = 0,931 đều lớn hơn 0,9, RMSEA = 0,055 (nhỏ hơn 0,08). Do đó, mô hình này phù hợp với dữ liệu thị trường (Hair et al., 2010). Kết quả CFA mô hình đo lường tới hạn được thể hiện trong Hình 2.

**Hình 2.** Kết quả CFA mô hình đo lường tới hạn (chuẩn hóa)



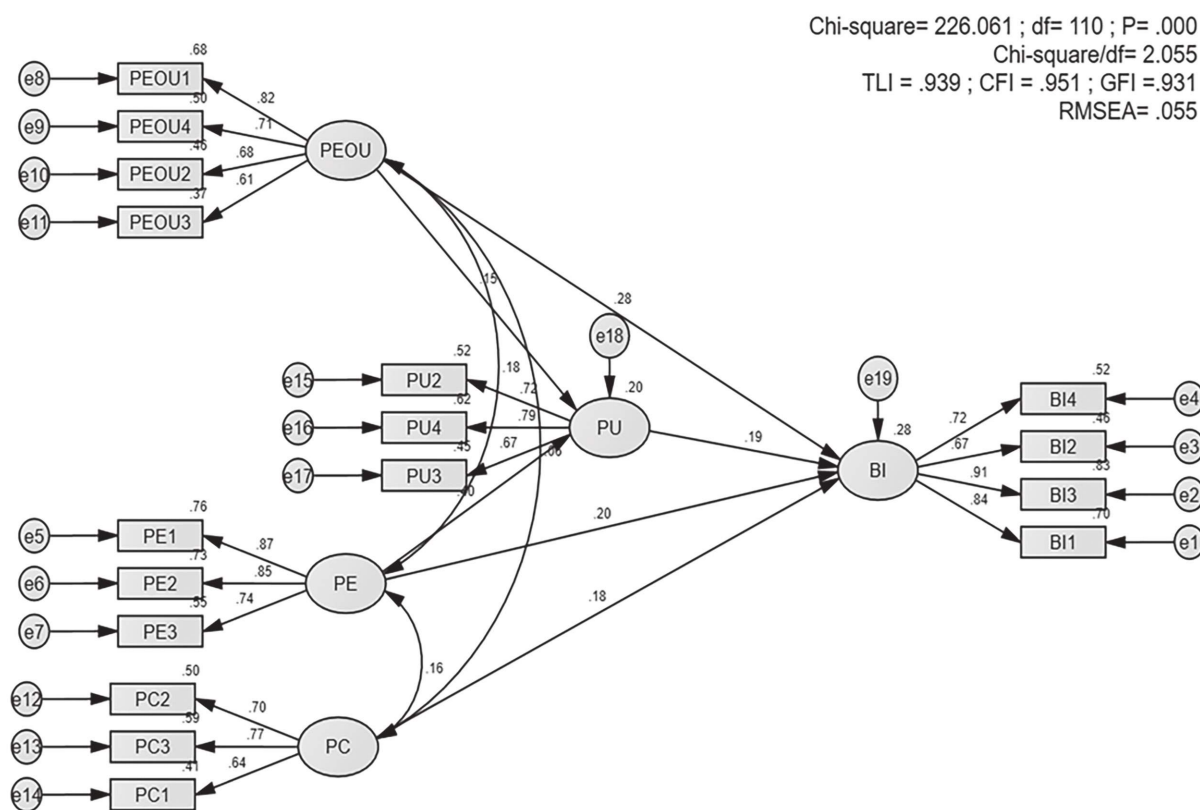
Nguồn: Tác giả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Kết quả cũng cho thấy trọng số CFA (Estimate) của tất cả các biến quan sát đều lớn hơn 0,5 (thấp nhất là  $\lambda_{PEOU3} = 0,606$ ) và có ý nghĩa thống kê với các giá trị P đều bằng 0,000. Vì vậy, có thể khẳng định giá trị hội tụ của thang đo sử dụng trong mô hình nghiên cứu.

#### 4.4. Kiểm định mô hình nghiên cứu bằng SME

Kết quả SEM ở hình 3 cho thấy, mô hình có 110 bậc tự do, Chi-square = 226,061, CMIN/df = 2,055 < 3, các chỉ số TLI = 0,939, CFI = 0,951, GFI = 0,931 đều lớn hơn 0,9 và RMSEA = 0,055 nhỏ hơn 0,08. Như vậy, có thể kết luận mô hình này thích hợp với dữ liệu thị trường (Hair et al., 2010).

**Hình 3. Kết quả SEM đối với mô hình lý thuyết chuẩn hóa**



Nguồn: Tác giả xử lý từ dữ liệu khảo sát

**4.5. Kiểm định ước lượng mô hình lý thuyết bằng**

**Bootstrap**

Kiểm định Bootstrap được tác giả thực hiện nhằm đánh giá tính bền vững của mô hình lý thuyết, đánh giá độ tin cậy của các ước lượng trong mô hình. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp Bootstrap với số lượng mẫu  $N = 700$  ( $N = 2n$ ). Kết quả ước lượng từ 700 mẫu cho thấy trị tuyệt đối của giá trị tới hạn ( $CRPEOU \rightarrow PU = 1,333$ ;  $CRPE \rightarrow PU = 0$ ;  $CRPEOU \rightarrow BI = -1,333$ ;  $CRPE \rightarrow BI = 0,667$ ;  $CRPC \rightarrow BI = 1$ ;  $CRPU \rightarrow BI = 0,667$ ) rất nhỏ so với 1,96 nên

có thể nói là độ chệch là rất nhỏ, không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Như vậy, ta có thể kết luận là các ước lượng trong mô hình là đáng tin cậy.

**4.6. Đánh giá tác động trực tiếp, gián tiếp và tổng hợp giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu**

Để đánh giá mức độ tác động các nhân tố của trang web tới ý định sử dụng tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên, tác giả sử dụng phương pháp phân tích tác động trực tiếp, gián tiếp và tổng hợp (kết quả theo bảng 1).

**Bảng 1. Tác động trực tiếp, gián tiếp giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu**

Biến phụ thuộc	Tác động	PC	PEOU	PE	PU	BI
PU	Trực tiếp	0	0,119	0,289	0	0
	Gián tiếp	0	0	0	0	0
	<b>Tổng hợp</b>	<b>0</b>	<b>0,119</b>	<b>0,289</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
BI	Trực tiếp	0,223	0,273	0,175	0,232	0
	Gián tiếp	0	0,028	0,067	0	0
	<b>Tổng hợp</b>	<b>0,223</b>	<b>0,301</b>	<b>0,242</b>	0,232	0

Nguồn: Tác giả tính toán



Kết quả từ bảng 1 cho thấy, trong các nhân tố của trang web ảnh hưởng đến ý định ứng tuyển trực tuyến thì nhân tố nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU) của trang web ảnh hưởng lớn nhất với  $\beta = 0,301$ . Tiếp theo là nhân tố nhận thức hưởng thụ (PE) với hệ số  $\beta = 0,242$ . Hai nhân tố còn lại cũng có ảnh hưởng đáng kể đến ý định ứng tuyển trực tuyến, với lần lượt là nhân tố nhận thức sự hữu ích (PU) với  $\beta = 0,232$  và nhận thức sự tin cậy (PC) với  $\beta = 0,223$ . Bên cạnh đó, nhân tố nhận thức hưởng thụ (PE) ảnh hưởng trực tiếp đến nhân tố nhận thức sự hữu ích (PU) với hệ số  $\beta = 0,289$ . Điều này có nghĩa là khi sự trải nghiệm của người tìm việc được tăng 1% thì nhận thức về tính hữu dụng của trang web tăng 0,289%.

Từ kết quả trên, có thể nhận thấy rằng, tất cả các nhân tố của trang web đều có tác động trực tiếp đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.

#### **4.7. Kiểm định mô hình cấu trúc đa nhóm**

Để kiểm định về sự khác biệt giữa hai mẫu trong nhóm có hai mô hình cần được ước lượng. Mô hình thứ nhất gọi là mô hình khả biến, tất cả các tham số ước lượng được tự do. Mô hình thứ hai là mô hình bất biến, tất cả có tham số ước lượng được ràng buộc có giá trị như nhau cho tất cả các nhóm. Phân chia khảo sát các nhóm như sau:

- Giới tính: Nam và Nữ.
- Độ tuổi: nhỏ hơn 30 tuổi và từ 30 tuổi trở lên.
- Trình độ: dưới Cao đẳng/Đại học và từ Cao đẳng/Đại học trở lên.
- Kinh nghiệm: dưới 5 năm và từ 5 năm trở lên.

Kiểm định sự khác biệt theo giới tính: Mẫu nghiên cứu được chia làm hai nhóm: người tìm việc giới tính nam ( $n = 172$ ) và người tìm việc giới tính nữ ( $n = 178$ ). Giá trị khác biệt Chi-square của hai mô hình (khả biến và bất biến) là 16,147 với 6 bậc tự do,  $p$ -value = 0,013 ( $< 0,05$ ) nên có thể kết luận rằng có sự khác biệt về Chi-square giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến. Vì vậy, mô hình khả biến được chọn. Kết quả trên cho thấy, giới tính làm thay đổi ít nhất một trong các mối quan hệ giữa các khái niệm. Sự khác nhau rõ nhất giữa người tìm việc nam và người tìm việc nữ là mối quan hệ giữa nhận thức sự hữu ích (PU) của các trang web và ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) để tìm việc. Mối quan hệ này không có ý nghĩa đối với người tìm việc nam giới ( $p = 0,745 > 0,05$ ) nhưng lại có ý nghĩa đối với người tìm việc nữ ( $p = 0,000 < 0,05$ ).

Kiểm định sự khác biệt theo độ tuổi: Sự khác biệt giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến về độ tuổi cho thấy sự khác biệt về Chi-square giữa hai mô hình là 13,226 với 6 bậc tự do và  $p = 0,039 (< 0,05)$ . Điều này cho thấy có sự khác biệt giữa độ tuổi khi tác động vào mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu. Cụ thể, tất cả các mối quan hệ trong nghiên cứu này đều có ý nghĩa đối với nhóm người tìm việc có độ tuổi  $< 30$  tuổi ( $p < 0,05$ ) nhưng lại không hoàn toàn có ý nghĩa đối với nhóm người tìm việc có độ tuổi  $> 30$  tuổi.

Kiểm định sự khác biệt theo trình độ: Sự khác biệt giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến về trình độ cho thấy sự khác biệt về Chi-square giữa hai mô hình là 14,862 với 6 bậc tự do và  $p = 0,021 (< 0,05)$ . Sự khác biệt lớn nhất giữa hai nhóm trình độ ( $<$  Cao đẳng/Đại học và  $>$  Cao đẳng/Đại học) là mối quan hệ giữa nhận thức sự tin cậy (PC) và ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) để tìm kiếm việc làm của người tìm việc. Mối quan hệ này có ý nghĩa đối với nhóm người tìm việc có trình độ  $>$  Cao đẳng/Đại học với  $p = 0,002 (< 0,005)$ , nhưng lại hoàn toàn không có ý nghĩa đối với nhóm ứng viên có trình độ  $<$  Cao đẳng/Đại học với  $p = 0,962 (> 0,05)$ .

Kiểm định sự khác biệt theo kinh nghiệm: Sự khác biệt giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến về trình độ cho thấy sự khác biệt về Chi-square giữa hai mô hình là 14,551 với 6 bậc tự do và  $p = 0,024 (< 0,05)$ . Hầu hết các mối quan hệ được giả thuyết đều có ý nghĩa đối với nhóm người tìm việc có kinh nghiệm  $< 5$  năm, ngoại trừ mối quan hệ giữa nhận thức sự hữu ích (PU) và ý định sử dụng tuyển dụng trực tuyến cho kết quả ngược lại, với  $p = 0,163 > 0,05$ . Tuy nhiên, các mối quan hệ này lại không cho kết quả tương tự đối với nhóm người tìm việc có kinh nghiệm  $> 5$  năm.

### **5. Kết luận và gợi ý**

#### **5.1. Đóng góp về mặt phương pháp nghiên cứu**

Về việc đo lường các khái niệm nghiên cứu, nghiên cứu này có năm khái niệm được đo lường, đó là nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu ích (PU), nhận thức hưởng thụ (PE), nhận thức sự tin cậy (PC) và ý định ứng tuyển trực tuyến (BI). Sau khi điều chỉnh thang đo cho phù hợp với thị trường nghiên cứu tại Việt Nam thì thang đo đều đạt được độ tin cậy và giá trị cho phép thông qua kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá

EFA đã loại ba biến quan sát không đạt yêu cầu. Kết quả này có ý nghĩa như sau:

Thứ nhất, các kết quả về mặt đo lường trong nghiên cứu này cho thấy các thang đo được xây dựng và kiểm định trên thế giới có thể sử dụng cho các nghiên cứu tại Việt Nam. Bên cạnh đó, về phương pháp nghiên cứu thì nghiên cứu này góp phần vào hệ thống thang đo lường các khái niệm nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu ích (PU), nhận thức hưởng thụ (PE), nhận thức sự tin cậy (PC) của một trang web tuyển dụng trực tuyến và ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) tại thị trường Việt Nam. Đặc biệt, nghiên cứu này còn có thể giúp các nghiên cứu ứng dụng có được hệ thống thang đo hay tham khảo vấn đề nghiên cứu liên quan đến tuyển dụng trực tuyến tại Việt Nam.

Thứ hai, nhìn từ góc độ của nghiên cứu này, sau khi kiểm định 5 thang đo của các khái niệm nghiên cứu thì khái niệm nhận thức sự hữu dụng còn 3 trên 4 biến quan sát, khái niệm nhận thức hưởng thụ còn 3 trên 4 biến quan sát, khái niệm nhận thức sự tin cậy còn 3 trên 4 biến quan sát; khái niệm nhận thức tính dễ sử dụng và khái niệm ý định ứng tuyển trực tuyến không bị loại biến quan sát. Vì trong nghiên cứu hành vi, mỗi biến độc lập được xem là biến tiềm ẩn, cho nên qua nghiên cứu này, có thể cho thấy rằng không nên đo lường các khái niệm tiềm ẩn bằng chính chúng. Mỗi khái niệm biến độc lập (biến tiềm ẩn) có thể được đo bằng nhiều biến quan sát khác nhau để gia tăng độ tin cậy của thang đo.

Thứ ba, về mặt nghiên cứu học thuật, kết quả thang đo trong nghiên cứu này sẽ góp phần kích thích các nghiên cứu tiếp theo điều chỉnh, bổ sung và sử dụng cho các nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực tuyển dụng trực tuyến tại Việt Nam sau này.

### **5.2. Đóng góp về mặt lý thuyết**

Về mô hình lý thuyết, kết quả nghiên cứu này cho thấy sự tương thích của mô hình nghiên cứu với thông tin thị trường và cả sáu giả thuyết về mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình lý thuyết đều được chấp nhận. Từ kết quả kiểm định SEM - Square Multiple Correlation cho thấy, các khái niệm nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU) và nhận thức hưởng thụ (PE) giải thích 20,2% sự biến thiên của khái niệm nhận thức sự hữu ích (PU) với  $R^2 = 0,202$ . Bốn khái niệm, gồm tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu ích (PU), nhận thức hưởng thụ (PE) và nhận thức sự tin cậy (PC) giải thích 28,4% sự biến thiên

của khái niệm ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) với  $R^2 = 0,284$ . Trong các nhân tố tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm thì nhận thức tính dễ sử dụng có tác động mạnh nhất với  $\beta = 0,301$ . Các nhân tố còn lại tác động gần như ngang nhau đến ý định ứng tuyển trực tuyến với lần lượt là nhận thức hưởng thụ ( $\beta = 0,242$ ), nhận thức sự hữu ích ( $\beta = 0,232$ ) và cuối cùng là nhận thức sự tin cậy ( $\beta = 0,223$ ). Nhìn chung, kết quả này đã có những đóng góp về mặt lý thuyết cũng như thực tiễn, cụ thể:

Thứ nhất, các nhân tố nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu dụng (PU), nhận thức hưởng thụ (PE) và nhận thức sự tin cậy (PC) đều có tác động cùng chiều đến ý định ứng tuyển trực tuyến (BI). Điều này có ý nghĩa rằng, khi người tìm việc dễ dàng sử dụng, dễ dàng thao tác trên một trang web tuyển dụng thì họ sẵn sàng có ý định sử dụng trang web này để tìm kiếm việc làm. Ngoài ra, cảm giác thoải mái mà các trang web tuyển dụng mang lại cho ứng viên khi họ sử dụng các trang web này để tìm việc cũng góp phần gia tăng ý định sử dụng các trang web này để tìm kiếm việc làm. Hơn nữa, những trang web tuyển dụng cung cấp thông tin chính xác, đáng tin cậy thì ảnh hưởng đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.

Thứ hai, trong hai nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức sự hữu ích của một trang web tuyển dụng trực tuyến thì cả hai (gồm nhận thức tính dễ sử dụng và nhận thức hưởng thụ) đều có tác động cùng chiều đến nhận thức sự hữu ích. Điều này có ý nghĩa là khi người tìm việc dễ dàng sử dụng một trang web tuyển dụng hay người tìm việc cảm nhận được sự thoải mái, dễ chịu khi sử dụng một trang web tuyển dụng trực tuyến thì điều đó cũng đồng nghĩa với việc trang web tuyển dụng trực tuyến đó sẽ mang lại lợi ích cho người tìm việc. Qua đó, người tìm việc sẽ dễ dàng có ý định sử dụng trang web tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm.

Thứ ba, kết quả về sự tác động trực tiếp, gián tiếp cho thấy cả bốn nhân tố nhận thức tính dễ sử dụng (PEOU), nhận thức sự hữu dụng (PU), nhận thức hưởng thụ (PE) và nhận thức sự tin cậy (PC) đều có tác động trực tiếp đến ý định ứng tuyển trực tuyến (BI) của người tìm việc. Trong đó, nhân tố nhận thức tính dễ sử dụng tác động trực tiếp mạnh nhất đến ý định ứng tuyển trực tuyến với  $\beta = 0,273$  và sự tác động trực tiếp thấp nhất đến ý định sử dụng là nhận thức hưởng thụ với  $\beta = 0,175$ . Tuy nhiên, chính nhân

tố hưởng thụ lại tác động gián tiếp mạnh nhất đến ý định ứng tuyển trực tuyến với hệ số  $\beta = 0,067$ , qua đó có  $\beta$  tổng hợp = 0,242 cao thứ hai, sau nhận thức nhận thức tính dễ sử dụng với hệ số  $\beta$  tổng hợp = 0,301.

Thứ tư, về kết quả phân tích đa nhóm cho thấy sự khác biệt giữa mô hình khả biến và mô hình bất biến theo giới tính (nam và nữ), độ tuổi (< 30 tuổi và > 30 tuổi), trình độ (< Cao đẳng/Đại học và > Cao đẳng/Đại học) và kinh nghiệm (< 5 năm và > 5 năm). Kết quả này sẽ những điểm đáng lưu ý đối với các nhà tuyển dụng trong việc xây dựng một trang web tuyển dụng trực tuyến hiệu quả.

### **5.3. Hàm ý quản trị**

Từ kết quả nghiên cứu nêu trên, tác giả đề xuất những giải pháp giúp cho doanh nghiệp có được lợi thế cạnh tranh trong cuộc chiến thu hút nhân tài như hiện nay. Cụ thể:

#### **5.3.1. Gia tăng nhận thức tính dễ sử dụng bằng cách đơn giản hóa cách thức vận hành một trang web tuyển dụng trực tuyến**

Theo kết quả của nghiên cứu này thì nhận thức tính dễ sử dụng của một trang web tuyển dụng trực tuyến ảnh hưởng lớn nhất đến ý định sử dụng tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm ( $\beta = 0,273$ ). Do đó, nhà tuyển dụng nên thiết kế cách thức vận hành một trang web trở nên đơn giản hơn, dễ thao tác hơn cho người dùng. Các chức năng cần được thiết kế một cách rõ ràng, sử dụng từ ngữ dễ hiểu, mang tính thông dụng chung.

Bên cạnh đó, theo kết quả kiểm định sự khác biệt, yếu tố nhận thức về tính dễ sử dụng của một trang web tuyển dụng có ý nghĩa đối với những người tìm việc có độ tuổi < 30 tuổi với  $p = 0.000$ . Điều này có nghĩa rằng, họ là những người thường xuyên tiếp xúc công nghệ web, có thể đánh giá được cách thức vận hành của một trang web, do đó, họ thường có yêu cầu khắt khe hơn. Hơn nữa, đặc tính ít kiên trì, thiếu nhẫn nại của nhóm người tìm việc < 30 tuổi cũng là một trong những yếu tố có khả năng tác động đến ý định sử dụng trang web tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm. Do đó, các công ty nên thiết kế giao diện đơn giản, trình bày thông tin đầy đủ, hợp lý, không quá rườm rà, phù hợp với nhu cầu người dùng mà doanh nghiệp hướng đến.

Mục đích mà ứng viên sử dụng các trang web tuyển dụng trực tuyến là để tìm kiếm việc làm. Do đó, một trang web được cho là dễ dàng sử dụng đối với ứng viên là một trang web mà ứng viên có thể

sử dụng công cụ tìm kiếm một cách dễ dàng nhất. Như vậy, để có thể hỗ trợ ứng viên tìm việc một cách nhanh chóng hơn thì các doanh nghiệp nên thiết kế trang web làm sao để tối đa hóa chức năng tìm kiếm. Vì công cụ tìm kiếm trên các trang web tuyển dụng là một công cụ cực kì quan trọng trong tuyển dụng trực tuyến. Tóm lại, để thu hút được nhiều ứng viên thì các doanh nghiệp nên gia tăng nhận thức tính dễ sử dụng bằng cách đơn giản hóa cách thức vận hành một trang web tuyển dụng trực tuyến.

#### **5.3.2. Gia tăng nhận thức sự hữu ích của trang web tuyển dụng trực tuyến bằng cách tập trung cung cấp thông tin có lợi cho người tìm việc**

Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố nhận thức sự hữu ích từ các trang web tuyển dụng có tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của người tìm việc ( $\beta = 0,232$ ). Điều này có nghĩa là khi nào người tìm việc cảm nhận được lợi ích của bản thân khi sử dụng các trang web tuyển dụng trực tuyến thì khi đó họ mới sử dụng phương thức tuyển dụng trực tuyến để tìm kiếm việc làm. Do đó, để gia tăng nhận thức sự hữu ích của trang web tuyển dụng trực tuyến thì các công ty nên đăng những thông tin có liên quan đến tuyển dụng, phỏng vấn, tìm việc... hạn chế đăng quá nhiều tin quảng cáo trên các trang web tuyển dụng, điều này dẫn đến nội dung cung cấp trên các trang web tuyển dụng trực tuyến không thống nhất, không tập trung vào nội dung đăng tuyển.

#### **5.3.3. Gia tăng nhận thức sự tin cậy bằng cách cung cấp những thông tin chính xác trên các trang web tuyển dụng trực tuyến**

Với tốc độ phát triển về công nghệ web như hiện nay, rất nhiều rủi ro cho người dùng trên internet, mạng xã hội về vấn đề bảo mật thông tin. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy rằng, nhận thức về sự tin cậy vào các trang web của ứng viên cũng ảnh hưởng tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến của họ ( $\beta = 0,223$ ). Do đó, các công ty cần có chính sách bảo mật thông tin ứng viên khi họ ứng tuyển. Các công ty sở hữu các trang web tuyển dụng trực tuyến như Vietnamworks, Careerbuilder, Timviecphanh, Vieclam24h... cũng cần hoàn chỉnh chính sách bảo mật thông tin ứng viên, nhà tuyển dụng bằng những công cụ như bảo mật tài khoản người dùng, cookie trình duyệt người dùng. Đồng thời, các công ty nên sử dụng thông tin ứng viên vào đúng mục đích tuyển dụng không sử dụng vào mục đích khác.

Hơn nữa, các công ty nên thiết kế quy trình tuyển

dụng trực tuyến làm sao để có thể phản hồi thông tin cho người tìm việc khi họ ứng tuyển qua các trang web tuyển dụng một cách nhanh chóng và chính xác. Cụ thể, khi ứng viên gửi hồ sơ ứng tuyển hay nhấn nút “ứng tuyển” một vị trí nào đó, thì hệ thống trang web sẽ gửi lại email xác nhận về việc “đã ứng tuyển” của ứng viên. Hay khi công ty muốn sắp xếp lịch phỏng vấn, thì cũng nên tạo lịch phỏng vấn trên hệ thống, ứng viên dùng tài khoản của mình để đăng nhập và xác nhận lịch phỏng vấn... Như vậy, sẽ tạo nên sự trao đổi thông tin mang tính chất hai chiều, góp phần tiết kiệm thời gian cho cả công ty và ứng viên.

Tóm lại, yếu tố nhận thức sự tin cậy của ứng viên đối với trang web tuyển dụng trực tuyến là cực kỳ quan trọng. Các công ty, doanh nghiệp nên gia tăng nhận thức nhận thức sự tin cậy bằng cách cung cấp những thông tin chính xác trên các trang web tuyển dụng trực tuyến.

#### 5.3.4. Gia tăng nhận thức hưởng thụ của ứng viên bằng cách xây dựng trang web tuyển dụng trực tuyến theo hướng thân thiện với người dùng

Theo Davis (1992) cho rằng, nhận thức hưởng thụ là mức độ thú vị mà một người cảm nhận được khi sử dụng công nghệ. Theo đó, sự hưởng thụ của người tìm việc là sự cảm nhận và trải nghiệm của ứng viên khi sử dụng một trang web để tìm kiếm việc làm. Kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy rằng, nhận thức hưởng thụ có tác động trực tiếp và gián tiếp đến

ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm bởi hệ số  $\beta_{\text{tổng hợp}} = 0,242$ . Do đó, để hạn chế được những cảm xúc tiêu cực khi ứng tuyển trực tuyến, các công ty nên thiết kế một trang web thân thiện với người dùng, cụ thể:

Thứ nhất, website phải có giao diện, hình ảnh, màu sắc bắt mắt, thu hút được người dùng truy cập.

Thứ hai, người tìm việc ngày càng sử dụng điện thoại để truy cập vào các trang web hoặc ứng dụng tuyển dụng để tìm kiếm việc làm. Do đó, các công ty nên thiết kế các trang web tương thích với điện thoại di động, máy tính bảng.

Thứ ba, website phải bảo đảm thời gian vận hành thường xuyên, hạn chế tối đa thời gian ngắt quãng. Theo thống kê chung, người dùng không đủ kiên nhẫn quá 10 giây khi vào một trang web mà vẫn chưa thấy có thành phần nào trong trang web xuất hiện. Do đó, để tránh trường hợp ứng viên chờ đợi quá lâu để tìm kiếm thông tin tuyển dụng trên một trang web.

Cuối cùng, các công ty nên tối đa hóa chức năng phản hồi thông tin hỏi - đáp trên các trang web tuyển dụng trực tuyến để tương tác với ứng viên nhiều hơn và nhanh chóng hơn. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Moghaddam & cộng sự (2015) khi cho rằng, sự tương tác trên các trang web tuyển dụng trực tuyến có tác động đến ý định ứng tuyển trực tuyến để tìm kiếm việc làm của ứng viên.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allden, N., & Harris, L. (2013). Building a positive candidate experience: towards a networked model of e-recruitment. *Journal of Business Strategy*, 34 (5): 36-47.
- Allen G, Müller R-A, Courchesne E (2004) Cerebellar function in autism: functional magnetic resonance image activation during a simple motor task. *Biol Psychiatry* 56: 269-278.
- Alsultanny, Y. A. & Alotaibi, M. F (2015). Evaluating the Factors Affecton Intension to Use of E-Recruitment. *American Journal of Information Science and Computer Engineering*, 1: 324-331.
- Amin, M., Rezaei, S., & Abolghasemi, M. (2014). User satisfaction with mobile websites: the impact of perceived usefulness, perceived ease of use and trust. *Nankai Business Review International*, 5 (3): 258-274.
- Brahmana, R. K., & Brahmana, R. (2011). Determinants Of Jobs Seekers' Intention In Using E-Recruitments: Insight From Indonesia. *International Conference on Information Systems For Business Competitiveness*, 1: 216-220.
- Brahmana, R. K., & Brahmana, R. (2013). What the factors drive job seekers attitude in using E-recruitment?. *The South East Asian Journal of Management*, 7: 39-50.
- Chiwara, J. R., Chinyamurindi, W. T., & Mjoli, T. Q. (2017). Factors that influence the use of the Internet for job-seeking purposes amongst a sample of final-year students in the Eastern Cape province of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0).
- Daniel, C. O. (2019). Impact of E-recruitment on organisational performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3: 195-206.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3): 319-340.
- David Gefen, Elena Karahanna and Detmar W. Straub (2003). Trust and TAM in Online Shopping. *An Integrated Model*. *MIS Quarterly*, 27(1), 51-90.

- Doherty, R. (2010). Getting social with recruitment. *Strategic HR Review*, 9 (6): 11-15.
- Ekanayaka, P. G. (2019). Factors Influencing Job Seeker's Intention to use E-recruitment: L Evidence from a State University in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research & Development*, 5: 50-62.
- Hair, Joseph F., Ralph, E. Anderson., Ronald, L. Tatham., William, C. Black. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harris, L. C., & Goode, M. M. (2004). The four levels of loyalty and the pivotal role of trust: a study of online service dynamics. *Journal of retailing*, 80(2), 139-158.
- Hoyer W.D., MacInnis D.J. (2009). *Consumer Behavior*. South-Western: Mason, OH
- Kashi, K., & Zheng, C. (2013). Extending Technology Acceptance Model to the E-recruitment Context in Iran. *International Journal of Selection and Assessment*, 21 (1): 121-129.
- Kaur, P. (2015). E-Recruitment - A conceptual study. *International Journal of Applied Research*, 1 (8): 78-82.
- Kapse Avinash S., Patil Vishal S. & Patil Nikhil V. (2012). E- Recruitment, *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, ISSN: 2249-8958, 1 (4): 82
- Legris, P., Ingham, J., & Collette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & Management*, 40 (3): 191 - 204.
- Lin, H.-F. (2010). Applicability of the Extended Theory of Planned Behavior in Predicting Job Seeker Intentions to Use Job-Search Websites. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1): 64-74.
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1): 18-31
- Mahmood, N. A. (2017). Theoretical Framework for Factors Influencing Job-Seekers' Intention to Use Online Recruitment Websites. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (11): 479-487.
- Melanthiou, Y., Pavlou, F., & Constantinou, E. (2015). The Use of Social Network Sites as an E-Recruitment Tool. *Journal of Transnational Management*, 20 (1): 31-49.
- Metzger, M. J., & Flanagin, A. J. (2013). Credibility and trust of information in online environments: The use of cognitive heuristics. *Journal of pragmatics*, 59, 210-220.
- Moghaddam, H. A., Rezaei, S., & Amin, M. (2015). Examining job seekers' perception and behavioural intention toward online recruitment: a PLS path modelling approach. *J. Global Business Advancement*, 8 (3): 305-325.
- Moon, J. W., & Kim, Y. G. (2001). Extending the TAM for a World-Wide-Web context. *Information & management*, 38(4), 217-230.
- Nikolaou, I. (2014). Social Networking Web Sites in Job Search and Employee Recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 22 (2): 179-189.
- Parry, E., & Wilson, H. (2009). Factors influencing the adoption of online recruitment. *Personnel Review*, 38(6): 655-673.
- Rana, S. K. (2018). Job Seeker behavior towards E-recruitment. *Universal Review*, 7 (8): 21-32.
- Rosoiu, O., & Popescu, C. (2016). E-recruiting Platforms: Features that Influence the Efficiency of Online Recruitment Systems. *Informatica Economica*, 20 (2): 46-55.
- Selvanathan, M., Muhammad, F., Shaikh, F., Supramaniam, M., & Yusof, N. M. (2019). Perceptions towards Intentions to Use Erecruitment Services among International Students in a Private University, Klang Valley. *International Journal of Innovation*, 6(2): 80-90.
- Song Y., Zhang Y.H., Xie S.D., Zeng L., Zheng M., Salmon L.G. (2006). Source apportionment of PM2.5 in Beijing by positive matrix factorization. *Atmospheric Environment* 40:1526-37.
- Tangaza, I. A., Mansor, M. F. B., Abu, N. H., & Nasir, H. (2017). The moderating role of user attitude on the relationship between perceived ease of use and e-recruitment adoption in Nigerian civil service: a proposed conceptual framework. *Advanced Science Letters*, 23(4), 3226-3228.
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models. *Information Systems Research*, 6 (2): 144-176.
- Teoh, W. M. Y., Tan, S. A. & Chong, S. C. (2013). Factors Influencing Perceptions of University Students towards Internet Recruitment. *Asian Academy of Management Journal*, 18 (1): 123 - 142.
- Thọ, N.Đ., & Trang, N.T.M. (2011). *Nghiên cứu khoa học marketing ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*. Tp. Hồ Chí Minh: NXB Lao động.
- Walker, H. J., Feild, H. S., Giles, W. F., Armenakis, A. A., & Bernerth, J. B. (2009). Displaying employee testimonials on recruitment web sites: effects of communication media, employee race, and job seeker race on organizational attraction and information credibility. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1354.
- Yoon Kin Tong, D. (2009). A study of e-recruitment technology adoption in Malaysia, *Industrial Management & Data Systems*. 109(2): 281-300.
- Zamparini, A., Calegari, P., & Lurati, F. (2010). Message effectiveness in corporate career websites.
- Zhang, H., Jabutay, F., & Gao, Q. (2018). E-recruitment Adoption among Chinese Job-Seekers. *Kasem Bundit Journal*, 19: 261-272.
- Zusman, R. R., & Landis, R. S. (2002). Applicant preferences for web-based versus traditional job postings. *Computers in Human behavior*, 18(3), 285-296.

# HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ NGƯỜI TÂM THẦN TỪ THỰC TIỄN TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH BẠC LIÊU

TS. Lê Thị Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuyexp123@gmail.com

Đặng Chí Cường

Học viên cao học lớp K6.CT02, Trường ĐH Lao động - Xã hội

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bạc Liêu

chicuongsldtbxh@gmail.com

**Tóm tắt:** Một số nghiên cứu cho thấy trên thế giới cứ khoảng 1 trong 5 người trưởng thành có biểu hiện rối loạn tâm thần trong bất kỳ năm nào đó của cuộc đời. Bệnh tâm thần có thể bắt đầu ở mọi lứa tuổi và ảnh hưởng tạm thời hoặc lâu dài. Do đó, phát hiện sớm và chăm sóc, điều trị kịp thời sẽ giúp cho người bệnh cải thiện tình trạng bệnh và nâng cao chất lượng cuộc sống. Công tác xã hội (CTXH) là hoạt động chuyên nghiệp nhằm nâng cao năng lực cho mỗi cá nhân, gia đình và cộng đồng, xã hội, đặc biệt là hỗ trợ các nhóm yếu thế, trẻ em, người cao tuổi, người tâm thần... Bài viết đề cập đến một số khái niệm về CTXH, thực trạng các hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần từ thực tiễn Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu gồm: Hoạt động tham vấn cho người tâm thần; hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng; hoạt động kết nối nguồn lực; thông qua các hoạt động cụ thể; sản xuất hoạt động; thái độ phục vụ của nhân viên CTXH, kết quả thực hiện; mức độ hài lòng của người tâm thần và gia đình họ. Qua đây, đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần.

**Từ khóa:** Hoạt động, hoạt động công tác xã hội, người tâm thần, nhân viên công tác xã hội, vai trò của nhân viên công tác xã hội

## SOCIAL WORK ACTIVITIES IN SUPPORTING PERSONS WITH MENTAL ILLNESS FROM THE PRACTICE OF SOCIAL PROTECTION CENTER IN BAC LIEU PROVINCE

**Abstract:** Some studies show that about 1 in 5 adults has indication of mental disorders in any year of their lives in the world. Mental illness can begin at any age and have temporary or long-term effects. Therefore, early detection and timely care and treatment will help patients improve their condition and their quality of life. Social work is a professional activity aimed at improving the capacity of each individual, family, community, and society, especially supporting disadvantaged groups, children, the elderly, and person with mental illness. The article mentions some concepts of social work, the current status of social work activities in supporting person with mental illness from the practice of Social Protection Center in Bac Lieu provincial including: Consulting activities for the person with mental illness; medical support and rehabilitation activities; resource connection activities; through specific activities; operating

*frequency; service attitude of social workers, performance results; level of satisfaction of mentally ill people and their families. Here, we propose some measures to improve the effectiveness of social work activities in supporting person with mental illness.*

**Keywords:** *Activities, social work activities, person with mental illness, social worker, role of social worker*

Mã bài báo: JHS - 151

Ngày nhận bài sửa: 30/8/2023

Ngày nhận bài: 8/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 29/7/2023

## 1. Giới thiệu

Công tác xã hội là hoạt động chuyên nghiệp được thực hiện đa dạng ở các lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần như hoạt động tham vấn, huy động kết nối nguồn lực, truyền thông, giáo dục chăm sóc sức khỏe. Đây là những hoạt động quan trọng nhằm hỗ trợ người tâm thần có những thay đổi tích cực hơn nhằm ổn định cuộc sống và phát triển kỹ năng tự chăm sóc bản thân. Thực tiễn, trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu có 2 cơ sở bảo trợ xã hội công lập và 3 cơ sở ngoài công lập tiếp nhận và nuôi dưỡng đối tượng bảo trợ xã hội theo quy định của pháp luật. Trong đó, Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu là đơn vị chăm sóc nuôi dưỡng và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí. Theo số liệu báo cáo năm 2022, trung tâm có 92 đối tượng, trong đó có 12 đối tượng người tâm thần đặc biệt nặng, có hành vi gây nguy hiểm cho gia đình và cộng đồng; 10 đối tượng người tâm thần nặng; 5 người cao tuổi sa sút về sức khỏe tâm thần số còn lại là tâm thần nhẹ có khả năng giao tiếp và nhận thức. Công tác quản lý, chăm sóc, nuôi dưỡng và phục hồi chức năng cho người tâm thần trong những năm qua đã và đang tiến hành góp phần đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, công tác quản lý, chăm sóc, nuôi dưỡng và phục hồi chức năng cho người tâm thần tại trung tâm còn gặp không ít những khó khăn, như thiếu quy trình chăm sóc và phục hồi chức năng; việc can thiệp điều trị các bệnh tâm thần hiện nay chủ yếu can thiệp điều trị bằng thuốc và các hoạt động phục hồi chức năng cho các bệnh nhân mà chưa chú trọng về bình diện can thiệp ở lĩnh vực tâm lý - xã hội; các nguồn lực hỗ trợ người tâm thần rất hạn chế chủ yếu dựa vào kinh phí Nhà nước, có rất ít sự quan tâm, chia sẻ của các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp, các nhà hảo tâm...; cơ sở vật chất, trang thiết bị lạc hậu; cán bộ còn thiếu nhiều so với quy định, đặc biệt là thiếu đội ngũ bác sĩ. Đa số cán bộ trực tiếp trợ giúp người tâm thần chưa được đào tạo kiến thức chuyên môn về tâm thần và CTXH. Mặt khác, do khó khăn về kinh tế, gia đình các đối tượng đã buông xuôi phó mặc cho các cơ sở trợ giúp xã hội ít quan tâm thăm hỏi. Để đánh giá chất lượng những hoạt động CTXH mà người tâm

thần tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu đã và đang được cung cấp ra sao, có phù hợp hay không và mức độ hài lòng của người tâm thần như thế nào, nghiên cứu tiến hành tìm hiểu và phân tích thực trạng hoạt động CTXH hỗ trợ người tâm thần và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ và chăm sóc người tâm thần.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Vấn đề tâm thần và người tâm thần, người bệnh tâm thần đã có rất nhiều tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu chi rõ đặc điểm, biểu hiện và cách thức can thiệp, hỗ trợ, nhất là người tâm thần sau những biến cố gây tổn thương về sức khỏe thể chất và tinh thần. Đồng thời, trong lĩnh vực y tế và CTXH cũng có nhiều nghiên cứu về chăm sóc sức khỏe tâm thần bằng nhiều phương pháp nghiên cứu đa dạng như Delphi, khảo sát, trắc nghiệm... tại Mỹ, Canada, Úc, Philippine... Anthony F Jorm. (2015). "Using the Delphi expert consensus method in mental health research" đề cập đến: "Sổ tay Cochrane về Đánh giá có hệ thống các can thiệp" (Higgins và Green, 2011); "Tuyên bố về các tiêu chuẩn báo cáo thử nghiệm hợp nhất (CONSORT) về tiêu chuẩn báo cáo thử nghiệm" (Begg et al., 1996), và Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA); "Tuyên bố về đánh giá hệ thống và phân tích tổng hợp" (Moher et al., 2009). Phương pháp Delphi đã được sử dụng để phát triển các tiêu chí đánh giá chất lượng của các thử nghiệm lâm sàng ngẫu nhiên (Verhagen và cộng sự, 1998), hướng dẫn về nội dung phác đồ thử nghiệm lâm sàng (Tetzlaff và cộng sự, 2012), tiêu chuẩn báo cáo các can thiệp được sử dụng trong thử nghiệm (Hoffmann và cộng sự, 2014) và các phương pháp được sử dụng trong tổng quan hệ thống (Pincus và cộng sự, 2011). Tuy nhiên, những nghiên cứu này chưa đi sâu, tìm hiểu về hoạt động CTXH với người tâm thần tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu. Vì vậy, đây là vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu.

UNICEF (2011) "Sức khỏe tâm thần và tâm lý xã hội của trẻ em và thanh niên tại một số tỉnh và thành phố ở Việt Nam" đã khẳng định: Sức khỏe tâm thần được xem là một bộ phận không thể tách rời trong định nghĩa về sức khỏe (xem WHO, 2001), trong đó, sức khỏe tâm

thần không chỉ là không bị mắc rối loạn tâm thần mà còn bao hàm trạng thái thoải mái, sự tự tin vào năng lực bản thân, tính tự chủ, năng lực và khả năng nhận biết những tiềm năng của bản thân. Kết quả nghiên cứu cung cấp luận cứ hình thành các khuyến nghị về cách thức giải quyết các thách thức xung quanh vấn đề sức khỏe tâm thần và tổn thương tâm lý xã hội của trẻ em và thanh niên, đồng thời đóng góp cho các chương trình quốc gia hiện có. Nghiên cứu đã sử dụng hai phương pháp tiếp cận chính: nghiên cứu tài liệu có sẵn của quốc gia và khu vực và nghiên cứu định tính. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng hai thang đo hạnh phúc có hiệu lực quốc tế đối với 402 em học sinh (trong 2 độ tuổi 11-14 và 15-17 tuổi) thang Bảng hỏi về điểm mạnh và khó khăn (SDQ) và Thang đo Sự tự tin, khả năng ứng phó (SE). Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa tập trung tìm hiểu về các hoạt động CTXH trong chăm sóc và hỗ trợ người tâm thần. Đây vẫn là vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu.

Kỷ yếu Hội thảo quốc tế với chủ đề “*Phát triển CTXH với chăm sóc sức khỏe tâm thần ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*” do Trường Đại học Lao động - Xã hội phối hợp với Đại học tổng hợp South Carolina (Mỹ) tổ chức vào ngày 3/6/2014 tại Hà Nội đã đề cập sâu sắc tới các vấn đề sức khỏe tâm thần. Hội thảo đạt hiệu quả cao thông qua các tham luận khoa học: Đào tạo CTXH và CTXH trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần - kinh nghiệm của Hoa Kỳ và Đại học South Carolina; Vai trò, nhiệm vụ của CTXH trong hệ thống chăm sóc sức khỏe tâm thần; Lồng ghép CTXH vào hệ thống chăm sóc sức khỏe tâm thần đã có sẵn, kinh nghiệm quốc tế và một vài quan sát tại Việt Nam; Định hướng của Việt Nam trong phát triển CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần và những thách thức.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - WHO - UNICEF, Cục Bảo trợ xã hội đã hợp tác, tổ chức nghiên cứu với Trung tâm Nghiên cứu Đào tạo và Phát triển Cộng đồng (RTCCD) thực hiện nghiên cứu “*Đánh giá các mô hình chăm sóc sức khỏe tâm thần phát triển bởi các tổ chức phi chính phủ ở Việt Nam*”. Đề tài làm rõ vấn đề nên chú trọng cải thiện và mở rộng mạng lưới các Trung tâm Bảo trợ xã hội hay chú trọng vào phát triển hệ thống điều trị, chăm sóc và phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng cho các bệnh nhân tâm thần. Bên cạnh đó, một số vấn đề khác cũng được làm rõ như: Quy mô của các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần và phục hồi chức năng cho người tâm thần (NTT) do tổ chức NGO cung cấp đến đâu?; Cụ thể gồm những dịch vụ gì?; Chất lượng ra sao?; Tính bền vững của các dịch vụ này? Những bài học rút ra cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhằm phục vụ cho tiến trình phát triển

đề án quốc gia về củng cố hệ thống bảo trợ xã hội trong giai đoạn 2011-2020.

Tác giả Hải, (2019) với bài báo: *Đánh giá nguồn nhân lực chăm sóc người tâm thần trong các cơ sở thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*” tại 6 địa bàn là Hà Nội, Hồ Chí Minh, Bến Tre, Đà Nẵng, Phú Thọ, Quảng Ninh. Bài viết tập trung phân tích thực trạng nguồn nhân lực trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần và những khó khăn họ gặp trong công việc. Từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu của xã hội và những giải pháp trong chăm sóc sức khỏe tâm thần hiệu quả. Với sự phát triển của khoa học công nghệ, mô hình chăm sóc tập trung có nên chuyển sang mô hình chăm sóc dựa vào cộng đồng và cung cấp dịch vụ. Mặc dù hiện nay, đội ngũ cán bộ còn gặp rất nhiều khó khăn khi thực hiện các hoạt động tham vấn, điều phối nhóm... Tuy nhiên, tác giả chưa đi sâu phân tích thực trạng các hoạt động CTXH trong chăm sóc người tâm thần tại trung Bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu. Vì vậy, tìm hiểu sâu về thực trạng các hoạt động chăm sóc sức khỏe tâm thần tại tỉnh Bạc Liêu vẫn là chủ đề cần được quan tâm nghiên cứu.

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Phương pháp phân tích tài liệu**

Nghiên cứu vận dụng phương pháp này, nhất là sử dụng các kỹ thuật chuyên môn nhằm thu thập thông tin, số liệu, tài liệu từ các nguồn tài liệu đã được công bố hoặc rút ra từ các nguồn tài liệu những thông tin cần thiết phục vụ cho quá trình nghiên cứu. Điều này nhằm hệ thống hoá lý luận về hoạt động CTXH trong chăm sóc và hỗ trợ người tâm thần, từ đó tìm ra những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động này và làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần.

#### **3.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi**

Nghiên cứu sử dụng phương pháp trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi thực hiện với 89 khách thể là người tâm thần và thân nhân tại trung tâm để thu thập thông tin nhằm đạt mục đích nghiên cứu (đại diện gia đình, người giám hộ cho đối tượng tâm thần có thể trả lời thay trong trường hợp người tâm thần không trả lời được). Bảng hỏi được thiết kế gồm 2 phần, phần 1 là những thông tin chung, phần 2 là những thông tin cụ thể nhằm tìm hiểu thực trạng các hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần, tìm hiểu yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động CTXH và tìm hiểu các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần tại Trung tâm CTXH Tỉnh Bạc Liêu.

#### **3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu**

Nghiên cứu đã tiến hành 21 cuộc phỏng vấn sâu, cụ thể: phỏng vấn NTT và gia đình của người tâm



thần: 10 cuộc; phòng vấn cán bộ nhân viên chăm sóc: 8 cuộc; phòng vấn cán bộ nhân viên CTXH: 2 cuộc; phòng vấn cán bộ quản lý của Trung tâm: 1 cuộc. Các vấn đề phỏng vấn sâu tập trung vào tìm hiểu thực trạng thực hiện các hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần, tìm hiểu nguyên nhân và yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động CTXH, tìm hiểu các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần.

#### 4. Kết quả nghiên cứu

Nhìn chung, nhân viên CTXH đã tiến hành các hoạt động CTXH với NTT tại Trung tâm Bảo trợ xã hội. Kết quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần tại Trung tâm được thể hiện qua qua tổng hợp phiếu đánh giá NTT (đã giảm bệnh còn nhẹ) và người thân, người giám hộ của NTT (còn bệnh nặng), thể hiện thông qua bảng số liệu dưới đây:

**Bảng 1.** Mức độ thực hiện CTXH đối với người tâm thần tại trung tâm

Vị trí người được trưng cầu ý kiến	Số người được trưng cầu ý kiến		Rất thường xuyên		Thường xuyên		Ít thường xuyên		Không thường xuyên	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	SL	%
Người bệnh tâm thần	48	100	39	81,25	09	18,75	0	0	0	0
Người thân, người giám hộ	41	100	35	85,37	06	14,63	0	0	0	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài. (2023)

Qua bảng số liệu trên, đánh giá một cách tổng quát thì kết quả thu được cho thấy các ý kiến đánh giá khá cao về các hoạt động của nhân viên CTXH trong hỗ trợ, giúp đỡ NTT tại trung tâm. Số liệu trên cũng thể hiện ý kiến của các nhóm tuy có sự khác nhau nhưng hầu như NTT và người thân, người giám hộ đều cho rằng hoạt động CTXH được thực hiện ở mức rất thường xuyên và thường xuyên, không có ý kiến nào cho là ít thường xuyên và không thường xuyên.

Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy hoạt động CTXH đã được thực hiện đối với NTT tại Trung tâm Bảo trợ xã hội ở mức rất thường xuyên. Tuy nhiên, còn một tỷ lệ khá ít khi đánh giá nhân viên CTXH chỉ thực hiện thường xuyên. Điều đó là chính xác bởi thực tế trung tâm đã có phòng CTXH và thực hiện các hoạt động CTXH thông qua chế độ chính sách cho NTT. Tuy nhiên, sự kết hợp giữa hoạt động thường niên của trung tâm và tính chất riêng biệt, đặc thù, chuyên nghiệp về hoạt động của CTXH, nhất là vai trò của nhân viên CTXH còn hạn chế. Với chức năng, nhiệm vụ của cán bộ cơ quan đơn vị và với số lượng nhân viên CTXH mới chỉ có 5 người được tập huấn, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng chuyên môn CTXH chứ cũng chưa được đào tạo bài bản có văn bằng, chứng chỉ chuyên nghiệp. Mặc dù, thực tế các hoạt động CTXH có thể đảm bảo thực hiện rất thường xuyên và hiệu quả đối với tất cả các nhóm đối tượng nhưng để đạt hiệu quả cao và mang tính chuyên nghiệp của hoạt động CTXH trong chăm sóc, hỗ trợ người tâm thần thì còn hạn chế. Những hoạt động CTXH được nghiên cứu được thể hiện cụ thể qua hoạt động tham vấn, hoạt động vận động, kết nối nguồn lực và hoạt động hỗ trợ y tế, phục hồi chức năng dưới đây.

#### 4.1. Thực trạng hoạt động tham vấn cho người tâm thần

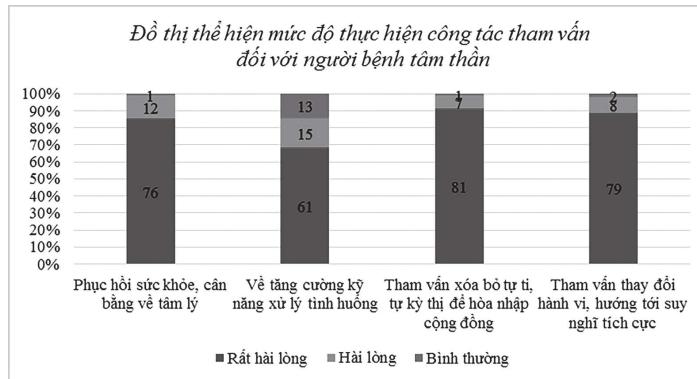
Trong những năm vừa qua, hoạt động tham vấn tại trung tâm đã được thực hiện, tuy nhiên việc này được thể hiện qua trợ giúp cho đối tượng thuộc diện được quan tâm, chăm sóc chủ yếu về mặt thể chất, sức khỏe hơn là về tâm lý, tinh thần. Đa số hoạt động trợ giúp là chính, chưa tìm hiểu nhu cầu của họ và tiến hành tham vấn cho họ theo quy trình tham vấn. Hiện tại ở trung tâm cũng chưa có nhân viên tham vấn chuyên nghiệp, hoạt động tham vấn vẫn chỉ được thực hiện bởi các nhân viên CTXH (5 nhân viên CTXH). Họ cũng chưa được trang bị kiến thức, kỹ năng chuyên sâu về tham vấn. Vì vậy, các hoạt động hàng ngày của cán bộ quản lý kiểm tra nhắc nhở, nhân viên chăm sóc, nhân viên làm vệ sinh các khu ở, nấu ăn, cho ăn, tắm giặt, thay đồ, cho uống thuốc. Nhân viên CTXH hỗ trợ giúp đỡ đồng viên về mặt tình cảm, tâm lý... cho các đối tượng nhất là đối với người bệnh tâm thần (NBTT). Hầu như họ đã làm thay tất cả mọi việc cho đối tượng như một nhiệm vụ không thể thiếu trong ngày và cứ như thế hết ngày này đến ngày khác.

Qua khảo sát, quan sát, tìm hiểu thu thập thông tin về thực trạng công tác tham vấn, tư vấn, CTXH cá nhân với NBTT tại trung tâm cho thấy các hoạt động CTXH cá nhân, nhất là tham vấn về tâm lý cho NBTT đang được nuôi, chăm sóc tại Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu đã được thực hiện ở mức thường xuyên. Điều này, được NTT đánh giá thể hiện qua mức độ hài lòng và rất hài lòng cao chiếm tỷ lệ từ 61%-79%, mức độ bình thường từ 1%-13%, không có ý kiến nào ở mức không hài lòng, chiếm 0%. Theo tổng hợp nhận xét, đánh giá

của NTT đã chuyển sang nhẹ (sức khỏe trung bình) và gia đình của NTT còn nặng (sức khỏe không tốt lắm) với 89 người đã được tham vấn với các nội dung đa dạng, đúng trọng tâm. Các nội dung này được NTT đánh giá ở mức độ hài lòng và rất hài lòng. Cụ thể “*tham vấn về phục hồi sức khỏe lấy lại sự cân bằng về tâm lý*” có 76 người rất hài lòng, 12 người hài lòng, 1 người cho là bình thường; Nội dung “*Về tăng cường*

*kỹ năng xử lý tình huống*” có 61 người rất hài lòng, 15 người hài lòng, 13 người cho là bình thường; Nội dung “*Tham vấn xóa bỏ tự ti, tự kỳ thị để hòa nhập cộng đồng*” có 81 người rất hài lòng, 7 người hài lòng, 1 người cho là bình thường; “*Tham vấn thay đổi hành vi, hướng tới suy nghĩ tích cực*” có 79 người rất hài lòng, 8 người hài lòng, 2 người cho là bình thường được minh họa tại biểu hình 1.

**Hình 1.** Mức độ hài lòng về hoạt động tham vấn của người bệnh tâm thần tại Trung tâm.



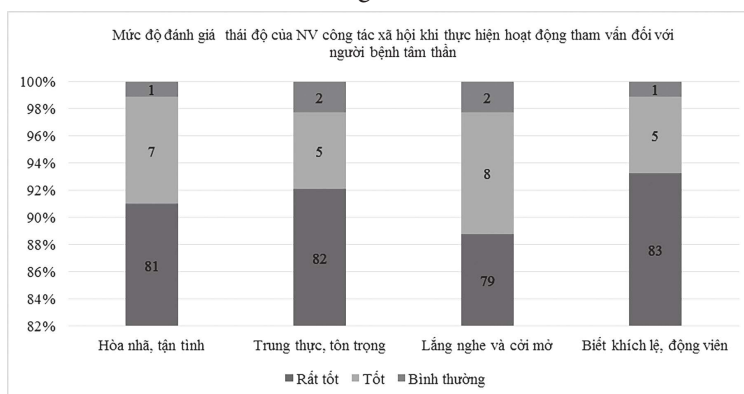
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài. (2023)

Từ việc tổng hợp nhận xét, đánh giá của NTT cho thấy, họ đã được tham vấn thông qua hình thức và các nội dung cụ thể. Hầu hết họ đều đánh giá mức độ hiệu quả về các hình thức tham vấn và nội dung tham vấn trọng tâm, trong đó nhấn mạnh đến vai trò của nhân viên CTXH. Kết quả khảo sát đối với nhóm NTT đã có phần phục hồi sức khỏe và người thân của người

tâm thần nhưng còn nặng, có 61 đến 81% người được khảo có ý kiến là rất hài lòng với các nội dung mà nhân viên CTXH đã thực hiện.

Bên cạnh đó, NTT còn rất hài lòng về thái độ tham vấn của nhân viên CTXH khi thực hiện hoạt động tham vấn. Điều này được minh họa ở Hình 2 dưới đây:

**Hình 2.** Mức độ đánh giá về thái độ của nhân viên xã hội khi thực hiện hoạt động tham vấn đối với người tâm thần



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài (2023)

Tổng hợp nhận xét, đánh giá của NTT cho thấy, hầu hết NTT đánh giá thái độ của nhân viên CTXH khi thực hiện hoạt động tham vấn ở mức rất tốt và tốt, mức bình thường chiếm tỷ lệ ít. Các nội dung được

khảo sát thể hiện ở kết quả trả lời của NTT như sau: Nhân viên CTXH có biểu hiện: “*Hòa nhã, tận tình*” có 81 người rất tốt, chiếm tỷ lệ 91,01%, 7 người cho là tốt, chiếm tỷ lệ 7,87%, 1 người cho là bình thường,

chiếm tỷ lệ 1,12%; Với biểu hiện “*Trung thực, tôn trọng*” có 82 người rất tốt, chiếm tỷ lệ 92,13%; 5 người cho là tốt, chiếm tỷ lệ 5,62%, 2 người cho là bình thường, chiếm tỷ lệ 2,25%; Biểu hiện “*Lắng nghe và cởi mở*” có 79 người rất tốt, chiếm tỷ lệ 88,76%; 8 người cho là tốt, chiếm tỷ lệ 8,99%, 2 người cho là bình thường, chiếm tỷ lệ 2,25%. Biểu hiện “*Biết khích lệ, động viên*” có 83 người rất tốt, chiếm tỷ lệ 93,25%, 05 người cho là tốt, chiếm tỷ lệ 5,62%, 1 người cho là bình thường, chiếm tỷ lệ 1,12% (*Kết quả được minh họa tại Hình 2*).

Đánh giá về mức độ hiệu quả của hoạt động tham vấn, hầu hết NTT và người nhà, người thân, người chăm sóc trực tiếp, giám hộ đều lựa chọn ở mức rất hiệu quả và hiệu quả, một số người cho là bình thường và không có ý kiến nào lựa chọn ở mức không hiệu quả. Các nội dung được khảo sát thể hiện qua kết quả trả lời như sau: Tham vấn cho từng cá nhân có 85 người rất hiệu quả, 4 người hiệu quả; Tham vấn cho từng nhóm có 77 người rất hiệu quả, 8 người hiệu quả, 2 người cho là bình thường; Tham vấn cho tất cả đối tượng trong trung tâm có 73 người rất hiệu quả, 12 người hiệu quả, 4 người cho là bình thường. (*Kết quả khảo sát của đề tài 2023*).

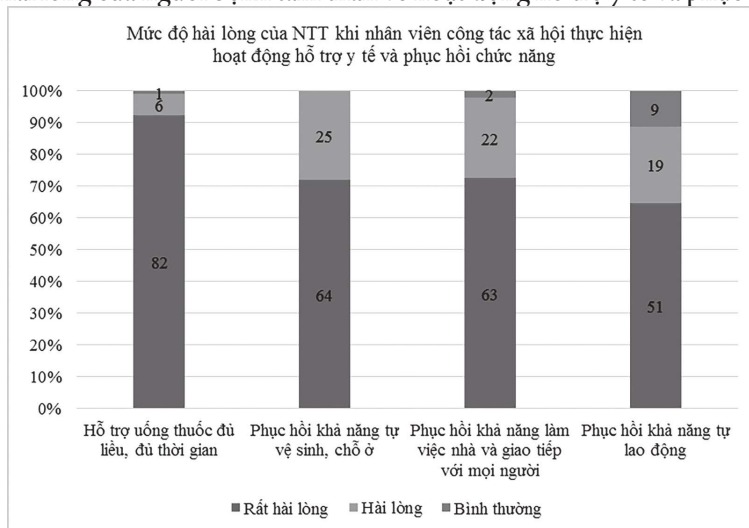
#### **4.2. Thực trạng hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng**

Người bệnh tâm thần (NBTT) đang được nuôi dưỡng tại Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu đa phần là người trẻ tuổi chiếm tỷ lệ khá cao, họ bị bệnh từ khi mới lọt lòng mẹ (bệnh bẩm sinh) hoặc bị tác động do môi trường sống (tình cảm, công việc thất bại...). Đây là những biến cố gây tổn thương trầm trọng về tinh thần cũng như thể chất của NBTT. Vì vậy, khi hỗ trợ NTT trong trung tâm sẽ tùy theo điều kiện sức khỏe của mỗi NTT, nhân viên CTXH lên kế hoạch hỗ trợ phối hợp với cán bộ quản lý, nhân viên chăm sóc y tế của trung tâm tổ chức các hoạt động vui chơi, học tập rèn luyện, giao tiếp xã hội, làm việc, thông qua đó cho họ phục hồi về tinh cảm, các mối quan hệ cá nhân cũng như quan hệ xã hội nhằm phục hồi chức năng cho NTT. Đây là những hoạt động hỗ trợ, kết nối với đội ngũ nhân viên y tế tại trung tâm khi thực hiện các hoạt động phục hồi chức năng cho NTT. Bên cạnh đó, nghiên cứu nhấn mạnh đến hỗ trợ y tế qua việc tuân thủ và thực hiện quy trình điều trị về mặt y tế đối với NBTT như: Quy định về chọn người tâm thần đưa vào trung tâm; Quy định phối kết hợp giữa trung tâm với địa phương (Lao động - Xã hội và Y tế); Quy định về quy trình tiếp nhận và can thiệp sớm; Quy định về chuyên môn, nghiệp vụ; Quy định về chế độ đãi ngộ, phụ cấp nghề nghiệp; Quy định phối hợp

giữa gia đình NTT với trung tâm và địa phương. Theo đó, khi NTT được điều trị bằng các loại thuốc đặc trị, các loại điều trị các bệnh có liên quan, thuốc bồi dưỡng nâng cao thể trạng theo chỉ định của bác sĩ, y tá và các nhân viên y tế hoặc chuyển tuyến điều trị khi NBTT có chuyển nặng, sau đó họ được đưa trở lại trung tâm. Thực tế, nhân viên CTXH thể hiện rõ vai trò chăm sóc, hỗ trợ, động viên, khích lệ cho từng trường hợp cụ thể. Khi họ đã hiểu rõ về NBTT, sẽ cùng NBTT xây dựng kế hoạch hỗ trợ tiếp theo, đề xuất phối hợp với cơ sở y tế đến trung tâm khám, chỉ định điều trị theo quy định. Không những thế, nhân viên CTXH sẽ đồng thời tư vấn cho người thân, người giám hộ phối hợp chăm sóc vệ sinh, ăn uống, tham gia các chương trình phục hồi khả năng sinh hoạt cho NBTT. Những hoạt động cụ thể cần hỗ trợ NBTT biết tự chăm sóc bản thân, biết cách ăn uống lành mạnh hợp với tình trạng sức khỏe, biết cách nấu ăn, mua sắm, giữ gìn vệ sinh thân thể, biết thu xếp chỗ ăn ở, biết cách sử dụng những phương tiện công cộng để đi lại; biết mặc quần áo... Nhìn chung, họ được nhân viên CTXH hướng dẫn để dần dần lấy lại sức khỏe và tăng cường lòng tự tin, tự trọng, biết cách giao tiếp và đối thoại với người khác, biết cách giải quyết những khúc mắc, bất đồng ý kiến với người khác một cách thỏa đáng. Bên cạnh đó, NTT còn được giúp đỡ và hướng dẫn trong việc tìm cách giảm bớt những căng thẳng tinh thần; được hướng dẫn trong việc thu xếp và tổ chức cuộc sống hàng ngày sao cho có nề nếp, thành một thông lệ, có giờ giấc, biết sử dụng giờ rảnh một cách hữu ích và thoải mái; hướng dẫn về ngủ nghỉ, hoạt động âm nhạc, đọc sách, giải trí, xem phim, hoạt động tin ngưỡng, đặc biệt là tuân thủ điều trị theo chỉ định của bác sĩ, đội ngũ nhân viên y tế...

Đánh giá về mức độ hài lòng của NBTT về các hoạt động hỗ trợ y tế, phục hồi chức năng, hầu hết NBTT đều lựa chọn ở mức rất hài lòng và hài lòng, chỉ có một số trường hợp trả lời mức bình thường, không có trường hợp nào lựa chọn ở mức không hài lòng. Các nội dung được khảo sát được thể hiện như sau: NBTT “*Được hỗ trợ uống thuốc đủ liều, đủ thời gian*” có 82 người rất hài lòng, 6 người hài lòng, 1 người cho là bình thường; “*Hỗ trợ phục hồi khả năng tự vệ sinh cơ thể, chỗ ở*” có 64 người rất hài lòng, 55 người hài lòng; “*Hỗ trợ phục hồi khả năng làm việc nhà và giao tiếp với mọi người*” có 63 người người rất hài lòng, 22 người hài lòng, 2 người cho là bình thường; “*Hỗ trợ phục hồi khả năng tự lao động*” có 51 người người rất hài lòng, 19 người hài lòng, 9 người cho là bình thường được minh họa tại hình 3.

**Hình 3.** Mức độ hài lòng của người bệnh tâm thần về hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng

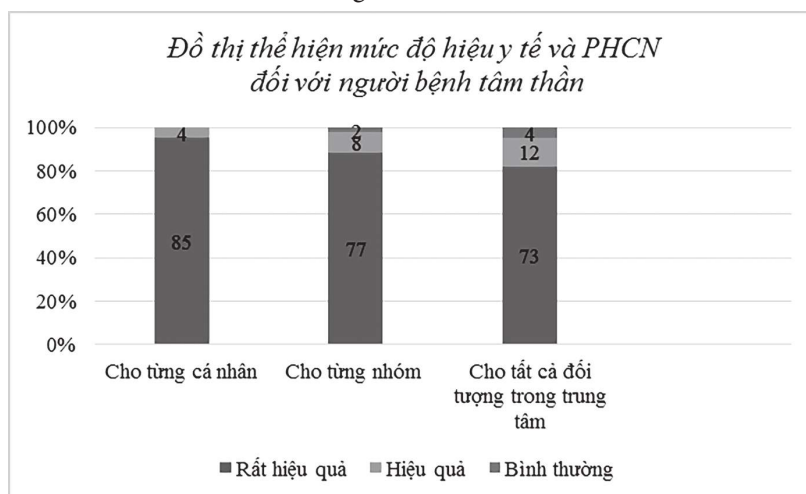


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài. (2023)

Đánh giá mức độ hiệu quả của các hoạt động hỗ trợ y tế để tuân thủ điều trị và phục hồi chức năng cho NBTT, đa phần NBTT lựa chọn ở mức “rất hiệu quả” và “hiệu quả”, chỉ có một số người lựa chọn ở mức “bình thường”, không có ý kiến nào trả lời ở mức “không hiệu quả”. Kết quả khảo sát được thể hiện như sau: Hỗ trợ

cho từng cá nhân có 85 người rất hiệu quả, 4 người hiệu quả; Hỗ trợ cho từng nhóm có 77 người đánh giá rất hiệu quả, 8 người đánh giá hiệu quả, 2 người cho là bình thường; Hỗ trợ cho tất cả đối tượng trong trung tâm có 73 người cho rằng rất hiệu quả, 12 người hiệu quả, 4 người cho là bình thường được minh họa tại hình 4.

**Hình 4.** Số liệu thể hiện mức độ hiệu quả của hoạt động y tế và phục hồi chức năng đối với người bệnh tâm thần



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài (2023)

Nhìn chung, hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng cho NTT tại trung tâm đã và đang thực hiện, điều này được thể hiện rõ qua sự đánh giá về mức độ hài lòng, mức độ hiệu quả của hoạt động. Hầu hết NTT đều hài lòng và đánh giá hoạt động này là rất hiệu quả và hiệu quả. Tuy nhiên, vẫn còn

một số ý kiến đánh giá ở mức độ bình thường. Đây cũng là căn cứ cần thiết để ứng dụng những hoạt động chuyên môn nghiệp vụ về CTXH cá nhân với NBTT vào thực tiễn. Điều này nhóm nghiên cứu sẽ đề xuất một số giải pháp (Chương 3) nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong chăm sóc, hỗ trợ

NBTT tiên tại Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu.

### 4.3. Thực trạng hoạt động kết nối nguồn lực

Thực tế, tại trung tâm đã thực hiện các hoạt động kết nối nguồn lực hỗ trợ vật chất và tinh thần cho NTT bởi cán bộ quản lý và cán bộ chăm sóc NBTT. Kết quả hàng năm đã kết nối - khai thác các nguồn lực giúp đỡ hỗ trợ về vật chất, tinh thần, sức khỏe; giới thiệu gia đình (người thân) người giám hộ tiếp cận các chính sách các dịch vụ trực tiếp về y tế, về tâm lý, giúp đỡ từ cộng đồng xã hội; chương trình điều trị phục hồi chức năng cho NBTT. Theo báo cáo của trung tâm năm 2022, đã kết nối tạo điều kiện hỗ trợ giúp 37 lượt hộ gia đình (người thân, người giám hộ) vay vốn để chăn nuôi, sản xuất kinh doanh, mua bán nhỏ; học nghề tìm việc làm... để có thêm thu nhập cho gia đình và cũng có được điều kiện cùng trung tâm chăm sóc cho NBTT. Bên cạnh đó, trung tâm đã nhận hỗ trợ trực tiếp trên 5 tấn gạo, hơn 15 ngàn gói mì, hơn 100 ngàn viên thuốc các loại, 12 triệu đồng tiền mặt... để góp phần cùng trung tâm chăm sóc, điều trị bệnh cho NBTT. Song song với hoạt động kết nối, huy động nguồn lực vật chất, trung tâm đã tiếp đón hàng chục đoàn, hàng trăm

lượt cá nhân đến thăm động viên hỗ trợ trợ tâm lý cho NBTT tại trung tâm. Trung tâm cũng đã phối hợp, kết nối với các cơ quan, tổ chức, ban ngành, đoàn thể có liên quan kiểm tra giám sát việc sử dụng kinh phí, các vật phẩm nhất là người tài trợ, hỗ trợ. Đồng thời, trung tâm trực tiếp giải quyết xử lý những thắc mắc hoặc khiếu nại, đề xuất các cơ quan thẩm quyền điều chỉnh, bổ sung, ban hành những chính sách phù hợp hơn đối với NBTT.

Kết quả đánh giá hoạt động kết nối nguồn lực cho NBTT tại trung tâm, được cán bộ quản lý, cán bộ chăm sóc, NBTT nhẹ và người thân hoặc giám hộ của NBTT cho là rất cần thiết. Tổng hợp nhận xét, đánh giá của người bệnh tâm thần về mức độ hài lòng về các nội dung được khảo sát, kết quả trả lời được thể hiện như sau: “Nguồn lực về tinh thần (sự động viên, trò chuyện, chia sẻ..)” có 72 người rất hài lòng, 12 người hài lòng, 4 người cho là bình thường; “Nguồn lực về vật chất (quần áo, vật dụng, thuốc uống... )” có 66 người rất hài lòng, 14 người hài lòng, 9 người cho là bình thường; “Nguồn lực về con người để tái hòa nhập cộng đồng” có 78 người rất hài lòng, 8 người hài lòng, 3 người cho là bình thường được minh họa tại bảng 2.

**Bảng 2.** Mức độ hài lòng về hoạt động kết nối nguồn lực đối với NBTT tại trung tâm.

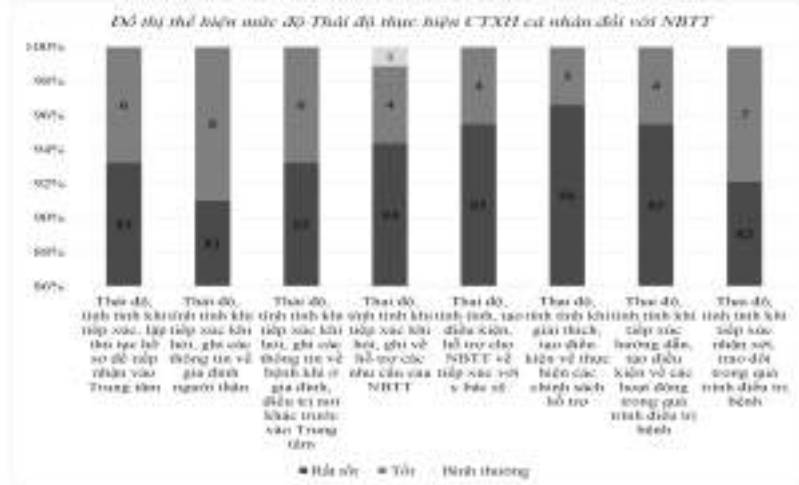
STT	Các nội dung kết nối nguồn lực	Mức độ hài lòng					
		Rất hài lòng	Tỷ lệ %	Hài lòng	Tỷ lệ %	Bình thường	Tỷ lệ %
1	Nguồn lực về tinh thần (sự động viên, trò chuyện, chia sẻ..)	73	82,02	12	13,48	04	4,5
2	Nguồn lực về vật chất (quần áo, vật dụng, thuốc men...)	66	74,16	14	15,73	09	10,11
3	Nguồn lực về con người để tái hòa nhập cộng đồng	78	87,64	08	8,98	03	3,38

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài (2023)

Bên cạnh đó, khi đánh giá về thái độ và cách ứng xử của của cán bộ và nhân viên CTXH về các hoạt động kết nối nguồn lực của NTT tại trung tâm được lựa chọn ở mức độ rất hài lòng và hài lòng là rất tốt và tốt, chỉ có một số ý kiến cho là bình thường, không có ý kiến nào là không tốt. Kết quả khảo sát được NTT trả lời như sau: “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc, lập thủ tục hồ sơ để tiếp nhận vào Trung tâm” có 83 người rất tốt, 6 người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc, khi hỏi, ghi các thông tin về gia đình, người thân” có 81 người rất tốt, 8 người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc khi hỏi, ghi các thông tin về bệnh khi ở gia đình, điều trị nơi khác trước vào trung tâm” có 83 người rất tốt, 6

người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc khi hỏi, ghi về hỗ trợ các nhu cầu của NBTT” có 84 người rất tốt, 4 người cho là tốt, 1 người cho là bình thường; “Thái độ, tính tình, tạo điều kiện, hỗ trợ cho NBTT về tiếp xúc với y bác sỹ” có 85 người rất tốt, 4 người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi giải thích, tạo điều kiện về thực hiện các chính sách hỗ trợ” có 86 người rất tốt, 3 người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc hướng dẫn, tạo điều kiện về các hoạt động trong quá trình điều trị bệnh” có 85 người rất tốt, 4 người cho là tốt; “Thái độ, tính tình khi tiếp xúc nhận xét, trao đổi trong quá trình điều trị bệnh” có 82 người rất tốt, 7 người cho là tốt được minh họa tại hình 5.

**Hình 5.** Mức độ đánh giá của NTT về Thái độ thực hiện hoạt động huy động nguồn lực tại trung tâm.



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài (2023)

Như vậy, khi phân tích thực trạng hoạt động CTXH với người tâm thần tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Bạc Liêu đã khẳng định tại trung tâm thường xuyên có thực hiện hoạt động CTXH thể hiện: hoạt động tham vấn, hoạt động huy động, kết nối nguồn lực, hoạt động hỗ trợ y tế và cộng đồng. Tuy nhiên, những hoạt động này tỷ lệ NTT trả lời khá cao, chỉ có một số hoạt động kết nối nguồn lực hạn chế hơn. Đây cũng là căn cứ giúp các nhà quản lý, lãnh đạo tăng cường hoạt động CTXH trong hỗ trợ người tâm thần, nhất là khi những biến cố xảy ra khiến họ đau đớn, khủng hoảng về tinh thần khiến họ rơi vào trạng thái rối loạn tâm thần.

### 5. Kết luận và một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp trong hỗ trợ người tâm thần

#### 5.1. Kết luận

Từ kết quả khảo sát, chúng tôi rút ra những kết luận sau: Qua nghiên cứu cho thấy, tại trung tâm, thực trạng NTT đã được tiếp cận các hoạt động về CTXH cá nhân như: hoạt động quản lý trường hợp; hoạt động tham vấn (tư vấn về tâm lý); hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng; hoạt động kết nối nguồn lực. Ở mỗi loại hình hoạt động, đánh giá chung cho thấy, các hoạt động cung cấp cho NTT đã được thực hiện ở mức rất thường xuyên và thường xuyên, được NTT đánh giá ở mức tốt và rất tốt, rất hiệu quả và hiệu quả, NTT rất hài lòng và hài lòng với đội ngũ nhân viên CTXH. Tuy nhiên, đa phần những hoạt động này chưa được thực hiện một cách chuyên nghiệp, đội ngũ thực hiện chủ yếu là cán bộ tại trung tâm, chưa được đào tạo chuyên sâu về CTXH hay tham vấn, các nội dung tham vấn hay huy động nguồn lực còn sơ sài, thiếu cơ sở khoa học, huy động nguồn lực mang tính chất kêu gọi và còn thiên hướng từ thiện... Còn nhiều ý kiến cho là bình thường và chưa được thực hiện thường xuyên, có nhiều lý do và yếu tố tác động đến điều này. Như vậy, xét về tổng thể sự hài lòng của NTT với các hoạt

động CTXH cá nhân mà trung tâm đang cung cấp, trong đó đặc biệt là hoạt động kết nối nguồn lực hỗ trợ vẫn còn chưa đáp ứng được đầy đủ nguyện vọng của nhóm đối tượng khách thể nghiên cứu.

Cơ sở pháp lý đề xuất khuyến nghị: CTXH chuyên nghiệp đã và đang phát triển ở Việt Nam trong nhiều năm nay. Tiến trình này diễn ra khá chậm nhưng trong những năm gần đây đã có những bước tiến quan trọng thông qua Đề án 32/QĐ của chính phủ và Quyết định số 112/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Ban hành Chương trình phát triển CTXH giai đoạn 2021-2030. Với các đối tượng cụ thể đã có những chính sách ra đời được tiến hành qua việc ban hành Luật NKT (năm 2010). Đề án 1215/QĐ - TTG theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, ngày 22/7/2011 "Trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2011-2020" và Quyết định số 1929/QĐ-TTg ngày 25/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chương trình trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030. Mục tiêu là huy động sự tham gia của xã hội, nhất là gia đình, cộng đồng, trợ giúp về vật chất và tinh thần, phục hồi chức năng cho người tâm thần để họ ổn định cuộc sống, phòng ngừa người rối nhiễu tâm trí, góp phần đảm bảo an sinh xã hội.

#### 5.2. Khuyến nghị

Trên cơ sở pháp lý và cơ sở thực tiễn hoạt động CTXH tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Cà Mau, chúng tôi xin đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động CTXH trong hỗ trợ người bệnh tâm thần và góp phần trong sự phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam

Thứ nhất: Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong thực hiện chính sách, pháp luật về người người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí.

Thứ hai: Tăng cường các hoạt động tham vấn cho

người tâm thần với các loại hình đa dạng và nội dung chuyên sâu như thay đổi suy nghĩ và hành vi tích cực, phục hồi sức khỏe lấy lại sự cân bằng về tâm lý, tăng cường kỹ năng xử lý tình huống, tham vấn nhằm xóa bỏ tự ti, tự kỳ thị để hòa nhập cộng đồng.

Thứ ba: Tăng cường các hoạt động huy động nguồn lực bên trong và bên ngoài, kết nối với đội ngũ y tế nhằm hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần cho người tâm thần tại Trung tâm Bảo trợ xã hội Tỉnh Bạc Liêu.

Thứ tư: Nâng cao năng lực cho đội ngũ làm CTXH tại trung tâm thông qua tập huấn, bồi dưỡng trình độ chuyên môn về CTXH, nhất là những kiến thức, kỹ năng về CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần, người bệnh tâm thần, đặc biệt là những bệnh tâm thần nặng.

Thứ năm: Xây dựng và triển khai mô hình cơ sở phòng và trị liệu rối nhiễu tâm trí tại trung tâm

Việc triển khai mô hình cơ sở phòng và trị liệu rối nhiễu tâm trí là phù hợp và hết sức cần thiết, nhằm: Phát hiện, can thiệp và phòng ngừa sớm cho người rối

những tâm trí có nguy cơ cao bị bệnh tâm thần, đồng thời góp phần giảm bớt số NBTT vào các cơ sở bảo trợ xã hội, giúp các gia đình phát hiện sớm người thân bị rối nhiễu tâm trí để có biện pháp chăm sóc kịp thời, tránh gây ra các tổn thương bệnh lý tâm thần suốt đời.

Nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ xã hội trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần, góp phần phòng ngừa, hạn chế người rối nhiễu tâm trí, người mắc bệnh tâm thần; huy động hoạt động tham vấn cho NTT hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng; hoạt động kết nối nguồn lực sự tham gia của gia đình, cộng đồng và xã hội trong việc trợ giúp, tạo điều kiện thuận lợi cho người rối nhiễu tâm trí, NBTT đã được điều trị thuyên giảm có hoàn cảnh khó khăn ổn định cuộc sống, hòa nhập cộng đồng.

- Khắc phục những khó khăn, vướng mắc; phát huy mô hình cơ sở phòng và trị liệu rối nhiễu tâm trí được thực hiện gồm 3 hoạt động chính: hoạt động tham vấn cho NTT; hoạt động hỗ trợ y tế và phục hồi chức năng; hoạt động kết nối nguồn lực.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anderson EL, Nordstrom K, Wilson MP, et al. (2017). *American Association for Emergency Psychiatry Task Force on Medical Clearance of Adults: Part I: Introduction, review and evidence-based guidelines*. West J Emerg Med 18 (2):235-242, 2017. doi: 10.5811/westjem.2016.10.32258.
- Anthony F Jorm. (2015). Using the Delphi expert consensus method in mental health research. *The Australian & New Zealand Journal of Psychiatry (ANZJP) Volume 49, Issue 10*. <https://doi.org/10.1177/0004867415600891>. First published online August 21, 2015
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2012). *Quyết định số 1364/QĐ-BLĐTBXH ngày 2 tháng 10 năm 2012 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở bảo trợ xã hội chăm sóc và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2012-2020*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, WHO, UNICEF & RTCCD. (2020). *Đánh giá các mô hình chăm sóc sức khỏe tâm thần phát triển bởi các tổ chức phi chính phủ ở Việt Nam*.
- Chính phủ. (2012). *Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 Quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15/03/2021 của Chính phủ quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội*.
- Cường Đ.C. (2023). *Công tác xã hội cá nhân với người tâm thần trong Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu*. Luận văn thạc sĩ. Chuyên ngành: Công tác xã hội. Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Hải, N.T. (2019). *Đánh giá nguồn nhân lực chăm sóc người tâm thần trong các cơ sở thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*. *Tạp chí khoa học phụ nữ*. <http://tapchikhoahoc.hvpng.edu.vn/>
- Hương, N.T. (2013). *Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần*. Hà Nội: NXB Lao động - Xã hội.
- Michael B. First. (2022). *Đánh giá y khoa những bệnh nhân với các triệu chứng tâm thần*. MD, Columbia University. <https://www.msmanuals.com>
- Phúc, N.S. (2007). *Tâm thần học và tâm lý y học*. Hà Nội: NXB Quân đội nhân dân
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 1929/QĐ-TTg ngày 25/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt chương trình trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030*.
- Thiêm, N.V. (2003). *Rối loạn lo âu, các rối loạn liên quan tới stress và điều trị học trong tâm thần*. Tài liệu giảng dạy sau đại học, Bộ môn Tâm thần, Trường Đại học Y Hà Nội, tr 11-14
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc Ban hành Chương trình phát triển Công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định số 1215/2011/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2011-2020*.
- Thùy, L.T & Cường Đ.C (2023). *Hoạt động Công tác xã hội với người tâm thần trong Trung tâm Bảo trợ xã hội thành phố Bạc Liêu, Tỉnh Bạc Liêu*. Đề tài nghiên cứu
- Trường Đại học Lao động - Xã hội phối hợp với Đại học tổng hợp South Carolina (Mỹ). (2014). *Phát triển Công tác xã hội với chăm sóc sức khỏe tâm thần ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*. Kỷ yếu Hội thảo quốc tế. Hà Nội.
- UNICEF. (2011). *Sức khỏe tâm thần và tâm lý xã hội của trẻ em và thanh niên tại một số tỉnh và thành phố ở Việt Nam*. 2052-7209
- Việt, N.K. (2003). *Sinh hóa não - các chất dẫn truyền thần kinh. Các rối loạn liên quan tới stress và điều trị học trong tâm thần*. Tài liệu giảng dạy sau đại học, Bộ môn Tâm thần, Trường đại học Y Hà Nội, tr 61-69.

# XU HƯỚNG ỨNG DỤNG CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP BẢO HIỂM VIỆT NAM

**TS. Nguyễn Thị Vân Anh**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vananh219@gmail.com

**TS. Đinh Thùy Trâm**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tramdt2008@gmail.com

**Tóm tắt:** Trong thời kỳ phát triển thịnh vượng của công nghệ, ứng dụng công nghệ vào các hoạt động quản trị, vận hành và tuyển dụng nhân lực là cần thiết đối với các doanh nghiệp. Việc chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực cũng giúp quy trình tuyển dụng nhân lực nhanh hơn, tìm kiếm, tiếp cận ứng viên chuẩn xác hơn, nâng cao trải nghiệm tuyển dụng nhân lực cho ứng viên và đem lại hiệu quả cho hoạt động quản trị nhân lực của doanh nghiệp. Xu thế mới này đang dần thay thế các hoạt động tuyển dụng nhân lực truyền thống không còn phù hợp nữa. Lĩnh vực bảo hiểm cũng là một trong những ngành ứng dụng chuyển đổi số vào mọi hoạt động trong đó có khâu tuyển dụng nhân lực đem lại nhiều ích lợi cho các ứng viên và doanh nghiệp. Nội dung bài viết này nhóm tác giả trình bày về: (i) chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực; (ii) xu hướng ứng dụng chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam; (iii) đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam.

**Từ khóa:** Chuyển đổi số, tuyển dụng nhân lực, bảo hiểm

## TRENDS OF APPLYING DIGITAL TRANSFORMATION IN PERSONNEL RECRUITMENT AT VIETNAM INSURANCE ENTERPRISES

**Abstract:** In the period of prosperous development technology, application of technology in management, operation and recruitment activities is important to businesses. The digital transformation in recruitment also helps the recruitment process to be faster, finding and approaching candidates more accurately, the recruitment experience for candidates improve and bring efficiency of human resources management activities. This new trend is gradually replacing traditional recruitment activities that are no longer relevant. The insurance sector is one of the industries that applies digital transformation in all activities including personnel recruitment, bringing many benefits to candidates and businesses. In this article, the author presents (i) digital transformation in recruitment; (ii) the trend of applying digital transformation in recruitment at Vietnamese insurance companies; (iii) some recommendations to improve the application of digital technology in personnel recruitment at Vietnamese insurance enterprises.

**Keywords:** digital transformation; personnel recruitment; insurance

Mã bài báo: JHS - 152

Ngày nhận bài sửa: 10/10/2023

Ngày nhận bài: 22/8/2023

Ngày duyệt đăng: 20/10/2023

Ngày nhận phản biện: 15/9/2023



## 1. Đặt vấn đề

Bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã hình thành xu thế phát triển mới trong nhiều lĩnh vực, trong đó có xu hướng chuyển đổi số trong xây dựng Chính phủ số từ nền tảng Chính phủ điện tử. Xây dựng Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số là một chủ trương quan trọng của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế - xã hội hiện nay. Công nghệ đã và đang tác động tới mọi mặt trong đời sống, công việc hay nghiên cứu và phát triển. Hoạt động tuyển dụng nhân lực cũng không ngoại lệ. Nhiều nhà tuyển dụng vẫn thường nói rằng hiện tại đã bước sang kỷ nguyên HR 4.0 rồi và việc thích nghi, ứng dụng công nghệ vào tuyển dụng nhân lực trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Trước xu thế đó, công ty bảo hiểm thực hiện chủ trương của Chính phủ đã thực hiện chuyển đổi số trong nhiều lĩnh vực đặc biệt là quy trình tuyển dụng nhân lực. Doanh nghiệp muốn vận hành ổn định và phát triển bền vững thì quản trị nhân lực và tuyển dụng nhân lực là khâu giữ vai trò tiên quyết. Tuy nhiên, quy trình tuyển dụng nhân lực phức tạp và công kênh theo lối truyền thống đã cho thấy nhiều hạn chế và không còn phù hợp ở thời điểm hiện tại. Vì vậy, chuyển đổi số có thể thay đổi điều đó. Bài viết đề cập đến chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực và xu hướng ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam, từ đó đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm trong thời đại mới.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết hướng đến mục tiêu cung cấp cái nhìn tổng quan về việc ứng dụng công nghệ số vào hoạt động quản trị nhân lực, trong đó có khâu tuyển dụng nhằm thấy được xu hướng hiện đại trong tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm hiện nay. Từ đó, đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam. Vì vậy, nhóm tác giả chủ yếu sử dụng số liệu thứ cấp được thu thập từ số liệu về tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm của Tổng cục Thống kê, cùng một số nguồn khác như bài báo khoa học, tạp chí chuyên ngành, các trang thông tin điện tử khu vực và toàn cầu như: các trang web chính như Google scholar, Pubmed, WoS, Google... với việc kết hợp một số từ khóa như “chuyển đổi số”, “tuyển dụng”, “chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực” “digital transformation in HRM”... Cơ sở dữ liệu thu về được lọc với các tiêu chí, bao gồm: (1) Tài liệu toàn văn có định dạng file PDF, (2) Các tài liệu tiếng Anh, (3) Thời gian được lọc từ 2012 đến năm 2023, cũng trong khoảng thời gian này

chuyển đổi số trong quản trị nhân lực trở nên phổ biến, (4) các bài báo nghiên cứu định lượng, tiêu chí này dùng để trình bày nội dung đánh giá kết quả việc ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực.

Dữ liệu về ứng dụng chuyển đổi số trong nhân lực doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam được trình bày và phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả (chủ yếu dưới dạng bảng và biểu đồ) nhằm thấy được thực trạng ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam 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 áp dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam; 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 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.

## 3. Khái quát chung về chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân sự

*Chuyển đổi số (digital conversion)*: chuyển đổi số đã xuất hiện từ lâu trên thế giới với nhiều định nghĩa, cách hiểu khác nhau.

Trong nghiên cứu của Vinh (2021), chuyển đổi số là việc sử dụng các công nghệ số để thay đổi mô hình kinh doanh, tạo ra những cơ hội, doanh thu và giá trị mới. Microsoft cho rằng, chuyển đổi số là việc tư duy lại cách thức các tổ chức tập hợp mọi người, dữ liệu và quy trình để tạo những giá trị mới. Còn theo quan điểm của FPT, chuyển đổi số là quá trình thay đổi từ mô hình truyền thống sang doanh nghiệp số bằng cách áp dụng công nghệ mới, như: dữ liệu lớn (Big Data), internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud)... làm thay đổi phương thức điều hành, lãnh đạo, quy trình làm việc, văn hóa công ty. “Chuyển đổi số” là khai thác các dữ liệu có được từ quá trình số hóa, rồi áp dụng các công nghệ để phân tích, biến đổi các dữ liệu đó và tạo ra các giá trị mới hơn. Có thể xem “số hóa” như một phần của quá trình “Chuyển đổi số” (Walter, 2021).

Cũng theo Slebel (2019) định nghĩa bản chất chuyển đổi số là sự hội tụ của 4 công nghệ đột phá sau: công nghệ điện toán đám mây (cloud computing), dữ liệu lớn (big data), internet vạn vật (IoT) và trí tuệ nhân tạo (AI). Sự hội tụ này khiến cho phạm vi hoạt động và ảnh hưởng của chuyển đổi số hết sức rộng

lớn, do đó có nhiều cách nhìn và cách tiếp cận chuyển đổi số khác nhau. Các nhà lãnh đạo, quản trị nhân sự chú ý đến ảnh hưởng của chuyển đổi số để tái cấu trúc nền kinh tế, ngành nghề, doanh nghiệp và những tác động lên lực lượng lao động. Các nhà quản lý kỹ thuật quan tâm đến việc áp dụng công nghệ số nhằm tạo ra những giá trị kinh tế mới... Ở khía cạnh triển khai thực tiễn, chuyển đổi số là phương tiện/công cụ hỗ trợ thay đổi một ngành nghề hay doanh nghiệp để tồn tại và phát triển trong thời kỳ công nghệ số. Chuyển đổi số nếu được tiến hành một cách có hệ thống và đồng bộ, có thể làm cho một doanh nghiệp, một ngành, hay một đất nước phát triển. Chuyển đổi số có tác động sâu rộng, bao trùm lên tất cả các ngành, các lĩnh vực kinh tế - xã hội, làm thay đổi phương thức quản lý, mô hình sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng và đời sống. Một trong những khâu ứng dụng chuyển đổi số thành công giảm thiểu nhiều công đoạn là tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp, tức là đưa ứng dụng công nghệ vào hoạt động tuyển dụng nhân lực nhằm hạn chế chi phí, thời gian, ngày càng chuẩn hóa được đội ngũ tuyển dụng đầu vào...

#### *Tuyển dụng nhân lực*

Theo Hà (2009) thì “tuyển dụng nhân lực chính là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân lực để thoả mãn nhu cầu sử dụng của tổ chức và bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện các mục tiêu của tổ chức”.

Một quan điểm khác cho rằng “tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút các cá nhân trong và ngoài tổ chức có đủ tiêu chuẩn thích hợp tham gia dự tuyển để lựa chọn ra những ứng viên có đầy đủ các điều kiện đáp ứng yêu cầu của tổ chức. Sau đó định hướng, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập với môi trường của tổ chức”.

Dương (2005) cho rằng “tuyển dụng nhân lực là một quá trình tìm kiếm, thu hút và lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn thích hợp cho các công việc và các chức danh cần người trong tổ chức”.

Từ những quan điểm trên cho thấy tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp bổ sung vào lực lượng lao động cần thiết nhằm đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của tổ chức. Quá trình tuyển dụng được coi là hoàn tất khi bao gồm cả hoạt động định hướng nhân viên, hướng dẫn nhân viên mới hòa nhập trong môi trường của tổ chức.

*Thông thường quy trình tuyển dụng nhân lực bao gồm 7 bước:*

*Bước 1:* Xác định nhu cầu tuyển dụng nhân lực, nhà tuyển dụng sẽ căn cứ vào nhu cầu vị trí việc làm ( kỹ năng, chuyên môn và kinh nghiệm) còn thiếu để xác định xem số lượng nhân lực cần tuyển.

*Bước 2:* Lập bảng mô tả công việc, xác định nhiệm vụ và trách nhiệm của ứng viên như: tên công việc, chức vụ, phòng ban, nhiệm vụ, trách nhiệm, trình độ, kỹ năng, địa điểm, quyền lợi... của ứng viên.

*Bước 3:* Tìm kiếm ứng viên tiềm năng, thông qua các kênh truyền thông để tìm kiếm ứng viên có nhu cầu vị trí việc làm mà doanh nghiệp đang cần.

*Bước 4:* Sàng lọc hồ sơ ứng viên, đây là bước mất thời gian và công sức của nhà tuyển dụng. Cần chọn lọc hồ sơ đáp ứng yêu cầu, phân loại và thống kê để ứng viên có thể tham gia phỏng

*Bước 5:* Tổ chức phỏng vấn, các ứng viên đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực sẽ được phỏng vấn trước khi nhận được thư mời nhận việc hoặc từ chối.

*Bước 6:* Đánh giá và tuyển dụng, đây là bước xác minh lại khả năng nhận việc của ứng viên và gửi thư mời nhận việc đến ứng viên kèm theo thời gian gia nhập công ty.

*Bước 7:* Giới thiệu nhân viên mới, nhà tuyển dụng giới thiệu nhân viên mới với tổ chức và tiến hành ký kết hợp đồng lao động theo quy định.

#### *Chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực*

Tuyển dụng nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong hoạt động quản trị nhân lực của tổ chức. Ngày nay, công nghệ tác động tới mọi mặt thì hoạt động tuyển dụng nhân lực không ngoại lệ. Nhiều nhà tuyển dụng cũng cho rằng hiện tại khi đã bước sang kỷ nguyên HR 4.0 thì phần lớn các tổ chức đang thực hiện một phần quy trình tuyển dụng dựa trên internet (Kumar et al., 2021). Để tìm kiếm các ứng viên tiềm năng, tổ chức cần thay đổi phương pháp tuyển dụng một cách linh hoạt hơn. Trong tuyển dụng, để các ứng viên được trải nghiệm phương pháp tuyển dụng thông qua các câu hỏi, các thử thách được tích hợp kỹ thuật số, được áp dụng ngay trong các bài test (về chuyên môn, hành vi, tính cách, sự sáng tạo, các kỹ năng...) để giúp tìm ra những ứng viên có tiềm năng. Cũng theo Seaborn & Fels (2015) cho rằng việc áp dụng công nghệ (gamification) vào tuyển dụng nhân lực sẽ tạo ra sự sinh động hơn trong các bài kiểm tra có thể gây áp lực cho người ứng tuyển. Giúp quá trình tuyển dụng được tươi vui hơn, ít bị gò bó hơn, người ứng tuyển sẽ quên đi sự căng thẳng và tổ chức có thể thu thập một số thông tin về khả năng tiềm ẩn của ứng viên mà khó thấy được khi tuyển dụng truyền thống. Kumar et al (2021) các công ty tuyển dụng áp dụng công nghệ thông tin như Google, Facebook và

Microsoft... đã tuyển người thông qua những cuộc Hackathons kéo dài nhiều ngày, họ đưa ra vấn đề lập trình ứng dụng, hack vào hệ thống...) và yêu cầu ứng viên giải quyết trên cơ sở hệ thống tính điểm nghiêm ngặt thì các ứng viên được lựa chọn.

Như vậy, trong phạm vi bài viết này, *chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực là quá trình ứng dụng công nghệ vào hoạt động tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp như tìm kiếm ứng viên, sàng lọc công việc, đánh giá năng lực ứng viên, phỏng vấn... Nếu đạt hiệu quả, hoạt động này sẽ thay đổi toàn diện cách thức mà một doanh nghiệp tuyển dụng, tăng hiệu quả tuyển dụng, tối ưu năng suất của bộ phận tuyển dụng nhân lực và nâng cao trải nghiệm ứng viên.*

Chuyển đổi số không đơn thuần là xu hướng mà đã trở thành một cuộc đua về vận hành và phát triển. Chuyển đổi số thực sự cần thiết trong quản lý và tuyển dụng nhân lực bởi:

*Một là, tối ưu hóa chi phí, nhân lực và thời gian:* Hiện nay, hoàn toàn có thể nhờ công nghệ mà tự động hóa 100% thay thế các hoạt động tuyển dụng thủ công, truyền thống như thông báo tuyển dụng, đăng tuyển, quảng bá đến ứng viên. Từ đó, các doanh nghiệp sẽ có thể tiết kiệm ngân sách và thời gian, đồng thời phân bổ nhân lực vào các công việc quan trọng hơn.

*Hai là, hình thức tuyển dụng linh hoạt:* Chuyển đổi số đem đến sự linh hoạt trong hình thức tuyển dụng như mô hình làm việc từ xa (Work from home), phỏng vấn online qua video calls, làm bài test online... Ngoài ra, còn giúp cho các ứng viên được trải nghiệm công nghệ nâng cao vị thế, danh tiếng tốt cho doanh nghiệp trên thị trường tuyển dụng trong môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

*Ba là, chuẩn hóa chất lượng tuyển dụng đầu vào:* Chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực là ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) như máy học (Machine learning) giúp bộ phận tuyển dụng sàng lọc và đánh giá hồ sơ ứng viên nhanh hơn, chính xác hơn và khách quan hơn so với sàng lọc thủ công. Phần mềm còn có thể tạo ra các bài test nhằm kiểm tra trình độ chuyên môn và kinh nghiệm thực tế của ứng viên.

*Bốn là, kiểm soát số liệu tuyển dụng theo thời gian thực:* Công nghệ số tuyển dụng giúp cho hệ thống quản lý thống kê thường xuyên số liệu nhân sự cần bổ sung, số người ứng tuyển, số lượng ứng viên ứng tuyển theo biểu đồ từ đó bộ phận nhân sự có thể đánh giá và dựa vào thực tế nhu về hoạt động tuyển dụng để đưa ra biện pháp ứng phó kịp thời thay thế hoàn toàn quy trình báo cáo thủ công và đánh giá hiệu suất tuyển dụng truyền thống vốn mất nhiều thời gian và công sức thực hiện trước đây.

#### **4. Xu hướng ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam**

Tính đến năm 12/2022, ngành bảo hiểm Việt Nam gồm có 78 doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm. Trong đó, có 31 doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ, 19 doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ, 2 doanh nghiệp tái bảo hiểm và 26 doanh nghiệp môi giới bảo hiểm. Ngoài ra, còn có 1 chi nhánh doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ nước ngoài. Doanh thu bảo hiểm theo công bố mới nhất từ Bộ Tài chính, tổng doanh thu phí bảo hiểm năm 2022 đạt 245.877 tỷ đồng (tăng 15% so với năm 2021). Theo báo cáo của Swiss Re (2020), tỷ lệ thâm nhập sử dụng bảo hiểm của Việt Nam còn rất thấp, mới chỉ 2,7% dân số so với trung bình các quốc gia mới nổi là 3,3%. Đồng thời, phí bảo hiểm bình quân đầu người của nước ta mới chỉ ở mức 72 USD/người/năm chưa bằng một nửa so với trung bình các quốc gia mới nổi.

Theo Technology Vision for Insurance 2020 (Tầm nhìn công nghệ của ngành bảo hiểm 2020) của Accenture được công bố vào tháng 3/2020 cho thấy, 81% các công ty bảo hiểm tham gia khảo sát thừa nhận rằng, công nghệ đã trở thành một phần không thể tách rời trong trải nghiệm của con người, khảo sát cho thấy có tới 2/3 khoảng 66% số người được điều tra cho biết các quyết định mua bảo hiểm của họ phụ thuộc vào các tính năng trực tuyến của công ty họ tiếp cận. Có tới 85% người đã tham gia bảo hiểm cho biết sẽ tiếp tục sử dụng dịch vụ trực tuyến trong tương lai. Như vậy, các công ty bảo hiểm để tồn tại và phát triển bắt buộc phải có công cuộc chuyển đổi số trong công ty cho phù hợp với thực tế. Cũng theo Hehner et al., (2017) các doanh nghiệp bảo hiểm sử dụng tác vụ tự vấn tự động từ khâu tiếp nhận hồ sơ, thanh toán phí, tiếp nhận và xử lý bồi thường đều không sử dụng đến giấy tờ cũng như tiền mặt điều này làm tăng tốc độ giải quyết bồi thường.

Ngày 03/06/2020, Chính phủ phê duyệt Quyết định số 749/2020/QĐ-TTg về “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” đã thể hiện quyết tâm của Chính phủ thúc đẩy chuyển đổi số. Việc ứng dụng khoa học công nghệ, khoa học dữ liệu và sử dụng trí tuệ nhân tạo phục vụ sản xuất và cuộc sống con người đã tác động rộng rãi đến nhiều lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội như: ngân hàng, tài chính, sản xuất, giáo dục... Không nằm ngoài xu thế, ngành bảo hiểm Việt Nam đang tích cực tham gia vào quá trình chuyển đổi số, coi việc ứng dụng công nghệ tiên tiến trong ngành bảo hiểm (InsurTech) là một cơ hội tuyệt vời cho sự phát

triển của ngành bảo hiểm. Hiện nay, cũng đã có nhiều công ty bảo hiểm áp dụng và thay đổi một số tác vụ trong quy trình tuyển dụng bằng công nghệ để công việc tuyển dụng được cải thiện và hiệu quả hơn. Tuy nhiên, đây cũng là cuộc cách mạng mới nên các doanh nghiệp bảo hiểm mới chỉ cải tiến được một tác vụ trong tuyển dụng. Điển hình tại Việt Nam các doanh nghiệp bảo hiểm áp dụng chuyển đổi số như: Bảo Việt, Dai-ichi, Prudential, Manulife Việt Nam, AIA Việt Nam, Generali, FWD... Ứng dụng chuyển đổi số trong ngành bảo hiểm đã đem lại kết quả cho mọi hoạt động của doanh nghiệp như: đã tự động hóa được một số quy trình thay thế công việc đơn giản giúp nhân lực cải tiến được chất lượng làm việc dựa trên các phần mềm Hubpot; Nintex; Kisflow... để tự động hóa quy trình marketing; quy trình sale; dịch vụ khách hàng; quy trình HR, tài chính... điều này cũng làm giảm thời gian, kinh phí, giảm thiểu lỗi và tăng năng suất cải thiện công việc và cuộc sống.

*Công ty bảo hiểm Bảo Việt:* là một trong những công ty đã đón đầu xu thế áp dụng hàng loạt giải pháp ứng dụng công nghệ số toàn diện trên hệ thống, cho phép người dùng “tối đa hóa” lợi ích khi truy vấn thông tin chi tiết, đăng ký tham gia và nhận quyền lợi bảo hiểm để dễ dàng thông qua thao tác trực tuyến. Cùng với AI, Chatbot trong hoạt động giới thiệu sản phẩm, tư vấn sản phẩm. Đặc biệt, công ty còn đầu tư hoàn thiện hạ tầng công nghệ thông tin hiện đại, điển hình là dự án chuyển đổi số ứng dụng các giải pháp trí tuệ doanh nghiệp trong hệ thống số liệu về tài chính, đầu tư, quản lý rủi ro, quản trị doanh nghiệp. Trong hoạt động quản trị doanh nghiệp khâu tuyển dụng nhân lực được áp dụng công nghệ số như tự động quản cáo tuyển dụng nhân lực trên các kênh truyền thông, mạng xã hội... tiếp cận với nhu cầu thực mà không cần sự can thiệp của cán bộ nhân sự. Công ty cũng áp dụng máy học vào sàng lọc hồ sơ ứng viên và phần mềm tiến hành phân tích cảm xúc cá nhân dựa theo ngôn ngữ mô tả công việc để hạn chế tình trạng thiên vị, thiếu khách quan trong đánh giá ứng viên. Phần mềm công nghệ nhận diện khuôn mặt (Facial Recognition Technology) hiện đang được công ty sử dụng phổ biến trong các tác vụ trong đó có cả tác vụ tuyển dụng nhân lực. Theo đó, công ty sẽ quét ảnh của ứng viên và khi được phỏng vấn phần mềm sẽ kích hoạt và nhận diện khuôn mặt theo nguồn dữ liệu đã được lưu trữ trước đây. Bên cạnh đó, Công ty bảo hiểm Bảo Việt cũng áp dụng AI Chatbot để tiếp nhận hồ sơ, hỏi đáp hồ sơ ứng viên và phỏng vấn tự động để tìm ra ứng viên phù hợp vị trí cần tuyển... Ngoài ra, công ty còn sử dụng Chatbot, đây là một ứng dụng máy tính tương tác với người dùng bằng ngôn

ngữ tự nhiên dưới một giao diện đơn giản, kênh thông tin giao tiếp với các ứng viên và tư vấn viên. Hiện tại 2 Chatbot chính của Bảo Việt tương tác với các ứng viên, tư vấn viên là Chatbot “tạo hồ sơ yêu cầu” và Chatbot “Tạo hồ sơ giải quyết quyền lợi bảo hiểm”. Chatbot còn một ứng dụng nữa là phỏng vấn trực tuyến các ứng viên rất hiệu quả.

*Dai-ichi Life Việt Nam:* là thương hiệu bảo hiểm nhân thọ đến từ Nhật Bản, với bề dày lịch sử hơn 120 năm, trong 16 năm qua, Dai-ichi Life Việt Nam cũng đã xây dựng nền tảng vững chắc với 2.000 nhân viên và 140.000 tư vấn tài chính chuyên nghiệp. Cho đến thời điểm hiện tại, công ty luôn tập trung nhằm phát triển nguồn nhân lực chuyên nghiệp với chiến lược mở rộng thúc đẩy chiến dịch tuyển dụng nhân sự. Mục tiêu của chiến dịch tuyển dụng là 20.000 tư vấn tài chính và 1.000 nhân sự cấp quản lý, bao gồm các vị trí Giám đốc Ban kinh doanh, Trưởng/Phó phòng kinh doanh dành cho kênh đại lý trên toàn quốc trong năm 2023. Để phục vụ cho chiến dịch này công ty cũng sử dụng đến công nghệ vào một số khâu trong quy trình tuyển dụng. Phần mềm hệ thống Dai-ichi Success (D-Success) được ứng dụng trên nền tảng website đến ứng dụng di động như: trình duyệt web Firefox/ Chrome/ Microsoft Edge; Android và iOS và các loại máy tính bảng và iPad nhằm tạo nên sự tiện lợi cho người dùng trong việc lựa chọn thiết bị đăng nhập. Hệ thống D-Success được xây dựng vận hành tối ưu cho từng đối tượng sử dụng với từng danh mục: quản lý thông tin; quản lý khách hàng, quản lý hoạt động, quản lý tuyển dụng, công cụ hỗ trợ. Phần mềm này có nội dung quản lý tuyển dụng nhằm giúp các ứng viên tiềm năng khi muốn trở thành tư vấn tài chính. Từ phần mềm ứng viên có thể hiểu sâu quy trình đào tạo, hình dung được lộ trình thăng tiến sự nghiệp và dễ dàng hội nhập với văn hóa công ty. Trong mục này, các ứng viên có thể nộp hồ sơ online (nộp trực tuyến) với các chức năng hỗ trợ như chụp và gửi hình ảnh hồ sơ, tra cứu lịch sử, thông tin và tình trạng xử lý hồ sơ của ứng viên.

*Các công ty bảo hiểm Việt Nam trong thời đại số đã bước đầu ứng dụng công nghệ vào tuyển dụng nhân lực:*

(1) Các công ty đã ứng dụng và tiên phong về công nghệ vào trong các hoạt động vận hành của công ty, trong đó cũng bước đầu ứng dụng công nghệ số vào quản trị nhân lực, rõ nét nhất là một số khâu trong tuyển dụng nhân lực. Công nghệ trong chuyển đổi số giúp nâng cấp vận hành hệ thống quản trị nhân lực, ứng dụng tự động hóa, tối giản quy trình, nâng cao trải nghiệm của người dùng, trong đó đặc biệt các ứng viên tuyển dụng.

(2) Các công ty cũng đã thiết kế các phần mềm ứng dụng như D-Success; MaxX D... có tích hợp các tính năng ứng dụng trong đó có tính năng tuyển dụng. Các tính năng này cho phép người dùng hiểu được vị trí tuyển dụng và cơ hội thăng tiến trong công ty (D-success)

(3) Sử dụng công nghệ thông tin nhiều vào trong tuyển dụng nhân lực như tự động thiết lập quảng cáo tuyển dụng đã được lập trình sẵn mà không cần sự can thiệp của con người. Trí tuệ nhân tạo đã tự động đăng tải quảng cáo trên mạng xã hội, truyền thông... để mở rộng diện tiếp xúc với ứng viên có nhu cầu. Sử dụng hiệu ứng công nghệ hấp dẫn để xây dựng nội dung quảng cáo và quảng bá thương hiệu cho nhà tuyển dụng. Phòng vấn Chatbots bằng các cuộc trò chuyện video giữa nhà tuyển dụng với các ứng viên, từ đó sàng lọc ứng viên và phỏng vấn trực tiếp. Ngoài ra, các công ty còn sử dụng dữ liệu lớn (Big Data) để đánh giá lại hồ sơ và gửi lại thư mời trên cơ sở dữ liệu đã được lưu trước đây nhằm tìm kiếm ứng viên phù hợp cho từng đợt tuyển dụng. Cũng dựa vào việc sử dụng Bot và thu thập thông tin dữ liệu từ các kênh tìm kiếm để có được các ứng viên phù hợp với nhu cầu...

*Tuy nhiên, các doanh nghiệp bảo hiểm khi thực hiện tuyển dụng nhân lực qua công nghệ số vẫn còn một số hạn chế cụ thể:*

(1) Công nghệ số được áp dụng ở một số ít các công ty và mới chỉ dừng lại ở một số khâu của quy trình tuyển dụng, còn đa phần vẫn theo phương pháp truyền thống.

(2) Để vận hành công nghệ số phục vụ cho công tác tuyển dụng thì cần đội ngũ nhân lực có hiểu biết hoặc qua đào tạo về công nghệ thì trên thực tế nguồn nhân lực này chưa được qua đào tạo, thiếu hụt các kỹ sư công nghệ có trình độ. Trong khi các cơ sở đào tạo chậm thay đổi, chưa đáp ứng nhu cầu thị trường cả về số lượng và chất lượng.

(3) Ứng dụng chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực thành công thì các nhà quản trị nhân lực tại các doanh nghiệp bảo hiểm cần quan tâm đến quy trình tuyển dụng, có kế hoạch và chiến lược thay đổi quy trình tuyển dụng nhân lực đã cũ kỹ và tốn kém, thay vào đó là ứng dụng công nghệ nhưng trên thực tế việc ứng dụng công nghệ vào tuyển dụng nhân lực cũng cần có hệ thống cơ sở phần mềm, máy móc thiết bị..., tuy nhiên tại các doanh nghiệp bảo hiểm việc đầu tư cho mảng này còn hạn chế chưa được quan tâm.

(4) Công nghệ số đang là xu thế mới nên hành lang pháp lý vẫn còn nhiều hạn chế như: chế độ bảo mật, quyền sở hữu trí tuệ, chính sách đào tạo nhân sự công nghệ tại các cơ sở đào tạo, hệ thống liên thông dữ

liệu quốc gia... vẫn chưa hoàn chỉnh dẫn đến việc ứng dụng công nghệ vẫn còn gặp khó khăn.

## **5. Đề xuất một số kiến nghị nhằm thúc đẩy ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam trong thời đại mới**

Sử dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực là giải pháp tối ưu giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu suất tuyển dụng, cắt giảm chi phí và tối ưu hóa thời gian xử lý tuyển dụng. Để làm được điều này, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam ứng dụng công nghệ số trong tuyển dụng nhân lực, cụ thể như sau:

*Thứ nhất, tự động hóa quy trình tuyển dụng:* nhu cầu tuyển dụng đúng người đúng việc là một thách thức khó khăn đối với mọi doanh nghiệp. Việc tự động hóa quy trình tuyển dụng là tất yếu trong thời đại mới bởi lẽ áp dụng công nghệ là để cải thiện chất lượng của công tác tuyển dụng, tự động hóa các yêu cầu và quy trình công việc hàng ngày, củng cố năng suất nhằm mục đích giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm thời gian, chi phí và đưa ra quyết định chính xác hơn. Giải pháp là các doanh nghiệp cần chủ động áp dụng tự động hóa vào quy trình tuyển dụng nhân lực như: sàng lọc hồ sơ ứng tuyển (CV) bằng cách kết hợp các công cụ scan CV kết hợp với hệ thống rà soát đơn ứng tuyển (Applicant Tracking System, ATS) để tự động hóa quy trình. Các công cụ ghi chú lại yêu cầu của công việc, các tiêu chí tuyển dụng và kinh nghiệm của ứng viên sau đó lọc ra những người thích hợp nhất và đề xuất câu hỏi phỏng vấn phù hợp. Sử dụng thiết bị di động (App công nghệ) để đơn giản hóa và dễ dàng sử dụng tạo tiện ích cho các ứng viên bất kỳ khi nào họ cần kể cả trực tuyến hay ngoại tuyến. Việc phỏng vấn trong kỷ nguyên HR 4.0 thông qua video và tích hợp nhiều tính năng thú vị để tăng độ chính xác cho quyết định tuyển dụng. Bên cạnh đó, cũng có thể ứng dụng một số hệ thống quản lý như (ATS; CRM) để tự động hóa hoặc tinh giản một vài quy trình tuyển dụng thông thường. Một tính năng không kém phần quan trọng giúp các nhà quản lý tiết kiệm thời gian và nhân sự đó là tự động trả lời bằng email...

*Thứ hai, hoàn thiện thể chế, pháp luật theo hướng tạo điều kiện thuận lợi thúc đẩy chuyển đổi số:* xây dựng cơ chế quản lý phù hợp với môi trường kinh doanh số, đáp ứng yêu cầu quản lý, điều chỉnh các mối quan hệ mới phát sinh trong quá trình chuyển đổi số. Xây dựng hành lang pháp lý như định danh số và xác thực điện tử quốc gia; thiết lập khung danh tính số quốc gia. Hoàn thiện luật pháp, chính sách về xây dựng, quản lý và kết nối, khai thác các cơ sở dữ liệu; luật pháp, chính sách

về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ cho các công nghệ mới, sản phẩm mới; luật pháp, chính sách tài chính, tiền tệ nhằm khuyến khích, huy động các nguồn lực xã hội vào các hoạt động nghiên cứu phát triển, ứng dụng công nghệ số vào mọi hoạt động trong đó có kinh doanh bảo hiểm là cần thiết.

*Thứ ba, xây dựng cơ sở hạ tầng tạo nền tảng cho áp dụng chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực:* cần tạo lập môi trường thuận lợi, khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp bảo hiểm khởi nghiệp đổi mới, sáng tạo về công nghệ số và ứng dụng công nghệ số để tạo ra các sản phẩm, dịch vụ mới trong các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội. Khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp bảo hiểm thủ công trên cơ sở nghiên cứu phát triển kinh doanh dựa vào máy móc, thiết bị số trong mọi lĩnh vực trong đó có tuyển dụng nhân lực. Để làm được điều này, cần đầu tư cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. Doanh nghiệp đòi hỏi phải có nguồn lực công nghệ thông tin dành cho một quy trình có thể mất nhiều thời gian để triển khai và tích hợp các

quy trình. Như bất kỳ khoản đầu tư phần mềm hoặc công nghệ nào, doanh nghiệp phải hiểu biết rõ ràng về khả năng của tổ chức. Nhà tuyển dụng nên biết doanh nghiệp họ muốn thay đổi và sẵn sàng áp dụng các công cụ mới dựa trên ngân sách bỏ ra có thể giải quyết được những vấn đề đặt ra mà doanh nghiệp đang phải đối mặt như: tổ chức gặp khó khăn trong việc xác định và tuyển dụng nhân tài cao cấp. Doanh nghiệp nên tìm kiếm giải pháp ứng dụng công nghệ phần mềm tạo mô tả công việc, tự động đánh giá kỹ năng trước khi phỏng vấn và sử dụng trí tuệ nhân tạo để tạo hồ sơ kỹ năng mạnh mẽ. Ngoài ra, còn giải quyết vấn đề mà doanh nghiệp đang gặp phải khó khăn với giao tiếp và sự tham gia của ứng viên trong suốt quá trình tuyển dụng nền ứng dụng công nghệ sẽ cung cấp nhiều điểm tiếp xúc về con người hơn và các tiêu chuẩn tiến độ trong suốt hành trình của ứng viên. Hơn thế, ứng dụng còn có thể cung cấp nhiều dịch vụ thích hợp hơn như hỗ trợ nhiều ngôn ngữ cho các tổ chức tuyển dụng trên toàn cầu...

---

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Chính trị. (2019). *Nghị quyết số 52-NQ/TW, ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*
- Dương, V.T.T. & Hải, H.V. (2005), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
- Hà, L.T. (2009). *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- Kumar, A., Sowdamini, T., Manocha, S., & Pujari, P. (2021). Gamification as a sustainable tool for HR managers. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionalis*, 24(2), 1-14. <https://doi.org/10.32725/acta.2021.003>
- Thomas M. Siebel. (2019). *Chuyển đổi số (Digital Transformation)*. Phạm Anh Tuấn dịch. NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, 2019.
- Thủ tướng Chính phủ (2020). *Quyết định số 479/QĐ-TTg, ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*
- Vĩnh, L.T. (2021). *Xu thế chuyển đổi số toàn cầu*, truy cập từ <https://kinhthedoithi.vn/xu-huong-xu-the-chuyen-doi-so-toan-cau-416636.html>
- Walter, L. (2021). *Digitization, Digitalization or Digital Transformation?* <https://connamix.com/>.

# **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](mailto: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/>

