



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ *Khung lý thuyết nghiên cứu vai trò các bên trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông*
- ▶ *Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm: Xây dựng khái niệm và phát triển thang đo*
- ▶ *Ảnh hưởng định kiến giới đến dự định sinh con của thanh niên*

SỐ 42
05/2025

<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 42 - Tháng 05/2025

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TS. Đoàn 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 Thắng Lợi
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh
GS.TS. Đinh Văn Sơn
TS. Đoàn Thị Mai Hương
PGS. TS. Đỗ Thị Tươi
PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hường

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Khung lý thuyết nghiên cứu vai trò các bên trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông*
**Nguyễn Thị Hoa, Ngô Quỳnh An,
Nhâm Diệu Linh, Ngô Vũ Thu Ngân**
- 12 *Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm: Xây dựng khái niệm và phát triển thang đo*
**Trần Huy Phương, Nguyễn Thùy Linh,
Hà Thị Thùy Linh, Tăng Tấn Minh,
Đinh Huyền Lê, Phạm Tiến Dũng**
- 23 *Ảnh hưởng định kiến giới đến dự định sinh con của thanh niên*
**Ngô Quỳnh An, Trần Huy Phương,
Trần Thị Hồng Nhung, Đoàn Thị Yến,
Nguyễn Hoàng Nam**
- 34 *Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực có kỹ năng trong ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại Nam Định*
**Lê Thị Hồng Tâm, Đỗ Thùy Linh,
Nguyễn Thị Phương Dung, Nguyễn Thị Thu Trang,
Ngô Thị Nhung, Trịnh Xuân Phong**
- 43 *Nhu cầu của người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc tại Hà Nội*
Nguyễn Thị Liên
- 52 *Thực trạng giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, thành phố Hà Nội hiện nay*
Trần Trương Thi

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 42 - 05/2025

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

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

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** *Theoretical framework for examining the role of stakeholders in addressing mental health issues among secondary school students*
**Nguyen Thi Hoa, Ngo Quynh An,
Nham Dieu Linh, Ngo Vu Thu Ngan**
- 12** *Responsible job-seeking behavior: develop a conceptual framework and a measurement scale*
**Tran Huy Phuong, Nguyen Thuy Linh,
Ha Thi Thuy Linh, Tang Tan Minh,
Dinh Huyen Le, Pham Tien Dung**
- 23** *The impact of gender prejudice on youth fertility intentions*
**Ngo Quynh An, Tran Huy Phuong,
Tran Thi Hong Nhung, Doan Thi Yen,
Nguyen Hoang Nam**
- 34** *Assessing the current status of skilled human resources in the automotive support industry in Nam Dinh*
**Le Thi Hong Tam, Do Thuy Linh,
Nguyen Thi Phuong Dung, Nguyen Thi Thu Trang,
Ngo Thi Nhung, Trinh Xuan Phong**
- 43** *Needs of the elderly residing in care centers in Hanoi*
Nguyen Thi Lien
- 52** *The present state of reproductive health education for students at Huynh Thuc Khang High School in Hanoi*
Tran Truong Thi

KHUNG LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU VAI TRÒ CÁC BÊN TRONG GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ SỨC KHỎE TÂM THẦN CỦA HỌC SINH PHỔ THÔNG

TS. Nguyễn Thị Hoa
Đại học Kinh tế Quốc dân
hoantkhpt@neu.edu.vn
TS. Ngô Quỳnh An
Đại học Kinh tế Quốc dân
annq@neu.edu.vn
Nhâm Diệu Linh
Đại học Kinh tế Quốc dân
11205852@st.neu.edu.vn
Ngô Vũ Thu Ngân
Trường Đại học Hà Nội
2104050001@s.hanu.edu.vn

Tóm tắt: Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về vấn đề sức khỏe tâm thần (SKTT) của học sinh ở Việt Nam, nhưng vai trò của các bên liên quan trong việc giải quyết vấn đề này ở học sinh phổ thông (HSPT) vẫn chưa được làm rõ. Sự thiếu hụt này đòi hỏi một hướng nghiên cứu mới nhằm xác định các bên liên quan và vai trò của họ, từ đó xây dựng cơ sở cho các chiến lược hành động hiệu quả. Bài viết này tập trung vào việc xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu về vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT tại Việt Nam. Khung lý thuyết đề xuất bao gồm ba nội dung chính: (1) các vấn đề chung về SKTT của HSPT (biểu hiện, hậu quả, nguyên nhân); (2) vai trò của các bên liên quan (trực tiếp và gián tiếp); và (3) các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT.

Từ khóa: vai trò của các bên liên quan; vấn đề sức khỏe tâm thần; học sinh phổ thông.

THEORETICAL FRAMEWORK FOR EXAMINING THE ROLE OF STAKEHOLDERS IN ADDRESSING MENTAL HEALTH ISSUES AMONG SECONDARY SCHOOL STUDENTS

Abstract: While numerous studies have examined mental health (MH) issues among students in Vietnam, the roles of stakeholders in addressing these issues among secondary school students (SSS) remain inadequately defined. This gap necessitates a new research approach to identify relevant stakeholders and their respective roles, thereby establishing a foundation for effective intervention strategies. This article aims to develop a theoretical framework for research on the roles of stakeholders in addressing MH issues of SSS in Vietnam. The proposed framework encompasses three key components: (1) general issues of

SSS's mental health (manifestations, consequences, causes); (2) the roles of stakeholders (direct and indirect); and (3) factors influencing the implementation of stakeholders' roles in addressing mental health issues of SSS.

Keywords: role of stakeholders; mental health issues; secondary school students.

Mã bài báo: JHS - 259

Ngày nhận bài sửa: 28/03/2025

Ngày nhận bài: 05/03/2025

Ngày duyệt đăng: 11/04/2025

Ngày nhận phản biện: 18/03/2025

1. Đặt vấn đề

Trên thế giới, khoảng 10-20% trẻ em và thanh thiếu niên (TTN) đang sống chung với rối loạn tâm thần trong nhóm tuổi 15-29 (Tổ chức Y tế Thế giới - WHO, 2021). Ở Việt Nam, tỷ lệ TTN gặp vấn đề SKTT dao động từ 15-30%. Tuy nhiên, phần lớn không được phát hiện và can thiệp kịp thời (UNICEF, 2022). HSPT là một bộ phận quan trọng của nhóm TTN này. Nếu không được hỗ trợ kịp thời, các vấn đề SKTT ở HSPT có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho sự phát triển của các em và tác động xấu đến cộng đồng. Nhận thức được tầm quan trọng đó, việc giải quyết vấn đề SKTT của HSPT trở thành một ưu tiên cấp thiết. Câu hỏi đặt ra là: những bên liên quan nào cần chung tay để giải quyết thách thức này?

Nhằm làm sáng tỏ vấn đề, bài viết đã tiếp cận bằng các phương pháp tổng quan tài liệu, tổng hợp các thông tin từ báo cáo của các tổ chức uy tín như WHO và UNICEF, cùng với các nghiên cứu khoa học từ các chuyên gia trong và ngoài nước. Kết quả của quá trình tổng quan đã xác định khung lý thuyết nghiên cứu về vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT (sau đây sẽ gọi tắt là các bên liên quan) nhằm trả lời ba câu hỏi then chốt: (1) Dấu hiệu nào cho thấy HSPT đang gặp khó khăn về SKTT?; (2) Ai là những bên liên quan chủ chốt và vai trò của họ trong việc hỗ trợ sức khỏe tâm thần cho HSPT là gì?; (3) Những yếu tố nào có thể thúc đẩy hoặc cản trở việc các bên liên quan thực hiện vai trò của mình một cách hiệu quả?

Một số thuật ngữ chính sử dụng trong bài viết được thống nhất hiểu như sau: (1) HSPT gồm học sinh (HS) trung học cơ sở (THCS) có độ tuổi từ 11-15 tuổi và HS trung học phổ thông (THPT) có độ tuổi từ 15-18 tuổi (Luật Giáo dục 2019); (2) Vấn đề SKTT là các rối loạn hoặc trạng thái tâm lý ảnh hưởng đến cảm xúc, suy nghĩ và hành vi của một người, gây ra căng thẳng và ảnh hưởng đến cuộc sống hàng ngày (Holt-White & De Gennaro, 2022); (3) Các bên liên quan là các cá nhân hoặc tổ chức có vai trò trực tiếp hoặc gián tiếp trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT.

2. Tổng quan công trình nghiên cứu

2.1. Nghiên cứu về vấn đề sức khỏe tâm thần

2.1.1. Biểu hiện và hậu quả của vấn đề sức khỏe tâm thần

Các biểu hiện phổ biến của rối loạn SKTT là tình trạng lo âu, trầm cảm, ám ảnh, rối loạn cảm xúc - hành vi - ứng xử, dễ nổi giận, bạo lực học đường, tăng động - giảm chú ý, và thậm chí có ý định tự tử được phát hiện trong nghiên cứu (Thủy, 2019) và (UNICEF, 2022). Những biểu hiện này được xác nhận trong các nghiên cứu của Huân (2008), Hồng và nnk (2019), Nhung (2019) cho thấy tính phổ biến và mức độ đa dạng của các rối loạn tâm lý ở HSPT.

Vấn đề SKTT có thể dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng và kéo dài, ảnh hưởng đến sự phát triển của HS khi không được quan tâm giải quyết (Holt-White và nnk, 2022). Những biểu hiện tiêu cực ảnh hưởng đến kết quả học tập, sự tự chủ, các khó khăn về tâm lý xã hội và mối quan hệ của HS với người xung quanh. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến nguy cơ trầm cảm, tự tử, tổn thương thực thể (như đau đầu, chán ăn, mất ngủ...) (UNICEF, 2018). Những hậu quả này không chỉ ảnh hưởng đến hiện tại mà còn kéo dài sang giai đoạn trưởng thành nếu không được phát hiện và can thiệp kịp thời.

2.1.2. Các yếu tố nguy cơ rủi ro của vấn đề sức khỏe tâm thần

Theo UNICEF (2018), các yếu tố nguy cơ ảnh hưởng đến SKTT của HS có thể được phân chia thành bốn cấp độ: cá nhân, gia đình, nhà trường và cộng đồng. Ở cấp độ cá nhân, những yếu tố như thiếu kết nối cảm xúc, lạm dụng công nghệ (đặc biệt là mạng xã hội) và mặc cảm về ngoại hình, đặc biệt phổ biến ở nữ sinh, là những nguy cơ đáng lưu ý. Hồng và nkk. (2019) phát hiện rằng, tỷ lệ HS nam sử dụng Facebook thường xuyên sẽ gặp vấn đề SKTT cao hơn đáng kể. Trong khi Steinberg (2001) nhấn mạnh khả năng điều chỉnh cảm xúc của HS kém sẽ dễ đối mặt với vấn đề SKTT. WHO (2021) và Suhrcke và nkk. (2008) đề cao vai trò của chính sách và hệ thống hỗ trợ xã hội trong giảm thiểu rủi ro và cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ. Ở cấp độ

gia đình, các yếu tố như cách nuôi dạy kiểm soát con quá mức (Grolnick & Ryan, 1989), hoàn cảnh kinh tế khó khăn (Conger and nnk, 2010), xung đột và bạo lực gia đình, sống chung với người nghiện rượu (Hồng và nnk., 2019) đều được xác định là những nhân tố góp phần làm gia tăng nguy cơ rối loạn tâm lý. Sự thiếu gắn kết và hỗ trợ từ cha mẹ cũng là yếu tố được UNICEF (2018) và Jiang (2024) nhấn mạnh. Ở cấp độ trường học, áp lực học tập, kỳ vọng thành tích và môi trường cạnh tranh gay gắt là những nguyên nhân phổ biến dẫn đến căng thẳng, lo âu và trầm cảm (UNICEF, 2018). Ở cấp độ cộng đồng, sự thiếu hụt chương trình giáo dục SKTT trong hệ thống trường học (World Bank, 2021; UNICEF, 2022), thiếu sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước (Tuấn & Lan, 2019) khiến các sáng kiến về SKTT chưa phát huy hiệu quả toàn diện. Môi trường sống thiếu an toàn, truyền thông tiêu cực, định kiến xã hội và các rào cản văn hóa - xã hội cũng làm giảm khả năng tiếp cận hỗ trợ tâm lý (Suhrccke và nnk., 2008, Tamburrino và nnk., 2020).

2.2. Nghiên cứu về các bên liên quan giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần

2.2.1. Các bên liên quan và vai trò trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần

Nhằm giải quyết các yếu tố nguy cơ ảnh hưởng đến SKTT của TTN, nhiều nghiên cứu tập trung vào vai trò trung tâm của nhà trường. Theo nghiên cứu của Huân (2008) và Jiang (2024), áp lực học tập quá lớn và chương trình học nặng về thi cử là những yếu tố làm gia tăng căng thẳng tâm lý. Do đó, Nhung (2019) đề xuất xây dựng hệ thống phòng tư vấn tâm lý và hướng nghiệp, có sự phối hợp giữa chuyên gia và nhà trường, nhằm chủ động phòng ngừa và can thiệp sớm. Bên cạnh đó, hành vi ứng xử của giáo viên (Hương và nnk., 2023) và các hoạt động ngoài giờ như câu lạc bộ năng khiếu (Huân, 2008; Nhung, 2019) có ảnh hưởng mạnh đến SKTT của HSPT thông qua việc tăng cường kỹ năng xã hội và sự tự tin.

Gia đình và bạn bè đóng vai trò không thể thiếu trong hệ sinh thái chăm sóc SKTT. Trong khảo sát của UNICEF (2020), 73% học sinh cho biết cần được hỗ trợ về tâm lý và thể chất, trong đó 1/3 tìm đến gia đình và bạn bè. Nghiên cứu của UNICEF (2018) và Jiang (2024) cũng khẳng định vai trò của môi trường gia đình tích cực và phong cách nuôi dạy phù hợp trong việc giảm thiểu rối loạn tâm lý. Rones & Hoagwood (2000) cho rằng, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng để phát hiện sớm và can thiệp hiệu quả.

Ngoài các chủ thể trực tiếp, hệ thống chính sách và tổ chức cung cấp dịch vụ xã hội giữ vai trò thiết yếu

trong hỗ trợ SKTT. UNICEF (2018, 2022) chỉ ra rằng, trách nhiệm chăm sóc SKTT hiện nay phân tán giữa nhiều bộ ngành, đòi hỏi cơ chế phối hợp hiệu quả. Tamburrino và nnk (2020) nhấn mạnh vai trò trung tâm của chính phủ trong thiết lập chính sách, phân bổ ngân sách và phát triển dịch vụ chuyên sâu. Bằng việc huy động nguồn lực, kết nối cộng đồng và triển khai các hoạt động phù hợp với bối cảnh địa phương, các tổ chức cộng đồng (TCCĐ) có thể lấp đầy khoảng trống mà các chủ thể khác chưa làm tốt (Hussain và nnk, 2008; Wilson và nnk, 2012).

2.2.2. Rào cản đối với các bên liên quan

Sự thiếu hiểu biết về SKTT là rào cản lớn đối với các bên liên quan. Học sinh chưa được trang bị kỹ năng nhận diện và ứng phó với các vấn đề tâm lý, dẫn đến hành vi tự điều chỉnh không hiệu quả (Weist và nnk, 2003). Nhóm tác giả nhận thấy, giáo viên, nhân viên trường học chưa có hiểu biết đầy đủ về SKTT, khiến HS lo ngại trong việc chia sẻ hoặc tìm kiếm sự hỗ trợ. Tương tự, nhiều phụ huynh không đủ kiến thức để nhận ra dấu hiệu rối loạn SKTT ở con, dẫn đến can thiệp chậm hoặc sai lệch (Repetti và nnk, 2002). Bên cạnh đó, việc thiếu liên kết giữa trường học và các cơ sở tâm lý chuyên sâu làm hạn chế khả năng tiếp cận dịch vụ của HS (Eccles & Roeser, 2011).

Thiếu nguồn lực tài chính và nhân sự là một trong những rào cản lớn nhất trong hỗ trợ sức SKTT cho học sinh. Nhiều trường học không có ngân sách ổn định để duy trì các chương trình SKTT hiệu quả (Durlak và nnk, 2011; WHO, 2021). Sự phụ thuộc vào các nguồn tài chính ngắn hạn khiến các sáng kiến thiếu tính bền vững (Suhrccke và nnk, 2008). Bên cạnh đó, tình trạng thiếu nhân lực có chuyên môn cả trong trường học và các TCCĐ làm giảm khả năng phát hiện và can thiệp kịp thời (Tuấn & Lan, 2019). Gia đình, đặc biệt các hộ thu nhập thấp, cũng gặp khó khăn trong tiếp cận dịch vụ do chi phí cao và thiếu nguồn lực hỗ trợ phù hợp (Conger và nnk, 2010). Sự phối hợp giữa các bên liên quan còn lỏng lẻo, thiếu cơ chế giám sát, dẫn đến chồng chéo và lãng phí nguồn lực (Eccles & Roeser, 2011; Tuấn & Lan, 2019; WHO, 2021).

Theo Tamburrino và nnk (2022), sự khác biệt về văn hóa, ngôn ngữ, cùng với thái độ tiêu cực từ cộng đồng làm giảm đáng kể khả năng HS tìm kiếm sự hỗ trợ khi gặp khó khăn tâm lý. Dhandapani và nnk (2021) bổ sung ở nhiều nền văn hóa, SKTT vẫn bị xem là vấn đề cá nhân khiến cả cá nhân lẫn gia đình miễn cưỡng tìm kiếm sự can thiệp chuyên môn. Đồng tình với quan điểm này, Reavley và Jorm (2010) cho rằng, áp lực từ bạn bè và nỗi sợ bị đánh giá khiến HS

có xu hướng tránh né việc chia sẻ các vấn đề liên quan đến SKTT. Ở góc độ gia đình, Repetti và nnk (2002) lưu ý việc cha mẹ thiếu kiến thức về các dấu hiệu cảnh báo của rối loạn tâm lý cũng có thể bắt nguồn từ những quan niệm kỳ thị hoặc ngộ nhận văn hóa, dẫn đến sự can thiệp chậm trễ hoặc không đúng hướng. Compas và nnk (2001) nhận định sự kỳ thị về SKTT vẫn phổ biến trong xã hội, đặc biệt tại các cộng đồng thiếu thông tin và hỗ trợ chuyên biệt, từ đó làm kéo dài khoảng cách giữa nhu cầu thực tế và hành động tìm kiếm sự trợ giúp.

Mặc dù công nghệ kỹ thuật số đã mở ra nhiều cơ hội trong việc hỗ trợ SKTT, song việc ứng dụng các giải pháp này vẫn gặp nhiều rào cản. Theo Powell và nnk (2020), một bộ phận người dùng bao gồm cả HS và phụ huynh vẫn còn e ngại tiếp cận các nền tảng hỗ trợ tâm lý trực tuyến do thiếu hiểu biết, hoài nghi về hiệu quả, hoặc chưa quen với hình thức hỗ trợ qua công nghệ. Naslund và nnk (2016) bổ sung ở các khu vực nông thôn và vùng thu nhập thấp, hạ tầng công nghệ kém đã cản trở khả năng tiếp cận và sử dụng các dịch vụ kỹ thuật số trong chăm sóc SKTT.

2.3. Kế thừa kết quả của các nghiên cứu trong xây dựng khung lý thuyết

Dựa trên tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan, ba nội dung kế thừa sau đã được rút ra: (1) Các vấn đề về SKTT ở HSPT thường biểu hiện ở những khía cạnh như cảm xúc, rối loạn hành vi, tăng động và giảm chú ý và nếu không có sự can thiệp kịp thời, sẽ gây ra những hậu quả nghiêm trọng trước mắt và lâu dài cho HS cũng như toàn xã hội; (2) Phân tích các yếu tố nguy cơ liên quan đến SKTT ở HSPT cho thấy, có hai nhóm nguyên nhân chính: trực tiếp và gián tiếp. Các nhóm nguyên nhân này dẫn đến việc xác định các bên liên quan, bao gồm các bên liên quan trực tiếp (HS, gia đình và nhà trường) và các bên liên quan gián tiếp (Chính phủ, các tổ chức cộng đồng, nhà cung cấp dịch vụ SKTT và các nhà đổi mới công nghệ và kỹ thuật số); (3) dựa trên các rào cản đã được xác định, có năm nhân tố có ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện vai trò của các bên liên quan. Bài viết đề xuất khung lý thuyết nghiên cứu về vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT, bao gồm: (1) Các vấn đề chung về SKTT của HSPT; (2) Vai trò của các bên liên quan; (3) Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện vai trò của các bên liên quan.

3. Khung lý thuyết nghiên cứu về vai trò của các bên liên quan ở Việt Nam

3.1. Nhận diện vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông

3.1.1. Biểu hiện và hậu quả của vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông

Biểu hiện của vấn đề SKTT: có ba biểu hiện vấn đề SKTT ở HSPT, đó là (1) Vấn đề cảm xúc biểu hiện ở trạng thái buồn bã, lo lắng, sợ sệt; (2) Vấn đề rối loạn hành vi biểu hiện tình trạng gây hấn với bạn bè, không tuân thủ các quy tắc xã hội (trốn học, không làm bài tập...) hoặc có hành động thái quá (chống đối, vi phạm quy định), lấy đồ của người khác; (3) Vấn đề tăng động, giảm chú ý biểu hiện ở trạng thái hiếu động thái quá, không thể ngồi yên; khó khăn trong việc chơi hoặc tham gia các hoạt động một cách yên tĩnh; thường xuyên nói quá nhiều... (Huân, 2008; Hồng và nnk, 2019; Thủy, 2019; UNICEF, 2022).

Hậu quả của vấn đề SKTT: Vấn đề SKTT ở HSPT gây ra sáu hậu quả: (1) Ảnh hưởng đến thành tích học tập của HS và về lâu dài làm giảm chất lượng nguồn nhân lực; (2) HS có rối loạn tâm thần như trầm cảm, rối loạn lo âu thường không biết cách giải quyết áp lực, dẫn đến các hành vi tự hại, nghiêm trọng hơn là tự tử; (3) Vấn đề tâm lý giai đoạn vị thành niên có thể kéo dài đến tuổi trưởng thành, tạo hệ lụy đến sự phát triển cá nhân như quản lý cảm xúc kém, rơi vào tình trạng cô lập và dễ mắc các vấn đề tâm lý suốt đời; (4) Căng thẳng và áp lực tinh thần của HS tác động tiêu cực đến mối quan hệ gia đình và xã hội. Nếu không được hỗ trợ đúng cách, cá nhân có thể gặp khó khăn trong việc hòa nhập xã hội và dễ sa vào các hành vi tiêu cực: lạm dụng chất kích thích hoặc phạm tội; (5) Sự gia tăng các rối loạn tâm thần ở TTN có thể gây áp lực lớn lên hệ thống y tế, làm tăng nhu cầu về dịch vụ điều trị và chăm sóc SKTT, đồng thời tạo gánh nặng cho hệ thống an sinh xã hội; (6) Một thế hệ thiếu SKTT sẽ làm suy giảm sức khả năng tư duy sáng tạo, đổi mới trong mọi lĩnh vực, từ đó kìm hãm sự phát triển bền vững của quốc gia (UNICEF, 2018; Holt-White và nnk, 2022).

3.1.2. Nguyên nhân gây ra vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông

3.1.2.1. Nhóm nguyên nhân trực tiếp

Học sinh: HSPT có thể bị đối mặt với vấn đề SKTT do yếu tố sinh học như di truyền, mất cân bằng chất dẫn truyền thần kinh, não bộ chưa hoàn thiện ở TTN nên làm tăng nguy cơ rối loạn tâm thần. Bên cạnh đó, đây là lứa tuổi có đặc điểm sinh lý như tính cách nhạy cảm, kỹ năng đối phó kém, suy nghĩ tiêu cực và hành vi cá nhân như lạm dụng mạng xã hội, sử dụng chất kích thích nên có nguy cơ đối mặt với vấn đề SKTT cao. Ngoài ra, ở lứa tuổi này các mối quan hệ bạn bè có thể hỗ trợ tích cực nhưng cũng có thể xảy ra tình trạng bắt nạt, so sánh... nên ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe và học tập

của HS (Steinberg, 2001; Hồng và nkk., 2019; Hương và nkk., 2024).

Nhà trường: Môi trường học đường có thể trực tiếp và gián tiếp gây ra vấn đề SKTT, gồm có: (i) áp lực học tập và thi cử (khối lượng bài vở quá nặng, thi cử căng thẳng, chạy đua thành tích); (ii) quan hệ thầy cô và HS không hòa hợp (giáo viên thiếu thấu hiểu, bạo lực từ giáo viên, thiếu hỗ trợ tâm lý); (iii) bắt nạt và bạo lực học đường (bắt nạt từ bạn bè, bắt nạt trên mạng, nhà trường không xử lý tốt vấn đề bạo lực); (iv) môi trường học đường căng thẳng, thiếu hỗ trợ (nội quy hà khắc, thiếu không gian giải trí và sáng tạo, không khuyến khích HS bày tỏ cảm xúc); và (v) sự phân biệt đối xử và bất công trong trường học (phân biệt đối xử theo thành tích, thiếu sự hỗ trợ cho HS có hoàn cảnh đặc biệt, thiên vị từ giáo viên) (UNICEF, 2018).

Gia đình: Sự tác động của gia đình đến SKTT của HS thể hiện ở: (i) áp lực học tập từ gia đình (kỳ vọng thành tích quá cao, so sánh với người khác, thiếu sự công nhận và động viên); (ii) mâu thuẫn và bạo lực trong gia đình (xung đột giữa cha mẹ, bạo lực gia đình, thiếu sự quan tâm); (iii) kiểm soát hoặc nuông chiều con cái quá mức; (iv) điều kiện kinh tế gia đình (khó khăn tài chính, cha mẹ lao động xa nhà); (v) môi trường nuôi dạy thiếu lành mạnh (cha mẹ có vấn đề tâm lý, thiếu kỹ năng giáo dục con). Một môi trường gia đình tích cực với sự quan tâm và hỗ trợ từ cha mẹ có thể giúp HS phát triển một cách lành mạnh cả về tâm lý và cảm xúc. Ngược lại, áp lực, mâu thuẫn, bạo lực và điều kiện sống không thuận lợi có thể dẫn đến các vấn đề tâm lý nghiêm trọng (Grolnick & Ryan, 1989; Conger và nnk, 2010; Hồng và nkk., 2019; Jiang, 2024).

3.1.2.2. Nhóm nguyên nhân gián tiếp

Chính phủ: Chính phủ có thể gián tiếp gây ra các vấn đề SKTT của HSPT như: (i) hệ thống giáo dục với chương trình học nặng về kiến thức, thi cử cạnh tranh khắc nghiệt khiến HS liên tục căng thẳng, lo âu; (ii) thiếu ngân sách và nhân lực để bố trí nhân viên có trình độ chuyên môn về SKTT ở trường học và các cơ sở y tế; (iii) chính sách quản lý công nghệ chưa kiểm soát tốt tác động tiêu cực của mạng xã hội (điển hình là bạo lực mạng, quản lý thông tin), (Suhrccke và nnk, 2008; WHO, 2021).

Nhà cung cấp dịch vụ SKTT: sự thiếu hụt dịch vụ hỗ trợ tâm lý trong trường học (thiếu chuyên gia tư vấn, chương trình giáo dục về SKTT và cơ chế hỗ trợ khẩn cấp) gây ra nhiều khó khăn cho HS. Dịch vụ chăm sóc SKTT ở các cơ sở y tế khó tiếp cận do chi phí cao, thiếu cơ sở y tế và chuyên gia tâm lý. Bên cạnh đó, thiếu nhận thức và hỗ trợ từ xã hội, thể hiện qua kỳ thị đối với

SKTT và sự thiếu hướng dẫn đúng cách cho gia đình tạo ra rào cản lớn đối với HS (UNICEF, 2018; Tuấn & Lan, 2019).

Phương tiện truyền thông xã hội: đặc biệt mạng xã hội có ảnh hưởng tiêu cực không nhỏ đến SKTT của HS như: (i) bạo lực mạng gây tổn thương tâm lý sâu sắc và khó ngăn chặn; (ii) HS có thể vô tình tiếp xúc với thông tin độc hại tăng nguy cơ rối loạn tâm lý; (iii) nghiện mạng xã hội và công nghệ khiến HS giảm tương tác xã hội thực tế, mất cân bằng giữa học tập và giải trí, dẫn đến suy giảm kết quả học tập và kỹ năng giao tiếp (UNICEF, 2018; Hồng và nkk., 2019).

3.2. Vai trò của các bên trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông

Các bên liên quan được phân thành hai nhóm: (1) các bên liên quan trực tiếp (gia đình, HS và nhà trường) là những đối tượng có mối quan hệ mật thiết và tác động trực tiếp đến SKTT của HSPT; và (2) các bên liên quan gián tiếp (Chính phủ, tổ chức cộng đồng, nhà cung cấp dịch vụ SKTT, nhà đổi mới công nghệ và kỹ thuật số) những người có mối quan hệ và tác động gián tiếp. Trong khi các bên liên quan trực tiếp vừa có thể là yếu tố ảnh hưởng đến SKTT vừa đóng vai trò trung tâm trong việc phòng ngừa, phát hiện sớm và can thiệp, thì các bên liên quan gián tiếp lại đóng vai trò hỗ trợ then chốt bằng cách cung cấp các giải pháp, nguồn lực và định hướng chính sách (UNICEF, 2020; Centers for Disease Control and Prevention, 2023).

3.2.1. Vai trò của các bên liên quan trực tiếp

Học sinh vừa là đối tượng đối mặt với các vấn đề SKTT, vừa là tác nhân tích cực trong việc xây dựng môi trường hỗ trợ và nâng cao nhận thức. HSPT có vai trò chủ động nhận diện và bảo vệ SKTT của chính mình. Khi được trang bị kiến thức và kỹ năng phù hợp, HS có thể tự nhận diện sớm và quản lý SKTT cá nhân; đề xuất giải pháp và hỗ trợ bạn bè trong việc đối phó với khó khăn; tham gia các chương trình, sáng kiến nhằm tuyên truyền, giám kỳ thị và hợp tác với các bên liên quan trong việc nâng cao nhận thức về SKTT cũng như thúc đẩy môi trường học tập tích cực (Nhưng, 2019).

Trường học đóng vai trò là một môi trường then chốt cho sự phát triển toàn diện của HSPT. Đặc biệt, nhà trường có trách nhiệm quan trọng trong việc xây dựng một không gian học tập an toàn và hỗ trợ về mặt tâm lý cho học sinh. Để thực hiện điều này, trường học cần giáo dục và nâng cao nhận thức về SKTT thông qua việc đưa nội dung này vào chương trình giảng dạy. Đồng thời, việc xây dựng một môi trường hỗ trợ tích cực và tăng cường các dịch vụ tư vấn tâm lý trong trường là vô cùng cần thiết. Hơn nữa, nhà trường cần

chủ động kết nối với các chuyên gia để chuẩn bị cho các phương án can thiệp và phòng ngừa sớm. Cuối cùng, sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc theo dõi, đánh giá và can thiệp kịp thời. Từ đó, nâng cao hiệu quả của các chương trình hỗ trợ tâm lý (Nhưng, 2019; Hương và nnk, 2023).

Gia đình đóng vai trò là nền tảng vững chắc trong việc định hình SKTT của HS. Sự hỗ trợ về mặt tinh thần và việc giáo dục cảm xúc từ cha mẹ và người thân có thể trang bị cho HS khả năng ứng phó hiệu quả với những áp lực trong cuộc sống. Để thực hiện điều này, gia đình cần tạo ra một môi trường ổn định, xây dựng lòng tự trọng cho con mình, khuyến khích sự giao tiếp cởi mở và trang bị các kỹ năng sống lành mạnh. Bên cạnh đó, việc nhận diện sớm các dấu hiệu bất thường về tâm lý và chủ động kết nối với nhà trường cũng như các chuyên gia tâm lý là vô cùng quan trọng để đảm bảo sự hỗ trợ kịp thời cho HS (Rones & Hoagwood, 2000; Jiang, 2024).

3.2.2. Vai trò của các bên liên quan gián tiếp

Chính phủ đóng vai trò then chốt trong việc giải quyết vấn đề SKTT cho HSPT thông qua nhiều hành động cụ thể như: Chính phủ có trách nhiệm xây dựng và thực thi các chính sách nhằm tích hợp giáo dục SKTT một cách bài bản vào hệ thống giáo dục quốc gia; Chính phủ cần cung cấp nguồn tài chính và nhân lực đầy đủ cho các tổ chức liên quan để đảm bảo các hoạt động hỗ trợ SKTT được triển khai hiệu quả; Thực hiện các chiến dịch truyền thông mạnh mẽ nhằm giảm thiểu sự kỳ thị và nâng cao nhận thức của cộng đồng về vấn đề SKTT; Chính phủ cần chú trọng đào tạo và phát triển đội ngũ chuyên gia tâm lý học đường chuyên nghiệp để nâng cao chất lượng hỗ trợ; Chính phủ thúc đẩy sự hợp tác chặt chẽ với các ban ngành, các tổ chức phi chính phủ và cộng đồng để triển khai các chương trình hỗ trợ SKTT một cách toàn diện và hiệu quả (Huân, 2008;

Tamburrino và nnk, 2020; UNICEF, 2018, 2022).

Các nhà cung cấp dịch vụ SKTT (gồm bác sĩ tâm thần, nhà tâm lý học, nhân viên xã hội và các tổ chức y tế) đóng vai trò: cung cấp các dịch vụ đánh giá, chẩn đoán và điều trị đảm bảo chất lượng; Tham gia chương trình giáo dục về SKTT cho HS; Thực hiện các chương trình phòng ngừa và can thiệp sớm; hợp tác với gia đình và nhà trường để nâng cao hiệu quả hỗ trợ và giáo dục SKTT; đảm bảo phương pháp can thiệp phù hợp với đặc điểm văn hóa và nhu cầu cá nhân (Tuấn & Lan, 2019; Nhưng, 2019).

Các tổ chức cộng đồng (gồm các tổ chức phi chính phủ và các tổ chức của thanh niên) đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao kết nối và hỗ trợ TTN. Các hoạt động bao gồm kết nối xã hội và thúc đẩy sự gắn kết của HS, cung cấp các chương trình hỗ trợ phát triển kỹ năng cá nhân và giáo dục nâng cao lòng tự tin của HS, cung cấp dịch vụ tâm lý phù hợp với văn hóa, hỗ trợ ngang hàng và cố vấn các trường hợp, cũng như kết nối để tăng cường sự tham gia của cộng đồng và gia đình (Hussain và nnk, 2008; Wilson và nnk, 2012).

Các nhà đổi mới công nghệ và kỹ thuật số có vai trò trong việc tận dụng công nghệ để hỗ trợ giải quyết vấn đề SKTT của HSPT. Sự phát triển của công nghệ mang lại cơ hội mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc SKTT thông qua việc ứng dụng công nghệ vào các nền tảng tư vấn tâm lý trực tuyến, sử dụng trí tuệ nhân tạo để phát hiện sớm các nguy cơ về SKTT, phát triển hệ thống giáo dục SKTT trực tuyến, cũng như thu thập và phân tích dữ liệu nhằm đánh giá hiệu quả các chương trình chăm sóc SKTT (Dhandapani và nnk, 2021).

Các bên liên quan khi thực hiện các vai trò riêng của mình đồng thời thực hiện vai trò chung, đó là phòng ngừa, phát hiện sớm, can thiệp vấn đề SKTT của HSPT. Tổng kết vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT thể hiện trong hình 1.

Hình 1. Tổng hợp vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT

CÁC BÊN LQ	VAI TRÒ	PHÒNG NGỪA	PHÁT HIỆN SỚM	CAN THIỆP
HỌC SINH	1. Nhận diện và quản lý SKTT cá nhân	v	v	
	2. Hỗ trợ ngang hàng	v	v	
	3. Tham gia vào các hoạt động nâng cao nhận thức	v	v	
	4. Thúc đẩy một môi trường học tập tích cực	v	v	
	5. Hợp tác với nhà trường và TCCĐ	v	v	
TRƯỜNG HỌC	1. Giáo dục và nâng cao nhận thức về SKTT	v	v	
	2. Xây dựng môi trường hỗ trợ	v	v	
	3. Cung cấp dịch vụ chăm sóc SKTT	v	v	
	4. Hỗ trợ tâm lý trường học		v	v
	5. Hợp tác với gia đình và cộng đồng	v	v	
GIA ĐÌNH	1. Cung cấp hỗ trợ tinh thần và tình cảm	v		
	2. Định hình hành vi và kỹ năng đối phó cho HS	v	v	
	3. Tạo môi trường gia đình ổn định	v		
	4. Tiếp cận dịch vụ SKTT của HS	v	v	v
	5. Hợp tác với nhà trường và TCCĐ	v		
CHÍNH PHỦ	1. Xây dựng và thực thi chính sách	v	v	v
	2. Cung cấp nhân lực và tài chính	v	v	
	3. Giám kỳ thị và nâng cao nhận thức về vấn đề SKTT	v	v	
	4. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	v	v	v
	5. Tăng cường hợp tác liên ngành	v	v	v
NHÀ CUNG CẤP DỊCH VỤ SKTT	1. Đánh giá, chẩn đoán và điều trị		v	v
	2. Tham gia chương trình giáo dục về SKTT HS	v		
	3. Cung cấp dịch vụ chăm sóc phù hợp với văn hóa			v
	4. Hợp tác với gia đình và nhà trường	v	v	
CÁC TCCĐ	1. Kết nối xã hội và thúc đẩy sự gắn kết của HS	v	v	
	2. Phát triển kỹ năng cá nhân và lòng tự tin của HS	v	v	
	3. Cung cấp dịch vụ SKTT phù hợp với văn hóa	v		
	4. Hỗ trợ ngang hàng và cố vấn	v	v	
	5. Tăng cường sự tham gia của cộng đồng và gia đình	v	v	
NHÀ ĐOÀI MỚI CÔNG NGHỆ VÀ KỸ THUẬT SỐ	1. Mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc SKTT		v	v
	2. Phát hiện sớm và giám sát SKTT của HS		v	v
	3. Hỗ trợ điều trị và phục hồi SKTT của HS		v	v
	4. Hỗ trợ nghiên cứu và phân tích dữ liệu về SKTT của HS			v
	5. Tăng cường giáo dục & nâng cao nhận thức của HS, gia đình và nhà trường về vấn đề SKTT	v	v	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3.3. Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện vai trò của các bên liên quan trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần của học sinh phổ thông

Kế thừa kết quả tổng quan nghiên cứu, việc thực hiện vai trò của các bên liên quan chịu ảnh hưởng bởi năm yếu tố chính, xuất phát từ những rào cản sau: (1) sự thiếu hiểu biết về vấn đề SKTT, dẫn đến hạn chế về kiến thức và nhận thức; (2) hạn chế về nguồn nhân lực và tài chính, gây khó khăn trong việc triển khai các hoạt động; (3) sự thiếu phối hợp hiệu quả giữa các bên liên quan, làm giảm sức mạnh tập thể; (4) sự kỳ thị và định kiến xã hội, tạo ra môi trường không thuận lợi; và (5) sự chưa sẵn sàng áp dụng công nghệ, bỏ lỡ các giải pháp tiềm năng.

3.3.1. Sự hiểu biết về vấn đề sức khỏe tâm thần của các bên liên quan

Hiểu biết đúng về SKTT là nền tảng để xây dựng môi trường hỗ trợ toàn diện cho HS. Học sinh có nhận thức sẽ chủ động tìm kiếm sự giúp đỡ và quản lý cảm xúc hiệu quả. Phụ huynh có kiến thức sẽ tạo ra môi trường gia đình cởi mở, hợp tác cùng chuyên gia. Giáo viên và nhà trường có thể phát hiện sớm vấn đề, hỗ trợ kịp thời và triển khai các chương trình giáo dục phù hợp. Một

cộng đồng có nhận thức sẽ giảm kỳ thị và thúc đẩy các chương trình SKTT hiệu quả. Ngược lại, thiếu hiểu biết về SKTT khiến HS mặc cảm, phụ huynh coi nhẹ vấn đề, nhà trường bỏ qua nhu cầu cảm xúc, và cộng đồng thiếu quan tâm đến chính sách hỗ trợ. Hệ quả là HS không được hỗ trợ đúng lúc, khiến các vấn đề tâm lý ngày càng trầm trọng. Thiếu nhận thức tạo ra vòng luẩn quẩn, cản trở việc xây dựng môi trường học đường an toàn và lành mạnh (Compas và nnk, 2001; Repetti và nnk, 2002; Weist và nnk, 2003).

3.3.2. Nguồn nhân lực và tài chính

Nguồn nhân lực: nguồn nhân lực được đào tạo bài bản giữ vai trò quyết định trong hệ thống hỗ trợ SKTT cho HSPT. Chuyên gia tâm lý giúp phát hiện sớm, can thiệp kịp thời và tạo môi trường học an toàn. Sự phối hợp giữa giáo dục và y tế đảm bảo học sinh được tiếp cận dịch vụ chuyên sâu khi cần. Tuy nhiên, thiếu hụt nhân lực, đặc biệt là chuyên gia tâm lý và bác sĩ tâm thần, khiến nhiều HS không được hỗ trợ kịp thời, gia tăng nguy cơ lo âu, trầm cảm và tự tử. Việc giáo viên kiêm nhiệm tư vấn làm giảm hiệu quả hỗ trợ, trong khi SKTT chưa được ưu tiên đúng mức trong nhà trường, khiến khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn ngày

càng lớn (Tuấn & Lan, 2019).

Nguồn tài chính: nguồn tài chính đủ mạnh là điều kiện tiên quyết để xây dựng hệ thống hỗ trợ hiệu quả SKTT cho HSPT. Nhờ đó, nhà trường có thể triển khai các chương trình tư vấn và giáo dục tâm lý toàn diện; gia đình có khả năng tiếp cận dịch vụ chuyên nghiệp; cộng đồng có điều kiện tổ chức các chương trình nâng cao nhận thức và giảm kỳ thị. Khi được đầu tư đúng mức, các bên liên quan có thể phối hợp chặt chẽ, tạo ra môi trường học tập an toàn và hỗ trợ sự phát triển toàn diện của HS. Ngược lại, hạn chế tài chính gây nhiều hệ lụy. Học sinh khó tiếp cận dịch vụ chất lượng; gia đình ưu tiên chi tiêu thiết yếu, bỏ qua nhu cầu tâm lý; nhà trường thiếu chuyên gia và chỉ triển khai chương trình hình thức; cộng đồng không đủ nguồn lực để nâng cao nhận thức. Sự thiếu hụt tài chính tạo ra vòng luẩn quẩn, cản trở việc xây dựng một hệ thống SKTT học đường thực chất và bền vững (Durlak và nnk, 2011; WHO, 2021).

3.3.3. Sự phối hợp giữa các bên liên quan trong giải quyết vấn đề sức khỏe tâm thần

Sự phối hợp chặt chẽ giữa gia đình, nhà trường, chuyên gia và cộng đồng đóng vai trò thiết yếu trong chăm sóc SKTT cho HSPT. Khi các bên liên kết hiệu quả, HS được hỗ trợ kịp thời, cảm thấy an toàn, giảm lo âu và căng thẳng. Gia đình hiểu rõ tình trạng của con, nhà trường triển khai can thiệp phù hợp, còn cộng đồng góp phần tạo môi trường tích cực và giảm kỳ thị. Ngược lại, thiếu liên kết dẫn đến hỗ trợ rời rạc, thiếu hiệu quả. Học sinh dễ bỏ cuộc khi dịch vụ khó tiếp cận, gia đình hiểu sai tình trạng con, giáo viên không tìm được nguồn hỗ trợ phù hợp. Thiếu đồng bộ giữa các cơ quan và

thiếu truyền thông khiến HS mất cơ hội được giúp đỡ đúng lúc (Eccles & Roeser, 2011; Tuấn & Lan, 2019; WHO, 2021).

3.3.4. Sự kỳ thị và định kiến xã hội

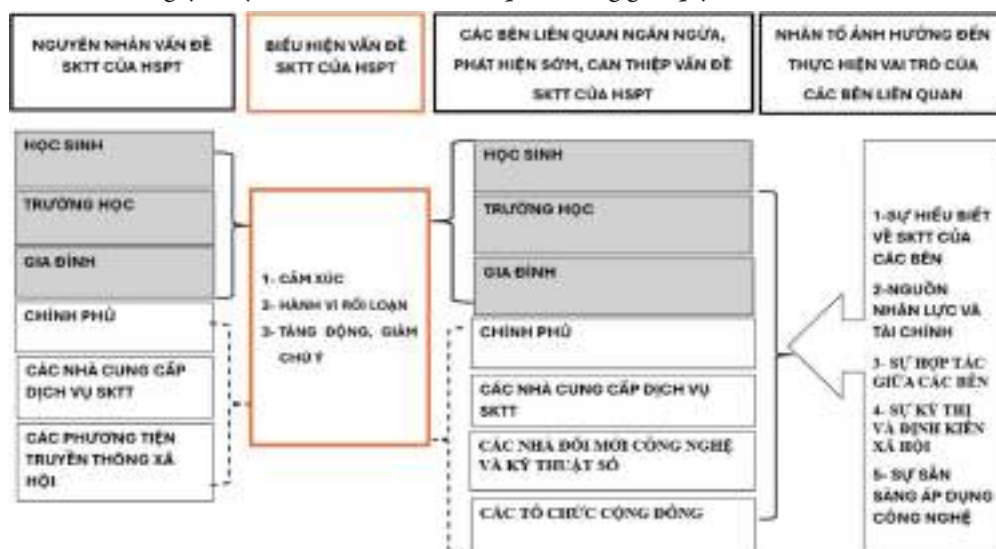
Kỳ thị và định kiến xã hội đang cản trở nghiêm trọng nỗ lực hỗ trợ SKTT cho HSPT. Học sinh sợ bị chê cười nên giấu kín cảm xúc, dẫn đến lo âu và trầm cảm kéo dài. Gia đình thiếu hiểu biết hoặc mang định kiến khiến việc tìm kiếm hỗ trợ bị trì hoãn, thậm chí gây thêm áp lực cho con. Nhà trường và giáo viên, do xem nhẹ vấn đề, dễ bỏ qua các dấu hiệu cảnh báo. Ở cấp cộng đồng, thái độ coi nhẹ các vấn đề tâm lý khiến chính sách thiếu đầu tư, truyền thông dễ tạo ra hình ảnh tiêu cực (Suhrcke và nnk., 2008; Reavley và Jorm, 2010; Tamburrino và nnk., 2020).

3.3.5. Sự sẵn sàng áp dụng công nghệ

Công nghệ đóng vai trò tích cực trong nâng cao hiệu quả hỗ trợ SKTT cho HSPT. Học sinh có thể tiếp cận tài liệu, ứng dụng và dịch vụ tư vấn trực tuyến; gia đình nâng cao nhận thức và kết nối với nhà trường; nhà trường triển khai giáo dục SKTT hiệu quả hơn; cộng đồng tổ chức các chiến dịch truyền thông và mở rộng dịch vụ. Công nghệ giúp hỗ trợ SKTT nhanh chóng, linh hoạt và toàn diện hơn. Tuy nhiên, công nghệ cũng mang đến nhiều thách thức cho cả HS, phụ huynh và nhà trường. Do đó, họ không sẵn sàng áp dụng công nghệ trong hỗ trợ SKTT dẫn đến bỏ qua vai trò tích cực của công nghệ (Naslund và nnk, 2016; Powell và nnk, 2020).

Trên đây là toàn bộ nội dung lý thuyết về nghiên cứu vai trò của các bên liên quan và được sơ đồ hóa trong hình 2.

Hình 2. Khung lý thuyết vai trò các bên liên quan trong giải quyết vấn đề SKTT của HSPT



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

4. Kết luận

Giải quyết vấn đề SKTT của TTN nói chung và của HSPT ngày càng trở nên cấp bách trên thế giới. Việt Nam cũng đã nhận thức được tính nghiêm trọng của vấn đề này. Trong bối cảnh đó, thực hiện nghiên cứu về vấn đề SKTT của HSPT là cần thiết vì nếu không giải quyết sẽ để lại hậu quả nghiêm trọng cho HS và xã hội. Thực hiện nghiên cứu về các bên liên quan không những xác định được các bên liên quan mà còn làm sáng tỏ vai trò của họ, đồng thời đề xuất các giải pháp để họ

thực hiện tốt vai trò của mình. Khung lý thuyết được đề xuất trong bài viết này sẽ là nền tảng cho các nghiên cứu sâu hơn về thực trạng vai trò của các bên liên quan trong vấn đề SKTT của HSPT tại Việt Nam. Mục tiêu cuối cùng là xây dựng chiến lược hành động ở cấp quốc gia, huy động sự tham gia hiệu quả của tất cả các bên vào việc giải quyết vấn đề SKTT cho đối tượng HSPT. Thêm vào đó, khung lý thuyết này còn mở ra cơ hội cho các nghiên cứu về SKTT của các nhóm đối tượng khác như sinh viên hoặc TTN nói chung tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Centers for Disease Control and Prevention. (2023). *Promoting mental health and well-being in schools: An action guide for school and district leaders*. U.S. Department of Health and Human Services.
- Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 127(1), 87.
- Dhandapani, V. R., Chandrasekaran, S., Singh, S., Sood, M., Chadda, R. K., Shah, J., ... & Singh, S. P. (2021). Community stakeholders' perspectives on youth mental health in India: problems, challenges and recommendations. *Early Intervention in Psychiatry*, 15(3), 716-722.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2011). Schools as developmental contexts during adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 225-241.
- Hồng, B.V. & cộng sự (2019). Thực trạng sức khỏe tâm thần của học sinh hai trường trung học cơ sở tại thành phố Vinh Yên, tỉnh Vĩnh Phúc năm 2019. *Tạp chí Y học cộng đồng*, 6(53), 80-87.
- Huân, P.Q. (2008). Vấn đề chăm sóc sức khỏe tinh thần cho học sinh phổ thông, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, 35, 50-54.
- Huong, T. T. M., Mai, V. T. T., Thao, N. T. T., Vui, L. T., Nam, P. T., Phuong, B. T., & Linh, L. N. T. (2024). The factors influencing high school students' mental health: An exploratory research in Hanoi. *VNU Journal of Science: Education Research*, 40(1). <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4873>
- Jiang, J. (2024). The Causes of Contemporary High School Students' Psychological Problems in the Perspective of Ecosystem Theory, *Transactions on Social Science, Education and Humanities Research* (4), 291-297.
- Nhung, N.T. (2019). Khủng hoảng tâm lý học đường - Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, 9, tr. 103-110.
- Quốc Hội. (2019). Luật Giáo dục 2019.
- Repetti, R. L., Taylor, S. E., & Seeman, T. E. (2002). Risky families: family social environments and the mental and physical health of offspring. *Psychological bulletin*, 128(2), 330-366.
- Suhrcke, M., Pillas, D., & Selai, C. (2008). Economic aspects of mental health in children and adolescents. *Social cohesion for mental well-being among adolescents*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- Tamburrino, I., Getanda, E., O'Reilly, M., & Vostanis, P. (2020). "Everybody's responsibility": Conceptualization of youth mental health in Kenya. *Journal of child health care*, 24(1), 5-18.
- Tuấn, T.M. & Lan, L.H. (2019). Áp lực từ bạn bè và động lực học tập của học sinh trung học phổ thông. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 15(4), 85-101.
- UNICEF (2018), *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*, Hà Nội.
- UNICEF. (2022). *Nghiên cứu toàn diện về các yếu tố liên quan đến trường học ảnh hưởng đến sức khỏe tâm thần và sự phát triển toàn diện của trẻ em nam và nữ vị thành niên tại Việt Nam*, Hà Nội.
- World Health Organization. (2021). *Mental Health Forum 2021 report*. World Health Organization.
- World Health Organization. (n.d.). *Mental health of adolescents*. Retrieved April 12, 2025, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

HÀNH VI TÌM KIẾM VIỆC LÀM CÓ TRÁCH NHIỆM: XÂY DỰNG KHÁI NIỆM VÀ PHÁT TRIỂN THANG ĐO

Trần Huy Phương

Đại học Kinh tế Quốc dân

phuongth@neu.edu.vn

Nguyễn Thùy Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11218129@st.neu.edu.vn

Hà Thị Thùy Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11213134@st.neu.edu.vn

Tăng Tấn Minh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11224309@st.neu.edu.vn

Đinh Huyền Lê

Đại học Kinh tế Quốc dân

11213036@st.neu.edu.vn

Phạm Tiến Dũng

Đại học Kinh tế Quốc dân

11219265@st.neu.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đóng vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa cơ hội nghề nghiệp và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu về khái niệm này vẫn còn hạn chế, đặc biệt tại Việt Nam. Nghiên cứu nhằm phát triển khái niệm và thang đo đánh giá hành vi tìm việc có trách nhiệm, dựa trên lý thuyết của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001). Phương pháp nghiên cứu hỗn hợp được áp dụng, gồm phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng để thu thập dữ liệu định tính và khảo sát 317 nhân viên văn phòng nhằm kiểm định thang đo. Dữ liệu định tính được mã hóa thủ công, trong khi dữ liệu định lượng được phân tích bằng SPSS với EFA và kiểm định Cronbach's Alpha. Kết quả xác định hai khía cạnh chính của hành vi tìm việc có trách nhiệm: (1) trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm và tham gia phỏng vấn; (2) trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp. Nghiên cứu không chỉ đóng góp về mặt lý thuyết khi giới thiệu khái niệm mới và phát triển thang đo, mà còn mang lại giá trị thực tiễn, giúp ứng viên nâng cao trách nhiệm và tính chuyên nghiệp khi tìm kiếm việc làm.

Từ khóa: hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, thang đo, nhà tuyển dụng

RESPONSIBLE JOB-SEEKING BEHAVIOR: DEVELOP A CONCEPTUAL FRAMEWORK AND A MEASUREMENT SCALE

Abstract: *In the context of a competitive labor market, responsible job-seeking behavior plays a crucial role in optimizing career opportunities and maintaining a professional image. However, research on this concept remains limited, especially in Vietnam. This study aims to develop a conceptual framework and a measurement scale for responsible job-seeking behavior, based on the theory of Kanfer, Wanberg, and Kantrowitz (2001). A mixed-methods approach was employed, including in-depth interviews with 13 recruiters to gather qualitative data and a survey of 317 office employees to validate the measurement scale. The qualitative data was manually coded, while the quantitative data was analyzed using SPSS, employing exploratory factor analysis (EFA) and Cronbach's Alpha reliability test. The findings identified two key dimensions of responsible job-seeking behavior: (1) responsibility in the job search and interview process; and (2) responsibility for self-development and professional image management. This study contributes theoretically by introducing a new concept and developing a measurement scale, while also offering practical value by helping job seekers enhance their sense of responsibility and professionalism in the job search process.*

Keywords: *responsible job-seeking behavior, measurement scale, employers*

Mã bài báo: JHS - 260

Ngày nhận bài sửa: 06/04/2025

Ngày nhận bài: 02/03/2025

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 15/03/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng sôi động, hàng triệu cá nhân bước vào hành trình tìm kiếm việc làm mỗi năm (Wanberg, Ali & Csillag, 2020). Đây không chỉ là một hoạt động mang tính cá nhân mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến phân bổ nguồn lực lao động và mức lương trong nền kinh tế (Banfi, Choi & Villena-Roldán, 2019). Việc tìm kiếm việc làm vì thế đã trở thành một phần không thể tách rời của cuộc sống, đặc biệt khi các cá nhân đứng trước ngưỡng cửa tốt nghiệp, mất việc hoặc theo đuổi các cơ hội mới (Hoye, 2018). Điều đáng chú ý là hành vi tìm kiếm việc làm không chỉ giới hạn ở những người thất nghiệp hay sinh viên mới tốt nghiệp, mà còn hiện diện ở những cá nhân đang có việc làm nhưng muốn cải thiện điều kiện hoặc thăng tiến (Wanberg, Ali & Csillag, 2020).

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một quá trình có tổ chức, tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, bao gồm tìm kiếm thông tin đầy đủ, chuẩn bị kỹ lưỡng hồ sơ và xây dựng mối quan hệ chuyên nghiệp (De Cuyper & Maree, 2013). Ngược lại, hành vi tìm kiếm việc làm thiếu trách nhiệm lại được nhận diện qua những hành động thiếu suy nghĩ, thiếu sự chuẩn bị và phân tích kỹ lưỡng. Cụ thể, việc nộp hồ sơ mà không nghiên cứu kỹ về công ty, tham gia phỏng vấn thiếu sự chuẩn bị, hoặc lạm dụng các ứng dụng tìm kiếm

việc làm mà thiếu đi sự cân nhắc có thể dẫn đến quyết định sai lầm (Rock & Fisher, 1995; Hausman, 2000). Theo Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010), hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ nâng cao cơ hội thành công mà còn giúp ứng viên tạo dựng hình ảnh chuyên nghiệp trong mắt nhà tuyển dụng. Ngược lại, những hành vi thiếu trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm không chỉ làm lãng phí thời gian và nguồn lực của ứng viên mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín cá nhân và gây khó khăn cho nhà tuyển dụng trong việc đánh giá năng lực thực sự của người ứng tuyển (Nguyen & Bui, 2022). Như vậy, nhận thức và thực hành tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đang ngày càng trở nên cấp thiết, khi mà những hành vi thiếu trách nhiệm không chỉ gây hậu quả cho chính người tìm kiếm việc làm, mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến toàn bộ hệ thống thị trường lao động.

Tuy nhiên, các nghiên cứu gần nhất có đề cập đến khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, như của Greenhaus, Callanan, Godshalk (2010) và De Cuyper & Maree (2013) chỉ mới tiếp cận khái niệm này ở mức độ khái quát mà chưa đi sâu vào bản chất, cũng như chưa xây dựng được thang đo cụ thể cho hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Mặt khác, nghiên cứu trong các năm gần đây đều chỉ tập trung nghiên cứu về hành vi tìm kiếm việc làm thông thường chứ không đề

cập tới hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Đặc biệt, tại Việt Nam, vẫn còn tồn tại khoảng trống nghiên cứu khi chưa có công trình nào cụ thể để cập và đo lường khái niệm này.

Nghiên cứu này được triển khai nhằm khám phá sâu bản chất của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và phát triển một thang đo cụ thể. Phương pháp nghiên cứu bao gồm nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính nhằm xây dựng khái niệm và thang đo sơ bộ được thực hiện bằng cách phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng ở các công ty trên địa bàn thành phố Hà Nội, thời gian từ tháng 8/2024 đến tháng 10/2024. Bên cạnh đó, nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định lại thang đo được thực hiện qua khảo sát trực tuyến với hơn 300 nhân viên văn phòng, từ tháng 11/2024 đến tháng 12/2024 tại Hà Nội.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Các khái niệm liên quan

2.1.1. Khái niệm trách nhiệm và trách nhiệm tìm kiếm việc làm

Trách nhiệm được hiểu như nghĩa vụ mà cá nhân hoặc tổ chức phải đảm nhận đối với hành động và hậu quả của chúng. Kant (1785) nhấn mạnh rằng, trách nhiệm không chỉ bao hàm hành động mà còn là sự nhận thức sâu sắc về nghĩa vụ đạo đức. Trong tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, trách nhiệm đòi hỏi người tìm kiếm việc làm không chỉ quan tâm đến lợi ích cá nhân mà còn phải cân nhắc tác động của lựa chọn nghề nghiệp đối với bản thân và cộng đồng.

Trách nhiệm trong tìm kiếm việc làm không chỉ là một hành động cụ thể mà còn bao hàm ý thức sâu sắc về nghĩa vụ, tự chủ và cam kết đối với hậu quả của quyết định nghề nghiệp.

2.1.2. Khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm

Theo Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), hành vi tìm kiếm việc làm là một chuỗi các hoạt động chủ động nhằm khám phá cơ hội nghề nghiệp, bao gồm việc thu thập thông tin về thị trường lao động, nộp hồ sơ xin việc, tham gia phỏng vấn và kết nối qua các mạng lưới nghề nghiệp. Các tác giả cũng chỉ ra rằng, động lực cá nhân và sự tự tin đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả của quá trình tìm kiếm việc làm. Việc phát triển kế hoạch tìm kiếm việc làm hàng ngày, tự tạo động lực và khởi xướng các hoạt động tìm kiếm là yếu tố then chốt giúp ứng viên duy trì sự kiên nhẫn và sự tập trung trong suốt quá trình này.

Như vậy, tìm kiếm việc làm là một quá trình không chỉ đòi hỏi sự nỗ lực về mặt kỹ năng và kiến thức, mà còn yêu cầu ứng viên có khả năng duy trì động lực, tự điều chỉnh hành vi và đối mặt với các thử

thách tâm lý trong quá trình tìm kiếm. Hành vi tìm kiếm việc làm, xét từ góc độ cá nhân, vừa là một chiến lược có tổ chức, vừa là một hành trình đầy cảm xúc và tự điều chỉnh, ảnh hưởng trực tiếp đến sự nghiệp của mỗi cá nhân.

2.1.3. Khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm

Từ góc độ tâm lý học tổ chức, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đòi hỏi cá nhân phải thể hiện thái độ tôn trọng đối với các nhà tuyển dụng và tổ chức mà họ tiếp cận. Điều này bao gồm việc đảm bảo rằng, thông tin cá nhân được quản lý một cách cẩn thận, trung thực và có đạo đức trong suốt quá trình tìm kiếm việc làm. Judge và Bono (2001) nhấn mạnh rằng, việc duy trì thái độ tích cực và trung thực trong các ứng dụng xin việc không chỉ ảnh hưởng đến kết quả của quá trình tìm kiếm việc làm, mà còn góp phần xây dựng hình ảnh cá nhân tích cực và đáng tin cậy trong mắt nhà tuyển dụng. Cách thức quản lý thông tin cá nhân và các hồ sơ ứng tuyển với tính chất cẩn thận và có đạo đức là yếu tố quan trọng giúp cá nhân duy trì sự chuyên nghiệp và tạo dựng niềm tin với người tuyển dụng (Judge & Bono, 2001).

Ngoài ra, từ quan điểm quản lý nguồn nhân lực, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ dừng lại ở việc chuẩn bị hồ sơ xin việc mà còn bao gồm việc xây dựng mối quan hệ nghề nghiệp bền vững và có giá trị với các tổ chức tuyển dụng. Việc tìm kiếm việc làm có trách nhiệm yêu cầu cá nhân phải tôn trọng quy trình tuyển dụng và thể hiện sự chủ động, nghiêm túc trong mọi khâu của quá trình này. Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010) cho rằng, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ giúp cải thiện khả năng thành công trong việc tìm kiếm công việc mà còn góp phần xây dựng một hình ảnh cá nhân tích cực trong mắt các nhà tuyển dụng. Việc nghiên cứu kỹ lưỡng về cơ hội nghề nghiệp và chuẩn bị chu đáo cho các cuộc phỏng vấn là những chiến lược quan trọng giúp ứng viên thể hiện sự chuyên nghiệp và sự chuẩn bị kỹ càng, từ đó nâng cao cơ hội thành công trong quá trình tìm kiếm việc làm (Greenhaus và các cộng sự, 2010).

Như vậy, từ các bài nghiên cứu trên, kết hợp với lý thuyết về hành vi tìm kiếm việc làm của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), nhóm tác giả đã rút ra khái niệm về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, cụ thể như sau: *“Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động, có tổ chức và tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, trong đó cá nhân thực hiện việc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp một cách nghiêm túc, trung thực và tôn trọng nhà tuyển dụng”*. Hành vi tìm

kiếm việc làm có trách nhiệm này bao gồm các hoạt động như nghiên cứu thị trường lao động, chuẩn bị hồ sơ, tham gia phỏng vấn mà còn đòi hỏi sự tự quản lý, điều chỉnh chiến lược dựa trên phản hồi từ nhà tuyển dụng.

2.2. Lý thuyết về hành vi tìm kiếm việc làm của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz

Theo Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), hành vi tìm kiếm việc làm là quá trình chủ động và có tổ chức mà ứng viên thực hiện để khám phá và ứng tuyển vào các cơ hội nghề nghiệp. Quá trình này bao gồm các hoạt động như tìm hiểu thị trường lao động, chuẩn bị và nộp hồ sơ, tham gia phỏng vấn và xây dựng mạng lưới quan hệ. Ngoài ra, hành vi này còn chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như tính cách, động lực (nội tại và ngoại sinh) và khả năng tự quản lý quá trình tìm kiếm. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng, việc tìm kiếm việc làm không chỉ là thực hiện các hành động đơn lẻ mà còn đòi hỏi chiến lược rõ ràng và khả năng tự điều chỉnh. Động lực đóng vai trò quan trọng, không chỉ giúp thúc đẩy hành vi mà còn đảm bảo ứng viên thực hiện các hành động một cách có trách nhiệm. Chẳng hạn như chuẩn bị hồ sơ nghiêm túc, nghiên cứu kỹ lưỡng thông tin công ty và tham gia phỏng vấn chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, quá trình tự quản lý cũng rất cần thiết, giúp ứng viên thường xuyên đánh giá lại chiến lược và điều chỉnh hành vi dựa trên phản hồi thực tế. Chẳng hạn, khi không nhận được phản hồi từ nhà tuyển dụng hoặc bị từ chối.

Áp dụng lý thuyết của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), chúng ta có thể đề xuất một số điểm quan trọng. Đầu tiên, việc chủ động và có tổ chức trong tìm kiếm việc làm thể hiện trách nhiệm trong việc chuẩn bị hồ sơ, làm rõ mục tiêu nghề nghiệp, và tìm kiếm những cơ hội có tính phù hợp với năng lực và giá trị cá nhân. Thứ hai, động lực không chỉ là yếu tố thúc đẩy hành động mà còn là sức mạnh giúp ứng viên duy trì nỗ lực và kiên trì trong suốt quá trình tìm kiếm việc làm. Thứ ba, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đòi hỏi ứng viên có khả năng tự quản lý và điều chỉnh quá trình tìm kiếm việc làm dựa trên phản hồi từ nhà tuyển dụng và thị trường lao động. Điều này bao gồm việc tự học hỏi từ các phản hồi tiêu cực, cải

thiện kỹ năng và chiến lược tìm kiếm việc làm để đạt được kết quả tốt hơn. Những đặc điểm này là đặc biệt cần thiết trong bối cảnh lao động hiện nay, khi mà thị trường việc làm ngày càng cạnh tranh và thay đổi nhanh chóng.

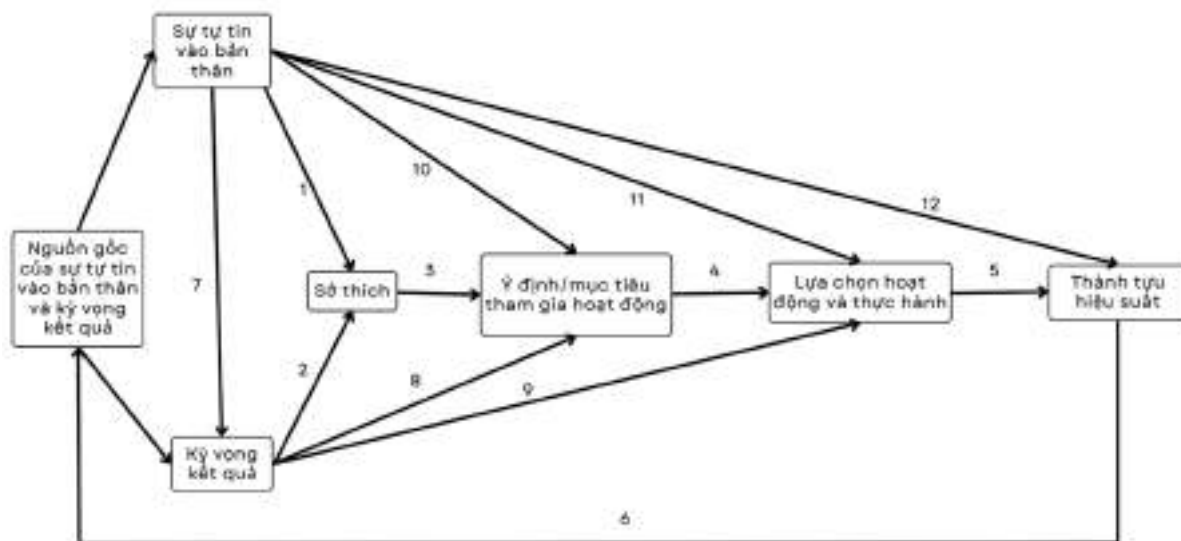
2.3. Tổng quan nghiên cứu về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một chủ đề chưa được khai thác nhiều trong nghiên cứu hành vi nghề nghiệp và tâm lý học lao động. Ngoài mô hình của Kanfer và các cộng sự, còn có mô hình của De Cuyper và Maree (2013) đề cập đến yếu tố cần thiết để ứng viên thực hiện hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm: (1) tìm kiếm thông tin đầy đủ về các cơ hội việc làm; (2) chuẩn bị hồ sơ xin việc kỹ lưỡng; (3) duy trì các mối quan hệ nghề nghiệp tích cực.

Bên cạnh đó, mô hình của Judge và Bono (2001) tập trung vào quản lý thông tin cá nhân và sự trung thực trong quá trình ứng tuyển, đồng thời nó bao gồm các yếu tố sau: (1) quản lý thông tin cá nhân; (2) duy trì thái độ tích cực và chuyên nghiệp. Ngoài ra còn có mô hình tìm kiếm việc làm theo lý thuyết quản lý sự nghiệp của Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010). Mô hình nhấn mạnh tầm quan trọng của việc ứng viên không chỉ tìm kiếm một công việc mà còn phải quản lý sự nghiệp của mình một cách có trách nhiệm. Tác giả cho rằng, việc tìm kiếm công việc có trách nhiệm là một phần trong việc xây dựng và duy trì sự nghiệp bền vững, mô hình gồm những yếu tố như: (1) đặt mục tiêu sự nghiệp rõ ràng; (2) đầu tư vào phát triển bản thân; (3) xây dựng mạng lưới nghề nghiệp...

Mặt khác, lý thuyết Phát triển nghề nghiệp nhận thức xã hội (*Social Cognitive Career Theory - SCCT*) của Lent, Brown và Hackett (1994) tập trung vào việc giải thích sự hình thành, lựa chọn và hiệu suất nghề nghiệp dựa trên các yếu tố nhận thức, cảm xúc và hành vi của cá nhân, trong bối cảnh các yếu tố xã hội và môi trường xung quanh. Mô hình này xây dựng trên nền tảng lý thuyết nhận thức xã hội của Albert Bandura, đặc biệt là khái niệm hiệu quả bản thân (*self-efficacy*), kỳ vọng kết quả (*outcome expectations*), và mục tiêu (*goals*).

Hình 1. Mô hình lý thuyết phát triển nghề nghiệp xã hội của Lent, Brown và Hackett (1994)



Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

Như vậy, mặc dù các nghiên cứu trước đã đề cập nhiều khía cạnh quan trọng, vẫn còn thiếu sót trong việc xây dựng thang đo toàn diện về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Cụ thể, tác động của các yếu tố xã hội và môi trường như chính sách lao động, biến động kinh tế, và sự thay đổi công nghệ chưa được xem xét đầy đủ. Các cảm xúc cá nhân như căng thẳng, thất vọng hay giảm sút động lực khi không tìm được việc cũng chưa được khai thác sâu. Bên cạnh đó, các vấn đề như phân biệt giới tính, độ tuổi và tình trạng khuyết tật trong quá trình tìm kiếm việc làm vẫn chưa được nghiên cứu kỹ lưỡng. Do đó, cần tích hợp các yếu tố này để xây dựng thang đo toàn diện, làm rõ vai trò của trách nhiệm cá nhân trong việc định hướng, điều chỉnh và duy trì hành vi tìm kiếm việc làm trong thị trường lao động cạnh tranh và luôn biến động.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

3.1.1. Định tính

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả chọn phương pháp phỏng vấn sâu để hiểu rõ hơn về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Dữ liệu được thu thập thông qua các bản ghi âm. Đây là phương pháp hiệu quả, giúp tiếp cận trực tiếp đối tượng nghiên cứu, mang lại góc nhìn đa dạng và sâu sắc. Hình thức phỏng vấn 1:1 trực

tiếp và trực tuyến qua Microsoft Teams được áp dụng để tối ưu hóa quá trình thu thập dữ liệu. Nhóm tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng, đại diện cho các công ty thuộc phạm vi nghiên cứu (Bảng 1). Mục tiêu của các cuộc phỏng vấn là xây dựng thang đo sơ bộ, phác thảo chi tiết và chính xác hơn các yếu tố cốt lõi của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng.

Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng tiến hành thu thập dữ liệu thứ cấp từ các nguồn học thuật đáng tin cậy như các bài báo khoa học, sách chuyên khảo và luận văn có liên quan. Các cơ sở dữ liệu như Scopus, Web of Science, ScienceDirect và Google Scholar được sử dụng để tìm kiếm các nghiên cứu trước đây về hành vi tìm kiếm việc làm, trách nhiệm nghề nghiệp và các thang đo hành vi liên quan. Quá trình phân tích tài liệu được thực hiện qua việc sàng lọc và lựa chọn các nghiên cứu phù hợp dựa trên tiêu chí về nội dung và chất lượng.

Cuối cùng, dựa trên sự kết hợp giữa dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp, nhóm tác giả đã xây dựng bộ thang đo sơ bộ, bao gồm các thành phần cốt lõi phản ánh đầy đủ các khía cạnh của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Bộ thang đo này sẽ tiếp tục được kiểm định và điều chỉnh trong giai đoạn nghiên cứu định lượng tiếp theo.

Bảng 1. Danh sách nhà tuyển dụng tham gia phỏng vấn

TT	Tên gọi (Được mã hóa)	Giới tính	Tuổi	Số năm kinh nghiệm	Nơi làm việc	Thời gian phỏng vấn
1	A	Nữ	23	6 tháng	Elcom	20'
2	B	Nữ	24	1 năm	FPT software	25'
3	C	Nữ	38	7 năm	Accesstrade Việt Nam	30'
4	D	Nam	25	1 năm	Startup công ty công nghệ về giáo dục	20'
5	E	Nữ	X	4 năm	Freelancer	30'
6	F	Nữ	23	1 năm	Agency của Mỹ	30'
7	G	Nữ	30	8 năm	Công ty cổ phần Misa	30'
8	H	Nam	27	6 tháng	Shopee Express	1 h
9	J	Nữ	21	6 tháng	JobUp	42'
10	K	Nữ	21	8 tháng	Enuy Corp	56'
11	L	Nữ	21	1 năm	Vinmec	1 h
12	M	Nữ	23	1 năm	Công ty Bitu	50'
13	N	Nữ	21	6 tháng	Công ty Cổ phần Đầu tư HBR Holdings	50'

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.1.2. Định lượng

Để kiểm định tính phù hợp và độ tin cậy của thang đo, nhóm tiếp tục triển khai nghiên cứu định lượng. Phương pháp chọn mẫu được thực hiện theo kỹ lấy mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là những người có kinh nghiệm thực tế trong việc tìm kiếm việc làm và có khả năng đánh giá các hành vi tìm việc có trách nhiệm. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi trực tuyến. Tất cả các mục đều được đánh giá theo thang đo Likert 5 điểm (1 = rất không đồng ý, 5 = rất đồng ý). Lời mời tham gia khảo sát được gửi đến nhân viên văn phòng qua các kênh mạng xã hội, hội nhóm, và fanpage liên quan đến việc làm. Quá trình khảo sát diễn ra trong vòng 15 ngày, từ 15/11/2024 đến 01/12/2024.

Sau khi kết thúc khảo sát, nhóm tiến hành lọc dữ liệu để loại bỏ các phiếu không hợp lệ, chẳng hạn như phiếu bị thiếu thông tin hoặc có nội dung không đáng tin cậy. Tổng số phiếu phản hồi thu được là 317 phiếu, trong đó có 300 phiếu hợp lệ, đạt tỷ lệ 94,6%. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Theo Hair và cộng sự (1998), để đạt được hiệu quả thì kích thước mẫu nên đạt mức tối thiểu gấp 5 lần tổng số biến quan sát. Nghiên cứu đưa ra 23 câu hỏi tương ứng với 23 biến quan sát. Do đó, tổng số mẫu tối thiểu cần cho bài nghiên cứu là $23 \times 5 = 115$ mẫu quan sát. Như vậy, mẫu nghiên cứu của nhóm là 300 đã đảm bảo về độ phù hợp, tính đa dạng và phong phú đáp ứng được mục tiêu nghiên cứu.

Bảng 2. Cơ cấu mẫu khảo sát

STT	Đặc điểm	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	32,3
		Nữ	67,7
2	Độ tuổi	18 - 25 tuổi	80,0
		25 - 35 tuổi	11,3
		Trên 35 tuổi	8,7
3	Trình độ học vấn	Cao học	4,3
		Đại học	83,3
		Dưới đại học	12,4

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

3.2.1. Nghiên cứu định tính

Dữ liệu từ phỏng vấn sâu được xử lý theo phương pháp Gioia (Gioia, Corley & Hamilton, 2013). Trước tiên, các bản ghi âm được chuyển thành văn bản, đồng thời loại bỏ thông tin không liên quan để tập trung vào nội dung cốt lõi. Tiếp theo, nhóm tác giả tiến hành mã hóa dữ liệu theo hai cấp độ: mã bậc 1 đại diện cho các chủ đề cụ thể, sau đó tổng hợp thành mã bậc 2 mang tính khái quát cao hơn. Quá trình này giúp xác định các yếu tố cốt lõi của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và phát hiện những khái niệm mới như “trách nhiệm xã hội trong tìm việc” hay “cam kết lâu dài với nhà tuyển dụng”. Ngoài sử dụng dữ liệu từ phỏng vấn, nhóm tác giả còn kết hợp với các dữ liệu từ các nghiên cứu trước đây. Các kết quả định tính thu thập từ phỏng vấn được hiệu chỉnh qua tham vấn với các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân sự, nhằm đảm bảo tính hợp lệ về nội dung và khả năng đo lường thực tiễn. Sau đó, được đối chiếu và so sánh với các thang đo và khái niệm đã có trong các nghiên cứu trước đó, nhằm đảm bảo tính khoa học và phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

3.2.2. Nghiên cứu định lượng

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm SPSS và tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm kiểm định cấu trúc thang đo và đánh giá mức độ phù hợp của các biến quan sát trong đo lường hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Tính phù hợp của dữ liệu được kiểm tra thông qua kiểm định Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) và Bartlett. Tiếp đó, phân tích thành phần chính (PCA) được áp dụng để trích xuất các nhân tố chính. Mỗi thành phần chính đại diện cho một hướng biến thiên lớn nhất trong dữ liệu, giúp làm rõ các mối quan hệ tiềm ẩn và giảm số lượng biến cần phân tích. Việc xác định số lượng thành phần chính được thực hiện dựa trên tiêu chí tổng phương sai tích lũy. Khi tổng phương sai tích lũy không thay đổi đáng kể sau một số thành phần chính, các thành phần còn lại có thể được loại bỏ. Cuối cùng, ma trận xoay được sử dụng để xác định và nhóm các biến quan sát có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, từ đó làm rõ các khái niệm tiềm ẩn và hỗ trợ xây dựng thang đo hiệu quả.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Thông qua phỏng vấn sâu và phân tích định tính, khái niệm về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đã được hình thành một cách rõ ràng và chi tiết. Bên cạnh đó, kết quả của nghiên cứu định tính cũng bổ sung thang đo mới để đo lường khái niệm trên.

Đầu tiên, khái niệm này tập trung vào những hành động, thái độ và ý thức của cá nhân trong quá trình tìm kiếm việc làm, đảm bảo tính trung thực, cẩn trọng và tôn trọng các bên liên quan. Qua quá trình phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng, đã có một số ý kiến như sau:

Chị C: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ đơn thuần là tìm kiếm một công việc, mà còn là cách thể hiện sự tôn trọng đối với bản thân, nhà tuyển dụng và thị trường lao động. Khi người lao động tìm kiếm việc làm một cách chuyên nghiệp, người đó đang xây dựng hình ảnh cá nhân tích cực, tăng cơ hội được tuyển dụng và góp phần làm cho thị trường lao động trở nên chuyên nghiệp hơn. Những hành vi như nghiên cứu kỹ về công ty, chuẩn bị hồ sơ xin việc chu đáo, đúng giờ trong các buổi phỏng vấn là những biểu hiện rõ ràng của một người tìm kiếm việc làm có trách nhiệm”.

Chị G định nghĩa rằng “tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là hiểu rõ mong muốn bản thân và hiểu rõ yêu cầu của nhà tuyển dụng đưa ra, từ đó phân tích sự phù hợp. Nếu phù hợp thì apply phỏng vấn, còn không thì thôi, tránh mất thời gian đôi bên. Ngoài ra, tìm kiếm việc làm có trách nhiệm cũng là hành vi sắp xếp thời gian có kế hoạch để chủ động làm việc. Chuẩn bị tốt cho phỏng vấn cũng là yếu tố quan trọng. Ví dụ, chăm chút về ngoại hình, bổ sung thêm kiến thức hiểu biết”.

Anh D: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động và có kế hoạch trong việc lựa chọn công việc phù hợp với mục tiêu cá nhân và giá trị bản thân. Ứng viên cần có sự hiểu biết rõ ràng về định hướng nghề nghiệp của mình, từ đó khoanh vùng những cơ hội việc làm có liên quan mật thiết đến chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng mà họ sở hữu. Hành vi này giúp ứng viên tránh được việc nộp hồ sơ một cách tràn lan, tránh ghost nhà tuyển dụng, hoặc bỏ việc trong giai đoạn thử việc do sự thiếu tương thích với môi trường làm việc”.

Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm bao gồm: chủ động nghiên cứu thị trường lao động và doanh nghiệp mục tiêu, chuẩn bị hồ sơ kỹ lưỡng, trung thực và có đạo đức, cũng như thể hiện thái độ tôn trọng, chuyên nghiệp trong giao tiếp với nhà tuyển dụng. Ứng viên có khả năng tự đánh giá, điều chỉnh chiến lược tìm kiếm việc làm và xây dựng các mối quan hệ nghề nghiệp bền vững, giúp tối ưu hóa cơ hội nghề nghiệp và tạo dựng hình ảnh cá nhân tích cực.

Nhóm tác giả kết luận: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động, có mục đích, không chỉ tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp phù hợp mà còn thể hiện trách nhiệm với tổ chức và cộng đồng. Ứng viên xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp, chuẩn bị tốt về năng lực và kiến thức, nghiên cứu chi tiết về công ty, duy trì thái độ cầu thị

và tương tác chuyên nghiệp. Họ trung thực trong cung cấp thông tin, tôn trọng quy trình tuyển dụng và sẵn sàng hợp tác để mọi bước diễn ra suôn sẻ. Không chỉ vì lợi ích cá nhân, họ còn cam kết đóng góp vào sự phát triển bền vững của tổ chức và tạo giá trị tích cực cho xã hội”.

Các biến trong thang đo sơ bộ được xây dựng từ sự kết hợp giữa các nghiên cứu trước đây và kết quả phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng trong nghiên cứu định tính (bảng 3). Các thành phần được xây dựng bao gồm: (1) Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm

việc làm, (2) Trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, (3) Trách nhiệm trong cung cấp thông tin, (4) Trách nhiệm nâng cao năng lực của bản thân, (5) Trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến. Cụ thể, trong tổng số 23 biến, có 12 biến được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước và 11 biến được xây dựng mới dựa trên ý kiến thực tiễn từ các nhà tuyển dụng. Cách tiếp cận này giúp thang đo vừa đảm bảo tính học thuật, vừa phản ánh thực tiễn đánh giá hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng.

Bảng 3. Thang đo sơ bộ

TT	Kí hiệu biến	Tên biến	Khía cạnh	Nguồn
1	TNMD1	Tôi cần trọng xác định mục đích tìm kiếm việc làm của bản thân.	Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm	Nguyễn và cộng sự (2020)
2	TNMD2	Sau khi có mục đích tìm kiếm việc làm, tôi cần trọng lập kế hoạch và theo dõi các mốc thời gian ứng tuyển.		
3	TNMD3	Tôi chỉ ứng tuyển những vị trí phù hợp với mục đích tìm kiếm việc làm của mình.		
4	TNMD4	Tôi không ứng tuyển các công việc chỉ vì chức danh hay thương hiệu của công ty.		
5	TNMD5	Tôi luôn thấu hiểu giá trị thực của bản thân và đưa ra mức lương phù hợp với khả năng của mình.		
6	TNTD1	Nếu chấp nhận lời mời làm việc (offer), tôi cam kết đi làm đúng như đã thỏa thuận.	Trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng	Smith & Johnson (2018)
7	TNTD2	Tôi đến phỏng vấn đúng giờ và chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi gặp nhà tuyển dụng.		
8	TNTD3	Tôi giữ mối quan hệ tốt với nhà tuyển dụng, dù có nhận được công việc hay không.		
9	TNTD4	Tôi luôn ăn mặc phù hợp và giao tiếp lịch sự trong quá trình phỏng vấn.		
10	TNTD5	Tôi luôn thông báo trước cho nhà tuyển dụng nếu không thể tham dự phỏng vấn hoặc không chấp nhận lời mời làm việc.		
11	TNTT1	Tôi bảo vệ thông tin cá nhân và thông tin liên hệ của người giới thiệu.	Trách nhiệm trong cung cấp thông tin	Lee & Kim (2019)
12	TNTT2	Tôi đưa các thông tin chính xác trong CV của bản thân.		
13	TNTT3	Tôi không chia sẻ các thông tin mật của công ty cũ.		
14	TNTT4	Tôi không giấu thông tin về những công việc đã làm trong quá khứ.		
15	TNTT5	Tôi thường xuyên cập nhật thông tin mới nhất trong CV.		
16	TNTT6	Tôi tôn trọng quy trình bảo mật của công ty trong quá trình tuyển dụng.		
17	TNNC1	Sau những lần không thành công trong phỏng vấn, tôi luôn xem xét lại và học hỏi từ những thiếu sót để cải thiện trong lần ứng tuyển tiếp theo.	Trách nhiệm nâng cao năng lực của bản thân	Nhóm tác giả đề xuất từ nghiên cứu định tính
18	TNNC2	Tôi sẵn sàng đầu tư thời gian và nguồn lực để nâng cao năng lực, ngay cả khi điều đó không mang lại lợi ích ngay lập tức.		
19	TNNC3	Tôi thường xuyên đánh giá lại các kỹ năng để xem xét điều chỉnh lại mục tiêu nghề nghiệp của bản thân.		
20	TNNC4	Trong thời gian chờ kết quả tuyển dụng, tôi chủ động học hỏi thêm kiến thức và kỹ năng mới để nâng cao năng lực, giá trị của bản thân.		
21	TNHN1	Tôi đảm bảo rằng các thông tin trực tuyến của mình phản ánh đúng năng lực và giá trị bản thân.	Trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến	
22	TNHN2	Tôi thường xuyên cập nhật hồ sơ trên các trang mạng xã hội chuyên nghiệp để phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp của mình.		
23	TNHN3	Tôi xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến chuyên nghiệp và có tổ chức.		

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Trong số 12 biến được kế thừa từ các nghiên cứu định tính trước đây, các biến này tập trung vào ba khía cạnh chính: Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm, trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, và trách nhiệm trong cung cấp thông tin. Các biến thuộc khía cạnh trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm bao gồm TNMD1, TNMD2, TNMD3, TNMD4, TNMD5, kế thừa từ nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2020) về hành vi lập kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên mới ra trường. Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, lập kế hoạch chi tiết và lựa chọn công việc phù hợp với năng lực cá nhân. Đối với khía cạnh trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, các biến TNTD1, TNTD2, TNTD3, TNTD4, TNTD5 được tham khảo từ Smith & Johnson (2018) với đề tài về đạo đức nghề nghiệp trong quá trình tuyển dụng. Các tác giả đã xây dựng các tiêu chí đánh giá ứng viên thông qua thái độ chuyên nghiệp trong phỏng vấn và cam kết thực hiện đúng thỏa thuận khi nhận việc. Bên cạnh đó, các biến TNTT1, TNTT2, TNTT3, TNTT4, TNTT5, TNTT6 trong khía cạnh trách nhiệm trong cung cấp thông tin được điều chỉnh từ nghiên cứu của Lee & Kim (2019) về tính trung thực trong quá trình cung cấp thông tin tuyển dụng. Nghiên cứu này đề cập đến việc bảo mật thông tin cá nhân, trung thực trong CV và tuân thủ quy định bảo mật của công ty cũ.

Ngoài các biến kế thừa, 11 biến mới được xây dựng dựa trên ý kiến thực tiễn từ nghiên cứu định tính. Các biến này tập trung vào hai khía cạnh mới là trách nhiệm nâng cao năng lực bản thân và trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến. Đối với trách nhiệm nâng cao năng lực bản thân, các biến TNNC1, TNNC2, TNNC3, TNNC4 phản ánh những kỳ vọng của nhà tuyển dụng về khả năng tự đánh giá và cải thiện kỹ năng, học hỏi từ thất bại và chủ động nâng cao năng lực trong thời gian chờ kết quả tuyển dụng. Các nhà tuyển dụng cho rằng những ứng viên có tinh thần học hỏi liên tục sẽ dễ dàng thích nghi và phát triển trong môi trường làm việc mới. Về trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến, các biến TNHN1, TNHN2, TNHN3 được phát triển từ mong muốn của nhà tuyển dụng đối với hình ảnh

cá nhân trên các nền tảng trực tuyến như LinkedIn. Họ đánh giá cao những ứng viên biết duy trì thương hiệu cá nhân chuyên nghiệp và cập nhật thông tin thường xuyên, giúp nhà tuyển dụng có cái nhìn tổng quan và chính xác hơn trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng.

Như vậy, việc kết hợp các biến kế thừa từ nghiên cứu trước với các biến xây dựng mới từ phỏng vấn sâu đã giúp thang đo sơ bộ trở nên toàn diện và phù hợp với thực tiễn.

4.2. Kết quả nghiên cứu định lượng

4.2.1. Kiểm định KMO và Bartlett

Bảng 4. Kiểm định KMO và Bartlett

Kiểm định KMO		0,966
Kiểm định Bartlett	Hệ số Chi-Square	5846,017
	Bậc tự do	253
	Ý nghĩa thống kê	0,000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đánh giá tính phù hợp của dữ liệu để phân tích nhân tố: Nhóm tác giả đã thực hiện kiểm định KMO và Bartlett để đánh giá tính phù hợp của dữ liệu cho phân tích nhân tố. Kết quả KMO đạt 0,966 cho thấy mức độ phù hợp rất cao, trong khi kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), khẳng định dữ liệu thích hợp để khám phá các cấu trúc tiềm ẩn.

Kết quả này có ý nghĩa kinh tế quan trọng khi cho thấy thang đo được thiết kế có cấu trúc rõ ràng và đáng tin cậy, giúp xác định các yếu tố then chốt của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Cụ thể, các biến quan sát thuộc các khía cạnh như “chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi ứng tuyển”, “chủ động nâng cao năng lực”, “cam kết thông tin trung thực”, hay “xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp” đều có sự tương quan cao, khẳng định vai trò quan trọng của từng hành vi trong quá trình tìm việc. Điều này hỗ trợ việc xây dựng các mô hình dự báo, từ đó đưa ra khuyến nghị cho doanh nghiệp trong việc tuyển dụng nhân sự có trách nhiệm. Đồng thời, giúp ứng viên điều chỉnh hành vi để tăng cơ hội nghề nghiệp và nâng cao giá trị trên thị trường lao động.

4.2.2. Trích xuất thành phần - Phân tích thành phần chính (PCA)

Bảng 5. Tổng phương sai trích

Nhân tố	Tổng phương sai ban đầu			Tổng phương sai sau khi xoay ma trận		
	Giá trị riêng	Tỉ lệ phần trăm phương sai (%)	Tỷ lệ phần trăm tích lũy (%)	Giá trị riêng	Tỉ lệ phần trăm phương sai (%)	Tỷ lệ phần trăm tích lũy (%)
1	13,175	57,284	57,284	9,102	39,572	24,935
2	1,661	7,223	64,507	5,735	24,935	64,507

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Trong nghiên cứu này, kết quả phân tích thành phần chính (PCA) được trình bày qua bảng trên. Kết quả chỉ ra rằng, tổng phương sai tích lũy đạt mức tối ưu ở 2 thành phần chính. Điều này được thể hiện rõ qua điểm gãy (scree plot), nơi tổng phương sai tích lũy bắt đầu ổn định sau thành phần thứ hai. Do đó, có thể giả định rằng bộ dữ liệu ban đầu với 23 biến có thể được giải thích hiệu quả thông qua hai nhóm nhân tố chính. Hai thành phần này giải thích được 64,507% sự biến thiên trong tổng số quan sát ban đầu, trong đó thành phần thứ nhất giải thích 39,572% và thành phần thứ hai giải thích 24,935%. Điều này giúp giảm độ phức tạp của mô hình và tập trung phân tích vào các yếu tố quan trọng nhất. Ngoài ra, dựa vào giá trị riêng lớn hơn 1, hai thành phần chính này là lựa chọn hợp lý để phân tích các biến. Đây là cơ sở để rút gọn dữ liệu và xây dựng mô hình phù hợp.

4.2.3. Ma trận xoay của các biến quan sát

Ma trận xoay trong phân tích EFA (Exploratory Factor Analysis) thể hiện mối quan hệ giữa các biến quan sát và các nhân tố thông qua hệ số tải (factor loadings). Hệ số tải càng cao (gần 1), biến quan sát càng liên kết chặt chẽ với nhân tố, trong khi giá trị thấp (gần 0) cho thấy ít liên quan. Dấu của hệ số tải ít quan trọng trong EFA. Ma trận này giúp nhóm các biến quan sát có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, phản ánh các khái niệm tiềm ẩn. Ví dụ, nếu các biến TNH2, TNH3, TNC3 có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, chúng có thể đại diện cho “Các yếu tố phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp”, giúp giảm số lượng biến và xây dựng thang đo hiệu quả.

Để đảm bảo ý nghĩa thống kê, chỉ những biến có hệ số tải > 0,5 mới được giữ lại. Kết quả phân tích từ ma trận xoay cũng giúp đặt tên cho các nhân tố dựa trên ý nghĩa của nhóm biến trong mỗi thành phần. Đây là bước quan trọng trong việc hiểu cấu trúc dữ liệu và xây dựng mô hình nghiên cứu hiệu quả.

Bảng 6. Ma trận xoay của các biến quan sát

Nhân tố	Nhóm 1	Nhóm 2
TNTD4	0,852	
TNTD2	0,830	
TNTD5	0,814	
TNTT2	0,804	
TNTD1	0,771	
TNHN1	0,761	
TNTT3	0,752	
TNTT6	0,731	
TNMD1	0,717	
TNNC2	0,672	
TNMD5	0,653	
TNTT1	0,634	
TNTT4	0,616	
TNNC1	0,609	
TNMD3	0,583	
TNTD3	0,548	
TNHN2		0,825
TNHN3		0,817
TNNC3		0,784
TNTT5		0,775
TNNC4		0,770
TNMD2		0,553
TNMD4		0,503

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) đã chia bộ dữ liệu thành hai nhóm chính, mỗi nhóm thể hiện các đặc điểm và trách nhiệm khác nhau trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Bảng 7. Thang đo cuối

Nhóm	Nhân tố	Khía cạnh
1	TNTD4, TNTD2, TNTD5, TNTT2, TNTD1, TNH1, TNTT3, TNTT6, TNMD1, TNC2, TNMD5, TNTT1, TNTT4, TNC1, TNMD3, TNTD3	Trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm và phỏng vấn
2	TNH2, TNH3, TNC3, TNTT5, TNC4, TNMD2, TNMD4	Phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

5. Thảo luận kết quả và kết luận

5.1. Thảo luận kết quả

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp kết hợp định tính và định lượng nhằm làm rõ bản chất hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và kiểm định thang đo phát triển. Kết quả nghiên cứu định tính từ phỏng vấn sâu với 13 nhà tuyển dụng cho thấy hành vi này không chỉ giới hạn ở quá trình ứng tuyển mà còn phản ánh sự chủ động, chuyên nghiệp và cam kết của ứng viên đối với sự nghiệp và nhà tuyển dụng.

Dựa trên kết quả nghiên cứu định tính, nhóm tác giả đã xác định hai khía cạnh chính của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Khía cạnh đầu tiên liên quan đến trách nhiệm trong quá trình tìm việc và phỏng vấn, thể hiện qua các hành vi như xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, chuẩn bị hồ sơ đầy đủ, cung cấp thông tin trung thực, tuân thủ quy trình bảo mật, thể hiện sự chuyên nghiệp khi phỏng vấn và cam kết thực hiện công việc khi nhận lời mời làm việc. Khía cạnh thứ hai nhấn mạnh vào trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp, trong đó ứng viên không ngừng đánh giá lại kỹ năng, cập nhật CV, học hỏi từ thất bại và xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến. Những phát hiện này đã giúp phát triển thang đo hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Trong đó, kết hợp 12 biến kế thừa từ nghiên cứu trước và 11 biến mới từ thực tiễn, giúp đánh giá mức độ cam kết của ứng viên cũng như hỗ trợ nhà tuyển dụng trong việc lựa chọn nhân sự chất lượng.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu định lượng đã kiểm định thành công tính hợp lệ và độ tin cậy của thang đo, đồng thời xác định rõ mối quan hệ giữa các biến đo lường. Việc kiểm định Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,966) và Bartlett's Test of Sphericity ($p < 0,001$) cho thấy dữ liệu có chất lượng cao, có sự liên kết chặt chẽ giữa các biến và phù hợp để phân tích nhân tố. Điều này chứng minh rằng, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một khái niệm có thể đo lường và phân tích một cách đáng tin cậy. Bên cạnh đó, kết quả phân tích thành phần chính (PCA) cho thấy, hai nhân tố chính có thể giải thích hơn 64% sự biến thiên trong hành vi tìm việc có trách nhiệm, khẳng định rằng mô hình đo lường có tính giải thích cao và phù hợp với thực tiễn. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp tục xác nhận hai nhóm nhân tố chính với mức tải nhân tố cao, phản ánh sự liên kết chặt chẽ giữa các hành vi trong từng nhóm. Nhóm thứ nhất, trách nhiệm trong quá trình tìm việc và phỏng vấn, bao gồm các yếu tố như thái độ chuyên nghiệp trong phỏng vấn (0,852), đúng giờ (0,830), cam kết thực hiện công việc khi chấp nhận lời mời làm việc (0,814), trung thực trong CV (0,804), chuẩn bị kỹ lưỡng trước phỏng vấn (0,771). Những hành vi này cho thấy ứng viên có trách nhiệm không chỉ cần đáp ứng yêu

cầu chuyên môn mà còn phải thể hiện cam kết thông qua sự chuẩn bị chu đáo, trung thực và chuyên nghiệp. Trong khi đó, nhóm thứ hai, trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh cá nhân, bao gồm các hành vi như cập nhật hồ sơ trên mạng xã hội (0,825), xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến (0,817), đánh giá lại kỹ năng (0,784), cập nhật CV thường xuyên (0,775), chủ động học hỏi kỹ năng mới (0,770). Kết quả này nhấn mạnh rằng ứng viên có trách nhiệm không chỉ tập trung vào giai đoạn ứng tuyển mà còn có ý thức nâng cao kỹ năng và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp dài hạn.

Tóm lại, nghiên cứu đã khẳng định rằng hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một tập hợp các hành vi có thể đo lường, có cấu trúc rõ ràng và có mối quan hệ chặt chẽ giữa các yếu tố. Việc xác định hai nhóm nhân tố chính không chỉ giúp định nghĩa cụ thể hơn về hành vi tìm việc có trách nhiệm mà còn giúp ứng viên hiểu rõ những hành vi cần ưu tiên để nâng cao cơ hội nghề nghiệp. Đồng thời, kết quả này cũng có giá trị thực tiễn quan trọng đối với nhà tuyển dụng, doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo, giúp họ nhận diện và khuyến khích những hành vi tích cực trong quá trình tuyển dụng và phát triển nhân sự.

5.2. Kết luận

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ là quá trình ứng tuyển mà còn thể hiện sự chủ động và cam kết mạnh mẽ từ ứng viên. Điều này được chứng minh qua hai yếu tố chính: trách nhiệm trong quá trình ứng tuyển và phỏng vấn, cùng với trách nhiệm trong việc phát triển bản thân và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp lâu dài. Nghiên cứu định tính chỉ ra rằng, ứng viên có trách nhiệm luôn xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, chuẩn bị hồ sơ kỹ lưỡng và duy trì thái độ chuyên nghiệp trong từng giai đoạn của quá trình tuyển dụng. Đồng thời, họ cũng không ngừng cập nhật kỹ năng, học hỏi từ thất bại và chủ động xây dựng hình ảnh cá nhân qua các kênh trực tuyến. Kết quả kiểm định định lượng đã khẳng định tính hợp lệ và độ tin cậy của thang đo, đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố trong hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Điều này không chỉ củng cố cơ sở lý thuyết mà còn mang lại giá trị thực tiễn quan trọng, giúp ứng viên định hướng hành vi phù hợp để nâng cao cơ hội nghề nghiệp và hỗ trợ nhà tuyển dụng trong việc đánh giá, lựa chọn nhân sự chất lượng.

5.3. Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu đã góp phần xây dựng khái niệm và phát triển thang đo cho "Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm". Đồng thời, cung cấp cái nhìn mới mẻ về cách hành vi này tương tác với các yếu tố như thái độ, kỹ năng và mục tiêu nghề nghiệp. Từ đó, mở rộng hiểu biết về tầm quan trọng của sự chuẩn bị và trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, nghiên

cứu cũng tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục trong tương lai.

Thứ nhất, trong nghiên cứu định tính, số lượng mẫu khảo sát chỉ gồm 13 người, chưa đủ phản ánh sự đa dạng của thị trường lao động ở các lĩnh vực và vùng địa lý khác nhau. Mẫu nhỏ làm giảm tính đại diện và khả năng tổng quát hóa kết quả nghiên cứu, dù các thông tin thu thập được đã mang lại nhiều góc nhìn sâu sắc. Thứ hai, trong nghiên cứu định lượng, phương pháp lấy mẫu thuận tiện qua Internet và các nền tảng trực tuyến chủ yếu tại Hà Nội khiến kết quả chưa bao quát được quan điểm từ nhiều ngành nghề và hoàn cảnh khác nhau. Thứ ba, nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở việc phát triển thang đo, chưa kiểm định sâu về độ tin cậy và giá trị dự đoán của thang đo trong các bối cảnh khác nhau. Điều này khiến thang đo chưa thể áp dụng rộng rãi trong các nghiên cứu và thực tiễn quản trị nhân sự.

Để khắc phục những hạn chế trên, các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng phạm vi khảo sát đến các tỉnh, thành phố khác trên cả nước, nhằm so sánh và phân tích sự khác biệt trong hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm giữa các vùng miền và ngành nghề. Việc kết hợp giữa nghiên cứu định tính và định lượng, đồng thời tăng cường kích thước và tính đa dạng của mẫu sẽ giúp mang lại cái nhìn toàn diện và sâu sắc hơn. Ngoài ra, nghiên cứu có thể đi sâu vào các yếu tố tác động đến hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm như động lực cá nhân, môi trường xã hội hay ảnh hưởng từ chính sách tuyển dụng của doanh nghiệp. Thang đo cũng cần được thử nghiệm và ứng dụng thực tiễn trong quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự, giúp doanh nghiệp nhận diện và phát triển những ứng viên có hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Banfi, S., Choi, S., & Villena-Roldán, B. (2019). *Deconstructing job search behavior* (MPRA Paper No. 92482). University Library of Munich, Germany.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154-196). Guilford Press.
- Davis, R. P. (1987). Simplicity in measurement development. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 123-134.
- De Cuyper, N., & Maree, J. G. (2013). The role of job search behavior in the job search process and employment outcomes. *Career Development Quarterly*, 61(1), 42-58.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36, 567-589.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage Publications.
- Hausman, A. (2000). Impulsivity and decision-making in job search behavior. *Journal of Behavioral Science*, 15(3), 99-115.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hoye, G. (2017). Job Search Behavior as a Multidimensional Construct: A Review of Different Job Search Behaviors and Sources. In Klehe, Ch-U.-Hoof, E. (2018).
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivation-process perspective. *American Psychologist*, 56(5), 397-408.
- Kant, I. (1785). *Groundwork of the metaphysics of morals*. Cambridge University Press.
- Lee, S. Y., & Kim, J. H. (2019). Transparency and honesty in job application information: A study on recruitment integrity. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 905-920.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Nguyen, T., & Bui, L. (2022). Consequences of irresponsible job search behaviors. *Journal of Human Resources Management*, 18(4), 203-220.
- Nguyễn, T. H., Lê, M. T., & Phạm, V. N. (2020). Hành vi lập kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên mới ra trường tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Đào tạo*, 15(3), 45-58.
- Pawar, J., & Pandit, R. S. (2023). A study on the trend in job hopping post-pandemic among Millennials and Gen Z. *PARIDNYA - The MIBM Research Journal*, XX(X), 01-12.
- Rock, D., & Fisher, R. (1995). Impulsive decision-making in employment searches. *Journal of Behavioral Economics*, 7(2), 112-126.
- Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46(1), 105-124.
- Smith, R., & Johnson, L. (2018). Ethical behavior in recruitment processes: Professionalism and commitment. *Journal of Business Ethics*, 150(4), 987-1001.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315-337.

ẢNH HƯỞNG ĐỊNH KIẾN GIỚI ĐẾN DỰ ĐỊNH SINH CON CỦA THANH NIÊN

TS. Ngô Quỳnh An

Đại học Kinh tế Quốc dân

annq@neu.edu.vn

TS. Trần Huy Phương

Đại học Kinh tế Quốc dân

phuongth@neu.edu.vn

Trần Thị Hồng Nhung

Đại học Kinh tế Quốc dân

11232320@st.neu.edu.vn

Đoàn Thị Yến

Đại học Kinh tế Quốc dân

11235525@st.neu.edu.vn

Nguyễn Hoàng Nam

Đại học Kinh tế Quốc dân

11234426@st.neu.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu khảo sát mối quan hệ giữa định kiến vai trò giới và mong muốn sinh con ở 234 sinh viên Việt Nam năm 2024¹. Sử dụng phân tích hồi quy đa biến và kỹ thuật Bootstrap, nghiên cứu phát hiện mức sinh mong muốn trung bình 2,36 con, với những khác biệt đáng chú ý giữa nam và nữ. Ở nữ giới, các định kiến vai trò truyền thống gây áp lực khiến giảm số con mong muốn của họ, đồng thời giải thích được 28,3% sự biến thiên mong muốn sinh con. Trong khi đó đối với nam giới, quan điểm bình đẳng trong chia sẻ vai trò trách nhiệm lại khiến nam giới thận trọng hơn trong các dự định sinh con, và các quan điểm định kiến giới chiếm tới 36,3% sự biến thiên số con mong muốn của họ. Kết quả gợi mở những hàm ý quan trọng về sự chuyển đổi nhận thức xã hội, kêu gọi thay đổi chuẩn mực và chính sách hỗ trợ nhằm tạo môi trường thuận lợi cho thế hệ trẻ trong quá trình kế hoạch hóa gia đình của mình.

Từ khóa: bình đẳng giới; định kiến giới; kế hoạch hóa gia đình; số con mong muốn; thanh niên.

THE IMPACT OF GENDER PREJUDICE ON YOUTH FERTILITY INTENTIONS

Abstract: This study examines the relationship between gender role prejudice and fertility intentions among 234 Vietnamese students in 2024. Using multivariate regression analysis and Bootstrap techniques, the research reveals an average desired fertility of 2,36 children, with notable differences

¹ Sử dụng một phần kết quả khảo sát trong chuỗi nghiên cứu chưa từng công bố của nhóm tác giả về các quan điểm của sinh viên đối với các lựa chọn trong cuộc sống của phụ nữ Việt Nam.

between males and females. For females, traditional gender role prejudices create pressure that reduces their desired number of children, explaining 28,3% of the variance in fertility intentions. Meanwhile, for males, egalitarian views on shared role responsibilities lead to more cautious fertility planning, with gender prejudice views accounting for up to 36,3% of the variance in their desired number of children. The results suggest important implications for social perception transformation, calling for changes in norms and supportive policies to create a favorable environment for young people in their family planning process.

Keywords: gender equality; gender prejudice; family planning; desired number of children; youth.

Mã bài báo: JHS - 261

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2025

Ngày nhận bài: 03/03/202

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 15/03/2025

1. Mở đầu

Xu hướng tỷ lệ sinh ở mức thấp đang là thách thức đáng quan tâm tại nhiều quốc gia phát triển và đang phát triển. Theo báo cáo của Liên hợp quốc (2024), mức sinh toàn cầu đã giảm từ 3,2 xuống 2,3 trong giai đoạn 1990-2023, với nhiều quốc gia châu Á đang ở mức dưới mức thay thế. Đặc biệt, trong bối cảnh hiện đại hóa và đô thị hóa, thanh niên ngày càng trì hoãn kết hôn và có xu hướng giảm mức sinh mong muốn (McDonald, 2013). Một trong những nguyên nhân quan trọng là sự thay đổi trong nhận thức trong định kiến về vai trò giới và phân công lao động trong gia đình (Mills, M., Rindfuss, R. R., McDonald, P., & te Velde, E, 2011). Định kiến giới là giả định không đúng về khả năng, tính cách, hay nghề nghiệp của nam và nữ, giới hạn hành vi cá nhân theo kỳ vọng xã hội, không phản ánh thực tế và thiếu cơ sở công lý.

Lý thuyết Phân công Giới trong gia đình (Gender Division of Labor) (Becker, G. S, 1981) và Lý thuyết Vai trò Giới (West, C., & Zimmerman, D. H, 2009) cung cấp một khung phân tích có hệ thống để hiểu cách thức định kiến giới được hình thành và duy trì trong xã hội, cũng như để hiểu mối quan hệ giữa nhận thức về vai trò giới và phân công lao động tới các dự định gia đình, trong đó có các dự định liên quan đến kết hôn và sinh con. Theo Goldscheider và cộng sự (2015), cách thức phân chia trách nhiệm gia đình giữa vợ chồng có ảnh hưởng đáng kể đến dự định sinh con. Đặc biệt, trong bối cảnh phụ nữ ngày càng tham gia nhiều hơn vào thị trường lao động, gánh nặng kép từ công việc và gia đình có thể là rào cản lớn đối với kế hoạch sinh con (Cooke, 2009). Esping-Andersen và Billari (2015) cũng phát hiện một mối quan hệ hình chữ U giữa bình đẳng giới và mức sinh: các xã hội có mức độ bình đẳng giới rất thấp hoặc rất cao thường có mức sinh cao hơn so với các xã hội đang trong giai đoạn chuyển đổi về giới.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về mối quan hệ giữa phân công giới và mức sinh, phần lớn tập trung vào phân tích hành vi thực tế (Thévenon, 2011; Oláh, 2003) mà chưa đi sâu vào vai trò của cảm nhận, đặc biệt là cảm nhận của thanh niên - những người đang trong giai đoạn hình thành kế hoạch gia đình. Hơn nữa, các nghiên cứu trước đây chủ yếu được thực hiện tại các nước phát triển (Sullivan, O., Billari, F. C., & Altintas, E, 2014), trong khi bối cảnh các nước đang phát triển - nơi đang trải qua những thay đổi nhanh chóng về vai trò giới và cấu trúc gia đình, còn chưa được nghiên cứu đầy đủ.

Xuất phát từ những khoảng trống trên, nghiên cứu này nhằm ba mục tiêu chính: (1) phân tích cảm nhận của thanh niên về định kiến vai trò giới/phân công lao động trong gia đình hiện nay; (2) phân tích ảnh hưởng của những định kiến này đến dự định của người trẻ tuổi về gia đình và sự nghiệp; và (3) đề xuất các giải pháp chính sách phù hợp.

Định kiến giới có thể tác động đa chiều đến dự định sinh của thanh niên, ảnh hưởng đến cả nam và nữ trên nhiều phương diện khác nhau, bao gồm: Ảnh hưởng đến thời điểm có con, ảnh hưởng đến số lượng con, ảnh hưởng đến việc lựa chọn ưu tiên giới tính thai nhi. Nghiên cứu này tập trung vào ảnh hưởng của định kiến giới đến dự định số con của thanh niên bởi năm lý do chính. Thứ nhất, dự định số con là dự định nền tảng trong kế hoạch sinh sản, định hướng cho các dự định khác như thời điểm sinh con và khoảng cách giữa các lần sinh. Thứ hai, đây là chỉ số cụ thể, dễ đo lường định lượng, thuận lợi cho việc so sánh giữa các nhóm đối tượng và theo dõi biến động theo thời gian. Thứ ba, số con dự định phản ánh trực tiếp quan điểm về vai trò giới và kỳ vọng xã hội, giúp làm rõ mối liên hệ giữa định kiến giới và hành vi sinh sản. Thứ tư, kết quả nghiên cứu có giá trị dự báo xu hướng dân số tương lai, hỗ trợ việc hoạch định chính sách dân số và phát triển kinh tế - xã

hội. Cuối cùng, trong bối cảnh nhiều quốc gia đang đối mặt với tỷ lệ sinh thấp và già hóa dân số, việc hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến dự định số con của thanh niên mang tính cấp thiết và có giá trị ứng dụng cao. Kết quả nghiên cứu dự kiến sẽ có đóng góp quan trọng cho cả lý thuyết và thực tiễn trong việc hiểu và giải quyết thách thức về mức sinh thấp trong bối cảnh xã hội chuyển đổi như ở Việt Nam.

2. Tổng quan lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Định kiến vai trò giới trong gia đình

Theo West & Zimmerman (2009), vai trò giới không phải là một đặc điểm tĩnh mà được liên tục tái sản xuất thông qua tương tác xã hội hàng ngày, đặc biệt trong môi trường gia đình và công việc. Nghiên cứu của Craig & Mullan (2011) chỉ ra rằng, mặc dù xã hội hiện đại có nhiều tiến bộ, định kiến về vai trò giới truyền thống vẫn tồn tại mạnh mẽ trong cấu trúc gia đình, thể hiện qua việc phụ nữ vẫn phải gánh vác phần lớn công việc chăm sóc không lương. Goldscheider và cộng sự (2015) làm rõ thêm về “gánh nặng kép” khi phụ nữ vừa phải đảm bảo trách nhiệm gia đình vừa phải phát triển sự nghiệp.

Trong môi trường làm việc, lý thuyết về Tổ chức theo Giới (Acker, 2006) giải thích cách thức định kiến giới được thể chế hóa trong cấu trúc tổ chức. Thévenon (2011) chỉ ra rằng, phụ nữ thường phải đối mặt với sự phân biệt đối xử tình vi trong tuyển dụng và thăng tiến, đặc biệt là hiện tượng “maternal wall” - rào cản vô hình đối với phụ nữ có con. Mills và cộng sự (2011) cũng phát hiện những rào cản đáng kể trong phát triển sự nghiệp của phụ nữ, xuất phát từ định kiến về khả năng cam kết với công việc sau khi có gia đình.

Mặc dù thanh niên ngày nay có nhận thức tốt hơn về bình đẳng giới, họ vẫn phải đối mặt với những kỳ vọng xã hội truyền thống về vai trò giới. Điều này ảnh hưởng đáng kể đến cách họ nhìn nhận và đánh giá sự phân công lao động trong gia đình cũng như cơ hội phát triển nghề nghiệp. Do đó, có thể kỳ vọng rằng thanh niên sẽ cảm nhận rõ sự tồn tại của định kiến vai trò giới, cả trong phân công lao động gia đình và trong môi trường làm việc. Vì vậy, giả thuyết sau cần kiểm định:

H1a: Thanh niên cảm nhận sự tồn tại về vai trò giới truyền thống trong phân công lao động gia đình.

Lý thuyết Vai trò Giới và các nghiên cứu thực nghiệm đều chỉ ra sự khác biệt đáng kể trong cách nam và nữ cảm nhận về định kiến giới. West & Zimmerman (2009) lập luận rằng, do nam và nữ có vị thế xã hội và trải nghiệm khác nhau, họ sẽ có góc nhìn và mức độ nhạy cảm khác nhau với định kiến giới. Davis & Greenstein (2009) đã chứng minh rằng phụ nữ thường

có xu hướng nhận thức rõ ràng hơn về sự tồn tại của định kiến giới, chủ yếu do họ là đối tượng trực tiếp chịu tác động của những định kiến này trong cuộc sống hàng ngày. Nghiên cứu của Mills và cộng sự (2011) còn phát hiện rằng nam giới thường đánh giá thấp mức độ bất bình đẳng giới trong xã hội, đặc biệt trong lĩnh vực phân công lao động gia đình và cơ hội nghề nghiệp.

Bằng chứng thực nghiệm từ nhiều nghiên cứu gần đây tiếp tục khẳng định những khác biệt này. Matysiak và cộng sự (2016) phát hiện sự khác biệt rõ rệt trong cách nam và nữ đánh giá tác động của việc có con đến cơ hội nghề nghiệp. Trong đó, phụ nữ thể hiện mức độ lo ngại cao hơn về rào cản thai sản và định kiến đối với người mẹ đi làm.

Từ những phân tích trên, có thể kỳ vọng rằng giới tính sẽ có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ cảm nhận định kiến vai trò giới, với phụ nữ có xu hướng nhận thức rõ ràng và mạnh mẽ hơn về sự tồn tại của các định kiến này trong cả môi trường gia đình và công việc (H1b).

2.2. Ảnh hưởng định kiến giới đến dự định sinh con

*** Định kiến giới truyền thống**

Đối với dự định sinh con, lý thuyết Vai trò Giới là khuôn khổ phân tích quan trọng để hiểu mối quan hệ giữa định kiến giới và lựa chọn về gia đình của thanh niên. Trong khi đó, nguyên lý cốt lõi của lý thuyết Phân công Giới trong gia đình đặt nền tảng trên việc phân tích cách thức mà chuẩn mực và kỳ vọng về vai trò giới định hình việc phân chia trách nhiệm trong gia đình (McDonald, 2000; West, C., & Zimmerman, D. H, 2009). Theo đó, phụ nữ thường phải gánh vác phần lớn công việc chăm sóc không lương (Craig, L., & Mullan, K, 2011), trong khi vẫn phải đảm bảo trách nhiệm nghề nghiệp, tạo ra “gánh nặng kép” ảnh hưởng đến dự định sinh con (Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T, 2015).

Cơ chế tác động đến mức sinh mong muốn thể hiện qua hai kênh chính. Tác động trực tiếp bao gồm việc giám mong muốn sinh con do gánh nặng việc nhà và công việc (Cooke, 2009), thiếu sự hỗ trợ từ người chồng (Brodmann, S., Esping-Andersen, G., & Güell, M, 2007), và chi phí cơ hội cao khi phải tạm dừng sự nghiệp (Thévenon, 2011). Tác động gián tiếp diễn ra thông qua sự suy giảm hài lòng trong hôn nhân (Mills, M., Rindfuss, R. R., McDonald, P., & te Velde, E, 2011) ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần (Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D, 2016) và cơ hội phát triển nghề nghiệp (Dommermuth, L., Hohmann-Marriott, B., & Lappegård, T, 2017).

Bằng chứng thực nghiệm từ nhiều nghiên cứu cho thấy những tác động đa chiều của cảm nhận định

kiến giới. Dommermuth và cộng sự (2017) phát hiện rằng, thanh niên có nhận thức mạnh về định kiến giới thường có xu hướng trì hoãn cả kết hôn và sinh con. Đặc biệt, phụ nữ có học vấn cao thường lo ngại về vai trò truyền thống trong gia đình, trong khi nam giới cũng chịu áp lực về vai trò trụ cột kinh tế. Cảm nhận về “gánh nặng kép” và chi phí cơ hội cao khi có con cũng là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến dự định gia đình của thanh niên hiện đại. Bằng chứng thực nghiệm cũng chỉ ra rằng, các quốc gia có mức độ bình đẳng giới cao thường có mức sinh cao hơn (Oláh, 2003; McDonald, 2013), trong khi gia đình có phân công công bằng thì có xu hướng sinh nhiều con hơn (Sullivan, O., Billari, F. C., & Altintas, E, 2014). Tuy nhiên, tại các nước đang phát triển, nơi phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào lực lượng lao động nhưng thiếu hỗ trợ từ chính sách gia đình (Raymo, J. M., Park, H., Xie, Y., & Yeung, W. J. J, 2015), xu hướng giảm mức sinh mong muốn ngày càng rõ rệt (Kim, E. H. W., & Cheung, A. K. L, 2015). Esping-Andersen và Billari (2015) phát hiện một mối quan hệ hình chữ U thú vị: xã hội có mức độ bình đẳng giới rất thấp hoặc rất cao thường có mức sinh cao hơn so với các xã hội đang trong giai đoạn chuyển đổi. Matysiak và cộng sự (2016) bổ sung thêm bằng chứng về tác động của xung đột vai trò đến cả dự định có con và thời điểm sinh con, trong khi Thévenon (2011) nhấn mạnh vai trò của chính sách gia đình trong việc hỗ trợ dự định này. Vì vậy, giả thuyết sau cần kiểm định: *H2a: Cảm nhận về định kiến vai trò giới truyền thống làm giảm số con mong muốn.*

** Định kiến hay bình đẳng trong giải quyết xung đột vai trò công việc - gia đình*

Đối với kế hoạch phát triển sự nghiệp, Blair-Loy (2003) phát hiện hiện tượng “xung đột giữa cam kết với sự nghiệp và trách nhiệm gia đình”, khiến nhiều phụ nữ phải điều chỉnh kế hoạch phát triển sự nghiệp. Williams (2010) bổ sung thêm bằng chứng về “rào cản vô hình đối với sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ sau khi có con”. Về kế hoạch phát triển sự nghiệp, phụ nữ thường phải lên kế hoạch dự phòng cho gián đoạn nghề nghiệp do vai trò gia đình. Đồng thời, nam giới cũng chịu áp lực về vai trò trụ cột kinh tế trong việc lựa chọn về gia đình. Nghiên cứu của Marianne Bertrand (2013) cũng chỉ ra một điểm đáng chú ý, mặc dù phụ nữ có cả học vấn và gia đình được ghi nhận là nhóm hạnh phúc nhất, nhưng chính những người có đầy đủ cả học vấn, gia đình và sự

nghề nghiệp lại có nhiều trải nghiệm tiêu cực hơn (thu nhập của phụ nữ có xu hướng giảm đáng kể sau khi có con; tỷ lệ phụ nữ rời khỏi lực lượng lao động tăng cao sau khi có con; mức độ căng thẳng cao hơn) so với những người chỉ tập trung vào gia đình. Điều này cho thấy, việc cân bằng giữa các vai trò vốn xung đột là một thách thức lớn trong cuộc sống hiện đại.

Các nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra mối quan hệ giữa phân công trách nhiệm trong gia đình và dự định sinh con thông qua ba khía cạnh chính.

Thứ nhất, về sự chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con, nghiên cứu của Kaufman và Bernhardt (2012) trên đối tượng thanh niên Thụy Điển cho thấy, nam giới có xu hướng muốn sinh con nhiều hơn khi công việc của người vợ/bạn đời cho phép nghỉ phép chăm con hoặc làm việc bán thời gian. Đặc biệt, các chính sách thân thiện với gia đình có thể tăng khả năng sinh sản gián tiếp thông qua việc tạo điều kiện cho việc chia sẻ trách nhiệm này.

Thứ hai, về vai trò kinh tế của người chồng, Oppenheimer (2003) chỉ ra rằng, sự suy giảm vị thế và khả năng làm trụ cột gia đình của nam giới là yếu tố chính dẫn đến việc trì hoãn hôn nhân và sinh con. Nghiên cứu của Heiland và cộng sự (2008) cùng với Régnier-Loilier và Vignoli (2011) củng cố thêm luận điểm này khi cho thấy mong muốn sinh con đạt đỉnh khi cả vợ và chồng đều có việc làm ổn định, và giảm mạnh khi một trong hai người thất nghiệp.

Thứ ba, định kiến về vai trò cân đối thời gian của người vợ, theo Matysiak và Vignoli (2008) sự nghiệp có thể trở thành rào cản lớn đối với việc sinh con, đặc biệt tại các quốc gia thiếu chính sách hỗ trợ phụ nữ cân bằng giữa vai trò làm mẹ và công việc. Phát hiện này được củng cố thêm bởi nghiên cứu của Bertrand (2013) khi chỉ ra rằng phụ nữ có cả sự nghiệp và gia đình thường gặp nhiều trải nghiệm tiêu cực hơn do khó khăn trong việc cân bằng các vai trò.

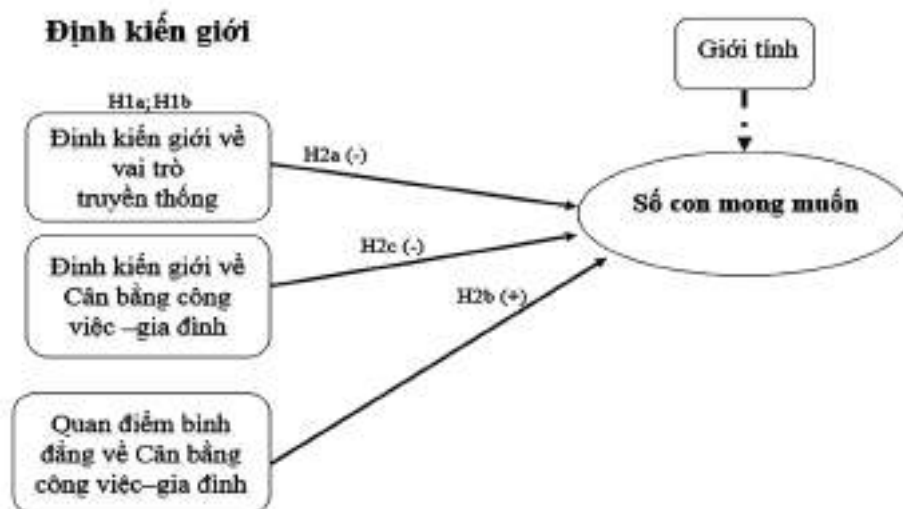
Từ những luận giải trên, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết:

H2b: Quan điểm ủng hộ việc chia sẻ công việc gia đình và trách nhiệm kinh tế giữa vợ - chồng sẽ tăng mong muốn sinh con của thanh niên.

H2c: Định kiến về khả năng cân đối thời gian giữa công việc và gia đình của người vợ có ảnh hưởng đến số con mong muốn khác nhau giữa nam và nữ.

Dựa trên các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:

Hình 1. Ảnh hưởng của định kiến giới tới số con mong muốn của thanh niên



Đường đứt khúc từ biến Giới tính xuống biến phụ thuộc đại diện cho việc phân tích riêng cho nhóm nam và nữ

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo và biến nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng thang đo Thái độ đối với phụ nữ của Spence & Helmreich (1972) với các điều chỉnh phù hợp cho bối cảnh Việt Nam. Thang đo được chỉnh sửa thành cấu trúc đa chiều gồm 8 mục đo lường ba khía cạnh: định kiến truyền thống, định kiến về cân bằng vai trò, và quan điểm bình đẳng. Điều này giúp

tạo bức tranh toàn diện về thái độ giới của thanh niên Việt Nam, đồng thời tăng tỷ lệ phản hồi trong khảo sát. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy, KMO = 0,785 và $p < 0,05$ (Bartlett's Test), với ba nhân tố được trích xuất có tổng phương sai tích lũy 71,939%. Tất cả biến quan sát có hệ số tải > 0,5 và VIF < 2, không xuất hiện vấn đề đa cộng tuyến, phù hợp cho phân tích hồi quy.

Bảng 1. Thang đo định kiến giới

Mã	Biến quan sát	Hệ số tải	VIF
DKTT	Định kiến truyền thống về vai trò giới		
DK1	Phụ nữ phù thường phù hợp với công việc sinh con và chăm sóc con cái hơn nam giới;	0,850	-
DK2	Bốn phận của một người chồng là kiếm tiền còn bốn phận của một người vợ là chăm lo cho mái ấm và gia đình;	0,872	1,754
DK3	Các ông bố thường không được trang bị đầy đủ để chăm sóc con cái như các bà mẹ	0,768	1,917
DKCB	Định kiến giới về cân bằng vai trò công việc - gia đình		
DK4	Một người phụ nữ nên sẵn sàng giảm số giờ làm việc để dành thêm thời gian cho gia đình;	0,759	1,636
DK5	Trẻ dưới 5 tuổi có khả năng bị thua thiệt nếu người mẹ đi làm toàn thời gian;	0,880	1,773
DK6	Nhìn chung, cuộc sống gia đình sẽ bị ảnh hưởng khi người phụ nữ phải đi làm toàn thời gian	0,754	1,613
BDCB	Quan điểm bình đẳng về cân bằng vai trò công việc - gia đình		
DK7	Chăm sóc gia đình và con cái là trách nhiệm chung của cả vợ và chồng;	0,897	1,704
DK8	Cả người chồng lẫn người vợ nên cùng nhau đóng góp vào thu nhập của gia đình	0,882	1,737

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Phân tích này cho thấy cấu trúc ba nhân tố phù hợp với lý thuyết về định kiến vai trò giới, không có hiện tượng chéo tải giữa các nhân tố (cross-loading), tổng

phương sai trích đạt yêu cầu (các hệ số tải đều > 0,7). Thang đo có tính giá trị hội tụ và phân biệt tốt.

3.2. Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu

Nhóm tác giả đã thực hiện khảo sát trực tuyến thông qua Google Form với đối tượng là thanh niên trong độ tuổi 18 đến 25 tuổi đang học tập và làm việc tại miền Bắc trong tháng 12 năm 2024. Theo Hair & cộng sự (2006), kích thước mẫu thu thập được tối thiểu gấp 5 lần tổng số biến quan sát. Nghiên cứu này có 9 chỉ báo quan sát, nên cần ít nhất 45 quan sát. Nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát và thu được 255 phiếu, trong đó có 234 phiếu thuộc nhóm sinh viên vẫn đang đi học và được đưa vào sử dụng để được một mẫu đồng nhất. Phần mềm SPSS 20 được nhóm tác giả sử dụng để thống kê tần số, lượng hàm hồi quy, kiểm định mô hình đo lường và giả thuyết nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Trong 234 bảng khảo sát, có 58,1% là nữ tham gia trả lời phỏng vấn; nhóm tuổi từ 18 đến 25 tuổi; là những sinh viên đang học đại học, hoặc cao học, hiện tại chưa đi làm toàn thời gian, thuộc ngành Kinh tế và

Kinh doanh.

4.2. Đánh giá mô hình đo lường

4.2.1. Giá trị hội tụ

Các biến quan sát có ý nghĩa tốt khi hệ số tải từ 0,7 trở lên. Sau khi tiến hành đánh giá, kết quả cho thấy hệ số tải của tất cả các chỉ báo đều lớn hơn 0,7. Chi tiết cụ thể từng chỉ báo được nhóm tác giả thể hiện chi tiết ở Bảng 1.

4.2.2. Đo lường độ tin cậy Cronbach's alpha và giá trị hội tụ AVE

Đánh giá độ tin cậy của thang đo cho thấy tất cả các biến nghiên cứu có hệ số Cronbach's Alpha > 0,76 (lớn hơn ngưỡng yêu cầu 0,6), đảm bảo độ tin cậy tốt. Các biến quan sát cũng đạt yêu cầu về tính hội tụ với độ tin cậy tổng hợp (CR) đều lớn hơn 0,84 và giá trị phương sai trích trung bình (AVE) nằm trong khoảng từ 0,64 đến 0,79 (vượt ngưỡng 0,5). Những kết quả này khẳng định thang đo trong mô hình nghiên cứu có độ tin cậy cao và đạt giá trị hội tụ từ khá đến tốt.

Bảng 2. Kết quả kiểm định tính hội tụ

Biến nghiên cứu	Cronbach's Alpha	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích trung bình (AVE)
DKTT	0,821	0,870	0,691
DKCB	0,765	0,841	0,640
BDCB	0,764	0,883	0,791

Nguồn: Nhóm tác giả

4.2.3. Giá trị phân biệt

Tính phân biệt của thang đo được đảm bảo khi hệ số tải của mỗi biến cao nhất trên nhân tố mà nó đại diện, và không có cross-loading lớn (biến có hệ số tải > 0,5 trên nhiều nhân tố) (Bảng 3)

Bảng 3. Ma trận nhân tố xoay

Mã	DKTT	DKCB	BDCB
DK2	0,872		
DK1	0,850		
DK3	0,768		
DK5		0,880	
DK4		0,759	
DK6		0,754	
DK7			0,897
DK8			0,882

Nguồn: Nhóm tác giả

4.3. Kiểm định giả thuyết

* Số con mong muốn

Thống kê mô tả biến “số con mong muốn” cho thấy giá trị trung bình là 2,36 con (SE = 0,05; 95% CI

[2,26; 2,45]), phù hợp với lý thuyết chuyển đổi nhân khẩu học và xấp xỉ mức sinh thay thế theo Van de Kaa (1987). Độ lệch chuẩn 0,747 (SE = 0,045) và phương sai 0,557 (95% CI [0,432; 0,703]) cho thấy mức độ phân tán vừa phải. Phân phối có độ bất đối xứng nhẹ về phía trái (Skewness = -0,194; SE = 0,159) và đặc điểm leptokurtic với độ nhọn cao hơn phân phối chuẩn (Kurtosis = 1,194; SE = 0,317). Số con mong muốn dao động từ 0 đến 5 con. Kiểm định theo Kim (2013) xác nhận phân phối xấp xỉ chuẩn.

Phân tích số con mong muốn theo giới tính cho thấy sự tương đồng giữa nam và nữ, với giá trị trung bình của nữ là 2,35 con (95% CI [2,22; 2,48]) và nam là 2,37 con (95% CI [2,21; 2,53]). Biểu đồ Stem-and-Leaf thể hiện phân phối đơn đỉnh với tần suất cao nhất ở mức 2 con (nữ: 62; nam: 46), tiếp theo là 3 con (nữ: 58; nam: 40), phù hợp với lý thuyết chuyển đổi nhân khẩu học (Van de Kaa, 1987). Nam giới có độ nhọn cao hơn (1,588 so với 0,895) và độ lệch chuẩn lớn hơn (0,778 so với 0,726), cho thấy sự khác biệt nhỏ trong mức độ đồng thuận. Cả hai nhóm đều có giá trị ngoại biên ở mức 0 và 5 con, không ảnh hưởng đáng kể đến các ước lượng

thống kê (Efron & Tibshirani, 1993). Theo Agresti (2018), mẫu hình này phản ánh xu hướng chuẩn hóa trong hành vi sinh sản của xã hội Việt Nam, phù hợp với nghiên cứu về sự hội tụ trong quan niệm quy mô gia đình giữa nam nữ (Morgan & Taylor, 2008).

** Định kiến về vai trò giới trong gia đình và sự khác biệt trong quan điểm của nam nữ sinh viên*

Phân tích từ biểu đồ stem-and-leaf về định kiến vai trò giới cho thấy sự khác biệt nhận thức giữa nam và nữ. Đối với quan điểm về vai trò truyền thống trong gia đình (DK1-DK3), cả hai giới đều ủng hộ vai trò truyền thống, nhưng nữ giới thể hiện sự ủng hộ mạnh mẽ hơn với tỷ lệ cao (54-56%) so với nam giới (49-51%). Đặc biệt về khả năng chăm sóc con cái (DK3), nữ giới thể hiện sự phân cực rõ rệt với phân phối đa đỉnh, trong khi nam giới có xu hướng trung lập hơn.

Về định kiến giới trong giải pháp cân bằng vai trò công việc - gia đình (DK4-DK6), kết quả cho thấy sự khác biệt rõ rệt. Trong vấn đề giảm giờ làm việc của phụ nữ (DK4), nữ giới ủng hộ cao hơn (55,9% so với 49,0% của nam giới), trong khi nam giới phản đối nhiều hơn (15,3% so với 8,8%). Tương tự, với tác động của việc làm toàn thời gian đến trẻ em và gia đình (DK5, DK6), nữ giới thể hiện mức độ quan ngại cao hơn, với phân phối lệch phải rõ rệt.

Về giải pháp mang tính bình đẳng trong giải quyết xung đột vai trò, liên quan đến trách nhiệm chung và đóng góp kinh tế (DK7-DK8), cả hai giới đều ủng hộ bình đẳng nhưng có khác biệt về mức độ. Nữ giới có tỷ lệ ủng hộ cao hơn (54-56%) với phân phối tập trung mạnh ở mức cao, trong khi nam giới có quan điểm đa dạng hơn với phân phối đều hơn giữa các mức độ. Đặc biệt về trách nhiệm chung trong chăm sóc gia đình (DK7), nam giới có tỷ lệ phản đối cao hơn đáng kể (16,3% so với 6,6% của nữ giới).

Nhìn chung, không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về quan điểm định kiến giới giữa nam và nữ (kiểm định ANOVA và Mann-Whitney U: Chi-square = 3,484; p = 0,480; Cramer's V thấp: 0,122 với 95% CI

[0,063; 0,278]). Tuy nhiên, phân tích chi tiết phân phối cho thấy những khác biệt tinh tế trong cách thể hiện quan điểm. Nữ giới thường có xu hướng thể hiện quan điểm mạnh mẽ hơn và tập trung ở mức cao, trong khi nam giới thường có phân phối đều hơn và xu hướng trung lập cao hơn. Điều này gợi ý rằng định kiến vai trò giới có thể đã được nội tại hóa sâu sắc hơn trong nhận thức của nữ giới. Thách thức này đòi hỏi các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới cần có chiến lược tiếp cận khác biệt cho từng nhóm giới, đặc biệt là nâng cao nhận thức không chỉ ở nam giới mà còn ở nữ giới, nơi các định kiến truyền thống dường như đã ăn sâu vào nhận thức.

** Kết quả phân tích hồi quy đa biến về ảnh hưởng định kiến giới đến số con mong muốn*

- Mô hình với nhóm nữ sinh viên:

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy mối quan hệ đáng kể giữa định kiến giới và số con mong muốn. Mô hình với ba biến độc lập về định kiến giới (quan điểm về vai trò truyền thống - DKTT; định kiến giới trong cân bằng vai trò - DKCB; quan điểm bình đẳng trong cân bằng vai trò - BDCB) giải thích được 28,3% phương sai của biến phụ thuộc ($R^2 = 0,283$, Adjusted $R^2 = 0,267$). Hệ số tương quan đa biến $R = 0,532$ chỉ ra mối liên hệ tương đối mạnh. Kiểm định F ($F = 17,363$, $p < 0,001$) xác nhận tính phù hợp tổng thể của mô hình ở mức ý nghĩa thống kê cao. Sai số chuẩn của ước lượng ($SEE = 0,621$) tương đối thấp và chỉ số Durbin-Watson (1,784) nằm trong khoảng lý tưởng, cho thấy độ tin cậy của mô hình và không có hiện tượng tự tương quan. Kết quả này phù hợp với lý thuyết về mối quan hệ giữa định kiến vai trò giới và hành vi sinh sản trong bối cảnh chuyển đổi nhân khẩu học (Van de Kaa, 1987; Lesthaeghe, 2014). Tuy nhiên, 71,7% phương sai chưa được giải thích, gợi ý còn các yếu tố khác ảnh hưởng đến dự định số con mong muốn.

- $R^2_{\text{hiệu chỉnh}} = 0,267$ ($p < 0,001$)

- Durbin-Watson = 1,775

- $F(3, 132) = 17,363$; $p < 0,001$

Nhân tố	β	β chuẩn hóa	SE	T	giá trị p	VIF
Hằng số	3,288		0,614	5,356	0,000	-
Định kiến về vai trò truyền thống trong gia đình	-,275	-,322	0,076	-3,633	0,000	1,442
Định kiến giới trong cân bằng vai trò công việc - gia đình	-,199	-,186	0,100	-1,985	0,049	1,620
Quan điểm bình đẳng trong cân bằng vai trò công việc - gia đình	,129	,132	0,090	1,434	0,154	1,558

Phương trình hồi quy:

Số con mong muốn = $3,288 - 0,275 \cdot DKTT - 0,199 \cdot DKCB + 0,129 \cdot BDCB$

Sig (,000) (,000) (,049) (,154)

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến mong muốn sinh con của phụ nữ cho thấy định kiến giới đóng vai trò quan trọng, trong đó định kiến vai trò giới truyền thống có tác động tiêu cực mạnh nhất (hệ số -0,275, $p < 0,001$), tiếp theo là định kiến trong giải quyết xung đột công việc - gia đình (hệ số -0,199, $p < 0,05$), trong khi quan điểm bình đẳng có tác động dương nhẹ nhưng không có ý nghĩa thống kê (hệ số 0,129, $p = 0,154$). Hằng số 3,288 cho thấy mức mong muốn sinh con cơ bản của phụ nữ khá cao khi không có các yếu tố định kiến, gợi ý cần thay đổi chuẩn mực xã hội và hỗ trợ phụ nữ cân bằng các vai trò.

- Mô hình đối với nam sinh viên

Phân tích hồi quy về ảnh hưởng của định kiến giới đến mong muốn sinh con cho thấy tác động mạnh hơn

ở nam giới so với nữ giới. Mô hình cho nam giới có hệ số tương quan R cao hơn (0,603 so với 0,532), với các biến độc lập giải thích được 36,3% sự biến thiên trong mong muốn sinh con (so với 28,3% ở nữ giới). Mặc dù vẫn còn 65,7% sự biến thiên chưa được giải thích bởi mô hình ($R^2_{\text{hiệu chỉnh}} = 0,343$), kiểm định F Change (17,859, $p = 0,000$) xác nhận tính tin cậy của mô hình. Chỉ số Durbin-Watson 1,930 cho thấy không có vấn đề tự tương quan nghiêm trọng. Kết quả này gợi ý rằng nam giới bị tác động bởi các định kiến về vai trò giới mạnh mẽ hơn so với nữ giới khi xem xét kế hoạch sinh con.

- $R^2_{\text{hiệu chỉnh}} = 0,343$ ($p < 0,001$)

- Durbin-Watson = 1,930

- $F(3, 94) = 17,859$, $p < 0,000$

Nhân tố	β	β chuẩn hóa	SE	T	giá trị p	VIF
Hằng số	2,197		0,718	3,062	0,003	-
Định kiến về vai trò truyền thống trong gia đình	,089	,086	0,125	,712	0,478	2,162
Định kiến giới trong cân bằng vai trò công việc - gia đình	,247	,216	0,128	1,930	0,057	1,853
Quan điểm bình đẳng trong cân bằng vai trò công việc - gia đình	-,347	-,387	0,098	-3,522	0,001	1,778

Phương trình hồi quy:

Số con mong muốn = $2,197 + 0,089 \cdot \text{DKTT} + 0,247 \cdot \text{DKCB} - 0,347 \cdot \text{BDCB}$

Sig,(003) (,478) (,057) (,001)

Phân tích hồi quy về mong muốn sinh con ở nam giới cho thấy những diễn biến phức tạp và khác biệt so với nhóm nữ. Hằng số 2,197 (có ý nghĩa thống kê) cho thấy mức mong muốn sinh con không cao khi kiểm soát các yếu tố định kiến giới. Khác với nữ giới, định kiến vai trò giới truyền thống (hệ số 0,089) không có ảnh hưởng đáng kể ở nam giới. Trong khi đó, các giải pháp định kiến về xung đột công việc - gia đình có tác động dương nhẹ (hệ số 0,247, $p = 0,057$), gợi ý nam giới ít bị ảnh hưởng bởi áp lực cân bằng này. Đáng chú ý nhất, quan điểm bình đẳng trong giải quyết xung đột vai trò lại có tác động tiêu cực mạnh (hệ số -0,347, có ý nghĩa thống kê cao), cho thấy nhận thức về bình đẳng giới ở nam giới có xu hướng làm giảm mong muốn sinh con.

* Phân tích Bootstrap

Phân tích bootstrap với 1000 mẫu lặp xác nhận tính ổn định của mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa định kiến vai trò giới và mong muốn sinh con theo giới tính. Ở nữ giới, định kiến vai trò giới truyền thống (DKTT) có tác động tiêu cực mạnh (hệ số -0,275, $p = 0,001$, CI 95% [-0,426, -0,130]), trong khi định kiến về xung đột việc - gia đình (DKCB) cũng có tác động

tiêu cực nhưng ít ổn định hơn ($p = 0,069$). Ngược lại, ở nam giới, DKTT không có tác động đáng kể ($p = 0,499$), nhưng DKCB lại có tác động dương nhẹ ($p = 0,032$, CI 95% [0,029; 0,466]). Đáng chú ý, quan điểm bình đẳng giới (BDCB) không ảnh hưởng đáng kể đến nữ giới nhưng lại có tác động tiêu cực mạnh đến nam giới (hệ số -0,347, $p = 0,001$). Kết quả này cho thấy mối quan hệ phức tạp giữa định kiến giới và dự định sinh sản, phụ thuộc vào nhiều yếu tố văn hóa, xã hội và cá nhân.

5. Thảo luận và kết luận

Nghiên cứu đã đưa ra những phát hiện quan trọng về mối quan hệ giữa giới tính, định kiến giới và dự định sinh sản của thanh niên trong bối cảnh xã hội chuyển đổi ở Việt Nam. Kết quả phân tích thống kê và kiểm định cho thấy một số điểm đáng chú ý sau:

* Tính phổ quát của định kiến vai trò giới:

Các phân tích thống kê cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nam và nữ trong nhận thức về định kiến vai trò giới. Phát hiện này phù hợp với lý thuyết của West & Zimmerman (2009) về tính phổ quát của định kiến vai trò giới trong cấu trúc xã hội, chấp nhận H1.

* Chuẩn mực xã hội về số con mong muốn:

Nghiên cứu đã phơi bày những diễn biến phức tạp và tinh tế trong hành vi nhân khẩu học đương đại. Mức sinh trung bình 2,36 con không chỉ là con số thống kê đơn thuần mà còn là một tín hiệu quan trọng về sự chuyển dịch sâu sắc trong các giá trị xã hội và quan niệm về gia đình. Phát hiện tương tự cũng được tìm thấy ở các nước châu Á, tỷ suất sinh giảm và gia đình nhỏ dần trở thành chuẩn mực ở châu Á (Angelique Chan and Brenda S.A. Yeoh, 2002).

Sự tương đồng giữa nam và nữ trong mong muốn sinh con (2,35 và 2,37 con) gợi mở những hàm ý chính sách đa chiều. Điều này đánh dấu một bước chuyển đáng kể trong nhận thức về vai trò giới và dự định sinh sản, cho thấy sự hội tụ ngày càng lớn giữa nam và nữ trong việc hoạch định kế hoạch gia đình. Xu hướng này đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải có cái nhìn toàn diện và nhạy cảm giới hơn.

Mặc dù không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê, phân phối của các câu trả lời cho 6 câu hỏi về định kiến giới (DK1 đến DK6) cho thấy xu hướng tập trung ở mức trung lập (36,3%) và đồng ý (51,7%), phản ánh sự tồn tại mạnh mẽ của chuẩn mực xã hội về vai trò giới. Điều này phù hợp với lý thuyết của Acker (2006) về sự thể chế hóa của định kiến giới.

* Ảnh hưởng của định kiến giới tới số con mong muốn

Nghiên cứu chỉ ra rằng, định kiến giới vẫn là rào cản quan trọng trong dự định sinh sản, với sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ. Điều này đòi hỏi các chiến lược can thiệp riêng biệt tôn trọng sự khác biệt và đặc thù của từng giới. Chính sách tương lai cần giải quyết những định kiến này bằng cách thúc đẩy sự hiểu biết và tôn trọng, tạo môi trường hỗ trợ để mỗi cá nhân tự do lựa chọn và hỗ trợ lẫn nhau.

Định kiến vai trò giới truyền thống có tác động tiêu cực mạnh nhất đến mong muốn sinh con của phụ nữ, tiếp theo là áp lực phải cân bằng công việc - gia đình. Những định kiến này tạo rào cản đáng kể trong dự định sinh sản, đòi hỏi can thiệp toàn diện từ giáo dục đến chính sách xã hội. Cần xây dựng chương trình giáo dục bình đẳng giới từ cấp phổ thông và nâng cao nhận thức về vai trò bình đẳng trong gia đình. Đồng thời, cần phát triển chính sách môi trường làm việc linh hoạt, chế độ nghỉ sinh mở rộng, hệ thống chăm sóc trẻ em chất lượng cao, và khuyến khích nam giới tham gia vào hoạt động gia đình và nuôi dạy con.

Quan điểm bình đẳng về trách nhiệm gia đình và đóng góp kinh tế lại đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong dự định sinh sản của nam giới. Khi nam giới tiếp nhận quan niệm rằng, chăm sóc gia đình và nuôi dạy

con cái là trách nhiệm chung, họ bắt đầu nhìn nhận sinh con không còn là một nhiệm vụ đơn thuần của phụ nữ mà là một dự định đòi hỏi sự cam kết toàn diện từ cả hai phía. Việc coi trọng sự đóng góp của cả hai vợ chồng vào thu nhập gia đình làm thay đổi bản chất của dự định sinh sản. Nam giới ngày càng nhận thức rõ hơn về gánh nặng kinh tế và phi kinh tế khi sinh con. Chi phí nuôi dạy con ngày càng cao, đồng thời việc chăm sóc con cái đòi hỏi sự chia sẻ trách nhiệm nhiều hơn, khiến họ trở nên thận trọng hơn trong kế hoạch sinh con, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế khó khăn và áp lực công việc cao. Vì thế nghiên cứu này cho thấy, việc nam giới có quan điểm bình đẳng lại có xu hướng làm giảm mong muốn sinh con.

Điều này cũng cho thấy sự phức tạp trong quá trình chuyển đổi các chuẩn mực xã hội về vai trò giới và gia đình. Các yếu tố như chi phí nuôi dạy con ngày càng cao, áp lực công việc, mong muốn phát triển cá nhân, và sự thay đổi trong quan niệm về gia đình đều góp phần làm nam giới trở nên thận trọng hơn trong dự định sinh con. Quan điểm bình đẳng không còn là việc chia sẻ đơn thuần, mà là sự cân nhắc toàn diện về trách nhiệm, cam kết và nguồn lực. Như vậy, việc giảm số con mong muốn ở nam giới không phải là sự từ chối trách nhiệm, mà là kết quả của một quá trình nhận thức sâu sắc hơn về ý nghĩa thực sự của việc làm cha, của sự cam kết gia đình trong bối cảnh xã hội hiện đại.

Sự thay đổi trong mong muốn sinh con của nam giới không phải là một hiện tượng độc lập, mà là phần của một quá trình chuyển đổi xã hội phức tạp được ghi nhận bởi nhiều nghiên cứu quan trọng trước đây. Các nhà nghiên cứu như Van de Kaa (2014) và Lesthaeghe (2014) trong lý thuyết chuyển đổi nhân khẩu học đã chỉ ra rằng, các giá trị xã hội và quan niệm về gia đình đang trải qua những thay đổi sâu sắc, trong đó bình đẳng giới, giáo dục và cơ hội nghề nghiệp đóng vai trò then chốt. Các nhà xã hội học như Beck và Beck-Gernsheim (2002) đã phát hiện ra xu hướng cá nhân hóa trong xã hội hiện đại, làm thay đổi căn bản cách con người nhìn nhận về gia đình và trách nhiệm sinh sản. Đặc biệt, các nghiên cứu của Kaufman, Goldscheider (2007) và Cunningham (2008) đã chỉ ra mối liên hệ trực tiếp giữa nhận thức bình đẳng giới và dự định sinh sản. Họ phát hiện rằng, khi nam giới tiếp nhận quan điểm bình đẳng, việc cân nhắc sinh con không còn là dự định đơn giản, mà trở thành một quá trình đánh giá toàn diện về trách nhiệm, cam kết và nguồn lực gia đình. Hay nghiên cứu so sánh của Mills và các đồng nghiệp (2011) tại Anh, Na Uy và Mỹ đã chứng minh rằng sự chia sẻ trách nhiệm gia đình có ảnh hưởng đáng kể đến dự định sinh

con. Brandth và Kvande (2002) trong nghiên cứu về vai trò của cha tại Na Uy đã ghi nhận xu hướng nam giới ngày càng tham gia nhiều hơn vào việc chăm sóc con cái, điều này đồng nghĩa với việc họ cũng trở nên thận trọng hơn trong dự định sinh sản. Góc độ kinh tế học do Becker (1981) và Goldin (2006) nghiên cứu còn chỉ ra một khía cạnh khác: chi phí cơ hội của việc sinh con ngày càng cao, đặc biệt là khi cả hai vợ chồng đều có cơ hội nghề nghiệp. Điều này khiến nam giới phải cân nhắc kỹ lưỡng hơn về nguồn lực và cam kết khi dự định sinh con.

Nghiên cứu của chúng tôi cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới về mối quan hệ phức tạp giữa quan điểm bình đẳng giới và mong muốn sinh con. Kết quả cho thấy sự phức tạp trong quá trình chuyển đổi chuẩn mực xã hội, khi quan điểm tiến bộ về bình đẳng có thể tạo ra những tác động không ngờ đến hành vi sinh sản.

Việc giảm số con mong muốn ở nam giới không phải sự từ chối trách nhiệm mà là kết quả của nhận thức sâu sắc hơn về ý nghĩa của việc làm cha và cam kết gia đình trong xã hội hiện đại đang thay đổi.

Các phát hiện nghiên cứu gợi mở những can thiệp chính sách mang tính xây dựng. Trọng tâm không phải áp đặt mô hình gia đình chuẩn mực, mà tạo lập môi trường hỗ trợ toàn diện cho mỗi cá nhân thực hiện nguyện vọng sinh sản. Điều này đòi hỏi hệ sinh thái chính sách linh hoạt, bao gồm hỗ trợ kinh tế, dịch vụ chăm sóc trẻ em, môi trường làm việc thân thiện gia đình, và các chương trình giáo dục bình đẳng giới.

Với nghiên cứu này, chúng tôi cũng phát hiện là có tới trên 70% sai số trong mô hình các yếu tố ảnh hưởng tới số con mong muốn của nam nữ thanh niên là những yếu tố khác ngoài định kiến giới, và cần được kiểm định trong các nghiên cứu tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Angelique Chan and Brenda S.A. Yeoh, 2002, Gender, Family and Fertility in Asia: An Introduction", *sia-Pacific Population Journal* (Vol. 17, No. 2)
- Agresti, A. (2018). *Statistical Methods for the Social Sciences* (5th ed.). Pearson Education Limited.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Sage Publications.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Benzies K, Tough S, Tofflemire K, Frick C, Faber A, Newburn-Cook C. (2006). Factors influencing women's decisions about timing of motherhood. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs* 2006.
- Bertrand, M. (2013). Career, Family, and the Well-Being of College-Educated Women. *American Economic Review*, 103(3), 244-250.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2002). Embedding fathers in work and family life. *Fathering*, 1(3), 261-284.
- Brodmann, S., Esping-Andersen, G., & Güell, M. (2007). When fertility is bargained: Second births in Denmark and Spain. *European Sociological Review*, 23(5), 599-613.
- Cooke, L. P. (2009). Gender equity and fertility in Italy and Spain. *Journal of Social Policy*, 38(1), 123-140.
- Craig, L., & Mullan, K. (2011). How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834-861.
- Cunningham, M. (2008). Changing Attitudes Toward the Male Breadwinner-Female Homemaker Family Model in Sweden. *American Sociological Review*, 76(6), 121-142.
- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87-105.
- Demographic Transition Theory. (2014). *Oxford Handbook of Population Dynamics*.
- Dommermuth, L., Hohmann-Marriott, B., & Lappegård, T. (2017). Gender equality in the family and childbearing. *Journal of Family Issues*, 38(13), 1803-1824.
- Esping-Andersen, G., & Billari, F. C. (2015). Re-theorizing family demographics. *Population and Development Review*, 41(1), 1-31.
- Fahlén, S. (2016). Equality at home - A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. *Demographic Research*, 35, 1411-1440.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall
- Heiland, F., Prskawetz, A., & Sanderson, W. C. (2008). Are Individuals' Desired Family Sizes Stable? Evidence from West German Panel Data. *European Journal of Population*, 24(2), 129-156.
- Hook, J. L. (2010). Gender inequality in the welfare state:

- Sex segregation in housework, 1965-2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480-1523.
- Kaufman G, Bernhardt E. (2012). His and Her Job: What Matters Most for Fertility Plans and Actual Childbearing? Family Relations. *Family Relations is a translational science journal*.
- Kaufman, G., & Goldscheider, F. (2007). Do Breadwinner Preferences Matter? Family Dynamics and the Theory of Compensatory Domestic Labor. *Journal of Family Issues*, 28(5), 622-646.
- Kim, E. H. W., & Cheung, A. K. L. (2015). Women's work-life balance trajectories in East Asia. *Journal of Marriage and Family*, 77(5). *Journal of Marriage and Family*, 77(5), 1229-1243.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54
- Lesthaeghe, R. (2014). The Second Demographic Transition: A Concise Overview of Its Development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(51), 18112-18115.
- Matysiak, A., & Vignoli, D. (2008). Fertility and Women's Employment: A Meta-analysis. *European Journal of Population*, 24(4), 363-384.
- Matysiak, A., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2016). Work-family conflict moderates the relationship between childbearing and subjective well-being. *European Journal of Population*, 32(3), 355-379.
- McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3), 427-439.
- McDonald, P. (2013). Societal foundations for explaining low fertility: Gender equity. *Demographic Research*, 28, 981-994.
- Mills, M., Rindfuss, R. R., McDonald, P., & te Velde, E. (2011). Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives. *Human Reproduction Update*, 17(6), 848-860.
- Mills, M., Täht, K., & Begall, K. (2008). Gender equality at home and men's and women's fertility. *Stockholm Research Reports in Demography*, 2008(14).
- Morgan, S. P. (2013). Is low fertility a twenty-first-century demographic crisis? *Demography*, 50(2), 341-363.
- Morgan, S. P., & Taylor, M. G. (2008). Low Fertility at the Turn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Sociology*, 32, 375-399.
- MR, T. (2006). Childbearing preferences and family issues in Europe: Evidence from the Eurobarometer 2006 survey. *Vienna Yearb Popul Res* 2007:357-79.
- Nations, U. (2024). World Population Prospects 2023; Summary of Results. *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division*.
- Oláh, L. S. (2003). Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary. *Population Research and Policy Review*, 22(2), 171-200.
- Oppenheimer, V. K. (2003). Cohabiting and Marriage during Young Men's Career-Development Process. *Demography*, 40(1), 127-149.
- Raymo, J. M., Park, H., Xie, Y., & Yeung, W. J. J. (2015). Marriage and family in East Asia: Continuity and change. *Annual Review of Sociology*, 41, 471-492.
- Régnier-Loilier, A., & Vignoli, D. (2011). Fertility Intentions and Obstacles to their Realization in France and Italy. *Population-E*, 66(2), 361-390.
- Spence, J.T., Helmreich, R. (1972). The attitudes toward women scale: An objective instrument to measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *Catalog of Selected Documents in Psychology*, 2(66).
- Sullivan, O., Billari, F. C., & Altintas, E. (2014). Fathers' changing contributions to child care and domestic work in very low-fertility countries. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1048-1065.
- Tough S, Tofflemire K, Benzie K, Fraser-Lee N, Newburn-Cook C. (2007). Factors influencing childbearing decisions and knowledge of perinatal risks among Canadian men and women. *Matern Child Health J* 2007;11:189-98.
- Thévenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57-87.
- Thévenon, O., & Neyer, G. (2014). Family policies and diversity in Europe: The state-of-the-art regarding fertility, work, care, leave, laws and self-sufficiency. *Families and Societies Working Paper Series*, 7.
- Van de Kaa, D. J. (1987). Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin*, 42(1), 1-59.
- Van de Kaa, D. J. (2014). *Demographic Transition Theory*. Oxford Handbook of Population Dynamics.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (2009). Accounting for doing gender. *Gender & Society*, 23(1), 112-122.
- Williams, J. C. (2010). *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*. Harvard University Press.

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG TRONG NGÀNH CÔNG NGHIỆP HỖ TRỢ Ô TÔ TẠI NAM ĐỊNH

Lê Thị Hồng Tâm

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
lethihongtam0106@gmail.com

Đỗ Thùy Linh

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
dothuylinh81@gmail.com

Nguyễn Thị Phương Dung

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
dungspkt79@gmail.com

Nguyễn Thị Thu Trang

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
ntttrang.spktnđ@moet.edu.vn

Ngô Thị Nhung

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
ntnhung.spktnđ@moet.edu.vn

Trịnh Xuân Phong

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định
txphong@nute.edu.vn

Tóm tắt: Nguồn nhân lực luôn được coi là yếu tố tạo nên sự thành công của mọi tổ chức, mọi địa phương, đặc biệt là nguồn nhân lực có tay nghề. Đây là nguồn lực quan trọng nhất, quyết định đến năng suất, chất lượng và hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác trong hệ thống nguồn lực. Nam Định có nguồn nhân lực dồi dào, nhưng tỷ lệ người có tay nghề, chuyên môn trong dân số của tỉnh thấp hơn các tỉnh lân cận. Số lượng cán bộ quản lý cấp cao, công nhân kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp so với dân số cũng như quy mô nền kinh tế, nhất là trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ ô tô. Để phát triển nguồn nhân lực có tay nghề trong ngành này, cần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường trong và ngoài nước. Bài viết tập trung phân tích thực trạng kỹ năng nguồn nhân lực và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có tay nghề trong ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại Nam Định trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: nguồn nhân lực, kỹ năng, nguồn nhân lực có kỹ năng, ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô

ASSESSING THE CURRENT STATUS OF SKILLED HUMAN RESOURCES IN THE AUTOMOTIVE SUPPORT INDUSTRY IN NAM DINH

Abstract: Human resources are consistently regarded as a crucial element in the success of any organization or locality, especially skilled personnel. This resource is paramount, as it influences the

productivity, quality, and efficiency of the utilization of other resources within the system. Nam Dinh has a wealth of human resources; however, the percentage of skilled and professional individuals within the province's population is lower compared to neighboring provinces. Additionally, the representation of senior managers and technical workers is minimal, both in relation to the overall population and the economic scale, particularly in the automotive support industry. To cultivate proficient human resources within this sector, it is essential to enhance the quality of training to align with the demands of both domestic and international markets. This article examines the present state of human resource skills and proposes solutions to elevate the quality of skilled human resources in the automotive support industry in Nam Dinh, particularly in light of the fourth industrial revolution.

Keywords: human resources, skills, skilled human resources, automotive support industry

Mã bài báo: JHS - 262

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2025

Ngày nhận bài: 26/02/2025

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 25/03/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, yêu cầu về nguồn nhân lực - một yếu tố then chốt và mang tính quyết định, hiện đang đặt ra cho nền kinh tế nước ta nói chung và tỉnh Nam Định nói riêng những vấn đề mang tính cấp bách như: Số lượng lao động dư thừa nhưng chất lượng lại không đáp ứng đủ, yêu cầu lao động với hàm lượng chất xám cao và lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao luôn trong tình trạng thiếu hụt; Hệ thống giáo dục đào tạo tuy đã được cải tiến, chất lượng đội ngũ giáo viên cũng đã được nâng lên. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục và đào tạo vẫn còn nhiều bất cập trước yêu cầu phát triển của xã hội. Đào tạo vẫn còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo... Chính vì vậy, cần có giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng, trong đó có ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô trong thời đại công nghệ 4.0 là việc rất có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan nghiên cứu

* Tổng quan về kỹ năng nguồn nhân lực của người lao động

Packard & Trang (2014), Valerio và nnk. (2014) đã nhóm các kỹ năng thành ba loại: (i) kỹ năng nhận thức, bao gồm tính toán, giải quyết vấn đề, giao tiếp bằng lời nói và trí nhớ; (ii) các kỹ năng hành vi/cảm xúc xã hội, bao gồm tinh thần nhóm, nỗ lực làm việc, độ tin cậy và kỷ luật; và (iii) các kỹ năng liên quan đến kỹ thuật/công việc cụ thể. Một số nghiên cứu khác đã kết hợp các kỹ năng xã hội và kỹ năng nhận thức thành một loại là “kỹ năng cốt lõi” (ILO, 2008) và “kỹ năng chuyển tiếp” (UNESCO, 2015). Các tổ chức quốc tế có xu hướng

chia “kỹ năng” thành 3 lĩnh vực chính: kỹ năng nền tảng, kỹ năng chuyển việc và kỹ năng kỹ thuật và dạy nghề. Trong một nghề, từ kỹ năng được sử dụng để biểu thị khả năng thực hiện một nhiệm vụ cụ thể.

Theo kết quả nghiên cứu của Kim (2019), chỉ có 5% lao động Việt Nam thành thạo tiếng Anh và có tới 49% có kỹ năng trung bình, 40% không có kỹ năng và chỉ có 11% lao động có kỹ năng cao. Từ phía các doanh nghiệp, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, có 38% các doanh nghiệp gặp khó khăn trong công tác đào tạo kỹ năng chuyên môn và 43% doanh nghiệp gặp khó khăn trong công tác đào tạo các kỹ năng mềm cho người lao động ở Việt Nam. Người sử dụng lao động xác định những kỹ năng kỹ thuật liên quan trực tiếp đến công việc là các kỹ năng quan trọng nhất. Tuy nhiên, họ cũng tìm kiếm các kỹ năng nhận thức như kỹ năng giải quyết vấn đề và tư duy phản biện, và các kỹ năng hành vi như kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp. Các kỹ năng nhận thức và hành vi được hình thành trong những năm đầu đời và tiếp tục phát triển trong các giai đoạn tiếp theo. Các kỹ năng kỹ thuật thường được học muộn hơn ở bậc đào tạo kỹ thuật và dạy nghề, giáo dục đại học và học trên công việc thực tế (World Bank, 2014).

Các lao động làm việc cho các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân Việt Nam đều thiếu kỹ năng ngoại ngữ, tin học và kỹ năng làm việc nhóm (Thái, 2015). Bên cạnh đó, khi tuyển dụng lao động, doanh nghiệp gặp khó khăn về việc không có hoặc có ít người ứng tuyển vào các vị trí mà doanh nghiệp cần hoặc không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Khi phân tích trình độ chuyên môn không phù hợp, chỉ có khoảng 54% lao động trên thị trường lao động đang làm đúng các công việc phù hợp với trình độ được đào tạo của họ và tỷ lệ này có xu hướng giảm nhẹ

trong giải đoạn 2007-2014. Trong số những lao động có trình độ không phù hợp thì có tới 85-89% là thiếu trình độ, nghĩa là họ đang làm những công việc có yêu cầu cao hơn trình độ họ được đào tạo. Mặc dù có xu hướng tăng lên nhưng tỷ lệ lao động có trình độ giáo dục phù hợp với công việc đang làm ở Việt Nam mới chỉ chiếm khoảng hơn 50%. Đặc biệt là có tới 40% lao động đang làm các công việc mà trình độ của họ thấp hơn mức công việc yêu cầu (Thái, 2021). Ở Việt Nam những người lao động có trình độ học vấn cao thường ít có kinh nghiệm làm việc hơn lao động có trình độ thấp. Trong khi đó, kinh nghiệm làm việc không phải sự thay thế hoàn hảo cho bằng cấp chính thức và giáo dục dưới mức hay quá mức có mối quan hệ với việc sử dụng dưới mức (quá mức) nguồn nhân lực (Huy & Bình, 2020).

** Tổng quan về nguồn nhân lực ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô*

Nguồn lực lao động ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô thiếu cả về chất lượng và số lượng. Nội dung đào tạo tại các trường nghề chưa gắn với thực tiễn sản xuất. Chưa có sự kết nối chặt chẽ giữa cung và cầu lao động, giữa đào tạo và thực tiễn, giữa các trường và doanh nghiệp công nghiệp hỗ trợ ngành ô tô sử dụng lao động có tay nghề kỹ thuật cao. Sự liên kết trong mạng lưới sản xuất giữa các doanh nghiệp công nghiệp hỗ trợ và lắp ráp ô tô, cũng như giữa các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI, và giữa các doanh nghiệp trong nước với nhau hiện còn hạn chế (Vũ, 2024).

T.D.V (2020) phân tích tình trạng khan hiếm nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại Việt Nam hiện nay. Khi thế giới bước vào cuộc cách mạng số, ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô cũng đang bắt đầu chuyển đổi từ một thiết bị cơ học chạy bằng máy thành một thiết bị thông minh sử dụng nền tảng số để kết nối và giao tiếp với mọi người. Với sự đầu tư mạnh mẽ từ các tập đoàn công nghệ, lĩnh vực xe tự hành đang phát triển tại Việt Nam, dẫn đến nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành.

Nghiệp (2022) phân tích số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp ô tô và xu hướng tăng liên tục của các doanh nghiệp này trong tương lai. Ngành công nghiệp ô tô đã giúp tạo việc làm cho hàng trăm nghìn lao động. Tuy nhiên, năng suất của các doanh nghiệp công nghiệp ô tô tại các địa phương còn khá thấp, chủ yếu là do thiếu nguồn nhân lực có trình độ cao. Do đó, cần phải phân bổ nguồn lực phù hợp để hỗ trợ ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại Việt Nam phát triển cả về chất lượng và số lượng.

2.2. Cơ sở lý thuyết

** Nguồn nhân lực và nguồn nhân lực có kỹ năng*

Nguồn nhân lực là động lực góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế xã hội nhanh, bền vững, quyết định thành công sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa của địa phương.

Theo Tổ chức lao động quốc tế, ở nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động. Đây là nguồn cung ứng sức lao động cho xã hội. Với nghĩa rộng, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ những năng lực lao động của xã hội. Ở góc độ này, nguồn nhân lực là nguồn lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội.

Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam (2019), “Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân số từ đủ độ tuổi lao động trở lên, có khả năng lao động và họ đang làm việc thực tế tại các ngành nghề trong nền kinh tế”.

Như vậy, nguồn nhân lực của địa phương bao gồm tất cả những người lao động trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang làm việc hoặc có khả năng tham gia cung ứng sức lao động cho nền kinh tế địa phương.

Còn nguồn nhân lực có kỹ năng là khái niệm để chỉ những người lao động đã được đào tạo, có trình độ học vấn, trình độ tay nghề cao (về chuyên môn, kỹ thuật) tương ứng với một ngành cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (lao động kỹ thuật lành nghề, cao đẳng, đại học, trên đại học) và trên thực tế có kỹ năng lao động giỏi. Những lao động này có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi liên tục của môi trường công việc, có sức khỏe và phẩm chất tốt, có tính kỷ luật, có đạo đức và tác phong nghề nghiệp mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình cho sự thành công, phát triển chung của tập thể. Có thể nói: Nguồn nhân lực có kỹ năng là những người lao động có trình độ chuyên môn cao (được đào tạo từ bậc cao đẳng trở lên), có kỹ năng lao động giỏi, có phẩm chất nghề nghiệp tốt, có năng lực đổi mới, sáng tạo và thích ứng nhanh với môi trường lao động (Lê, 2021).

** Ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô*

Công nghiệp hỗ trợ ô tô là một bộ phận cấu thành của ngành công nghiệp hỗ trợ trong nền kinh tế quốc dân phục vụ cho việc lắp ráp các sản phẩm hoàn chỉnh là ô tô các loại. Nó bao gồm nhiều công đoạn sản xuất chi tiết, linh kiện, phụ kiện phục vụ cho ngành lắp ráp sản phẩm hoàn chỉnh là ô tô để cung ứng ra thị trường.

Tại Việt Nam, tuy chưa có quan niệm tổng quát về công nghiệp hỗ trợ ô tô, nhưng trong Nghị định số 111/2015/NĐ-CP ngày 03/11/2015 của Chính phủ, công nghiệp hỗ trợ ô tô được hiểu bao gồm rất nhiều loại sản phẩm như: Động cơ và chi tiết động cơ; Hệ thống bôi trơn; Hệ thống cung cấp nhiên liệu; Khung -

thân vỏ - cửa xe; Hệ thống treo; Hệ thống lái; Hệ thống chiếu sáng và tín hiệu; Hệ thống xử lý khí thải ô tô ...

Như vậy có thể hiểu, công nghiệp hỗ trợ ô tô là tổ hợp các ngành sản xuất vật liệu, phụ tùng linh kiện, phụ kiện, bán thành phẩm để cung cấp cho ngành lắp ráp sản phẩm ô tô hoàn chỉnh.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng cả phương pháp định tính và định lượng để xem xét và phân tích. Để thu thập dữ liệu sơ cấp, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp chọn mẫu điển hình, sau đó tiến hành điều tra xã hội qua bảng hỏi. Đối tượng điều tra bao gồm là 4 cơ sở giáo dục có đào tạo sinh viên phục vụ cho ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô và 10 doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô trên địa bàn tỉnh Nam Định, Hà Nội, Thái Bình, Ninh Bình và Vĩnh Phúc nhằm xem xét thực tế về kỹ năng cũng như khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô hiện nay. Đây là các địa phương tập trung nhiều các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Đồng thời, cũng là thị trường lớn và đa dạng về sử dụng nhân lực ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô cũng như có nhiều sinh viên đã và đang học tập tại các trường đại học, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có uy tín trên địa bàn tỉnh Nam Định.

Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng để phát hiện và xác định một số vấn đề chưa được đề cập trong các nghiên cứu trước đây, cũng như những nhân tố mới có liên quan đến kỹ năng của người lao động, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực có kỹ năng cũng như trong việc xây dựng chương trình đào tạo nhân lực có kỹ năng của ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Phương pháp này được thực hiện thông qua các cuộc phỏng vấn với đại diện các trường đại học, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đại diện đơn vị sử dụng lao động có kỹ năng ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Kết quả phỏng vấn sẽ cung cấp cách nhìn đa chiều về nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực có kỹ năng trong thời gian tới. Đồng thời, phương pháp phỏng vấn chuyên gia được vận dụng nhằm tìm hiểu thêm về thực trạng chất lượng đào tạo, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực có kỹ năng cũng như khả năng đào tạo nhân lực có kỹ năng phục vụ ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô.

Phương pháp nghiên cứu định lượng: Mục tiêu của việc áp dụng phương pháp định lượng (điều tra chọn mẫu) là để xác định thực trạng sử dụng, chất lượng và số lượng của nhân lực có kỹ năng đã được đào tạo ở ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô.

Bảng 1. Quy mô mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu	Quy mô mẫu	Kỹ thuật sử dụng
1. Cơ sở giáo dục		
Các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nam Định	4	Phiếu điều tra Phỏng vấn sâu
2. Doanh nghiệp		
(i) Cán bộ quản lý doanh nghiệp hoạt động trong ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô	10	
(ii) Người lao động đang làm việc ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô	40	
3. Sinh viên và cựu sinh viên		
Sinh viên và cựu sinh viên đang học tập tại các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh Nam Định	246	
Tổng cộng	300	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Công cụ được sử dụng để phân tích là phần mềm SPSS. Sau khi xử lý phiếu, số phiếu hợp lệ được tập hợp và sử dụng để nhập dữ liệu vào phần mềm SPSS đã được mã hóa tương ứng với mỗi câu hỏi. Các dữ liệu được thu thập và sàng lọc các chỉ tiêu cần thiết để đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại tỉnh Nam Định nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội.

4. Thực trạng kỹ năng nguồn nhân lực ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô ở Nam Định

Để đánh giá kỹ năng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực có kỹ năng ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô ở Nam Định hiện nay, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát các

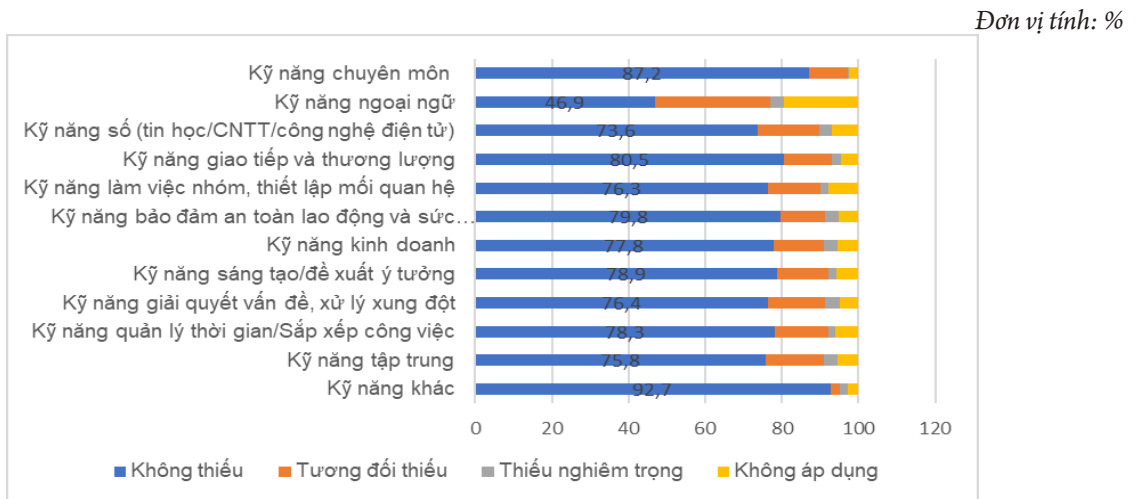
kỹ năng của người lao động dựa trên các khía cạnh sau: Kỹ năng chuyên môn; Kỹ năng ngoại ngữ; Kỹ năng số; Kỹ năng giao tiếp và thương lượng; Kỹ năng làm việc nhóm, thiết lập mối quan hệ; Kỹ năng đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe; Kỹ năng kinh doanh; Kỹ năng sáng tạo và đề xuất ý tưởng; Kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý xung đột; Kỹ năng quản lý thời gian/sắp xếp công việc; Kỹ năng tập trung và kỹ năng khác.

Doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô đánh giá khá tích cực về các kỹ năng của người lao động quản lý so với nhóm lao động trực tiếp và lao động gián tiếp. Doanh nghiệp đánh giá về mức độ thiếu hụt năng lực, kỹ năng của nhóm lao động này tập trung vào các kỹ

năng như ngoại ngữ, kỹ năng số, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng kinh doanh, kỹ năng an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, kỹ năng sáng tạo/đề xuất ý tưởng. Trong

đó, kỹ năng bị đánh giá thiếu nhiều nhất là kỹ năng ngoại ngữ khi có đến 30,2% doanh nghiệp đánh giá tương đối thiếu hụt và 3,5% đánh giá thiếu nghiêm trọng.

Hình 1. Mức độ thiếu hụt kỹ năng của lao động quản lý trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đánh giá về mức độ thiếu hụt kỹ năng của lao động gián tiếp, theo đánh giá của các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô, tỷ lệ thiếu hụt các kỹ năng của nhóm lao động này cao hơn khá nhiều so với nhóm lao động quản lý. Một số năng lực/kỹ năng của lao động gián tiếp thiếu nhiều nhất:

+ Kỹ năng thiếu hụt nhiều nhất là ngoại ngữ, theo đánh giá của doanh nghiệp, nhóm lao động này có 38,7% tương đối thiếu hụt, 5,5% thiếu nghiêm trọng và chỉ có 33,5% là không thiếu.

+ Tiếp theo, kỹ năng kinh doanh, nhóm lao động

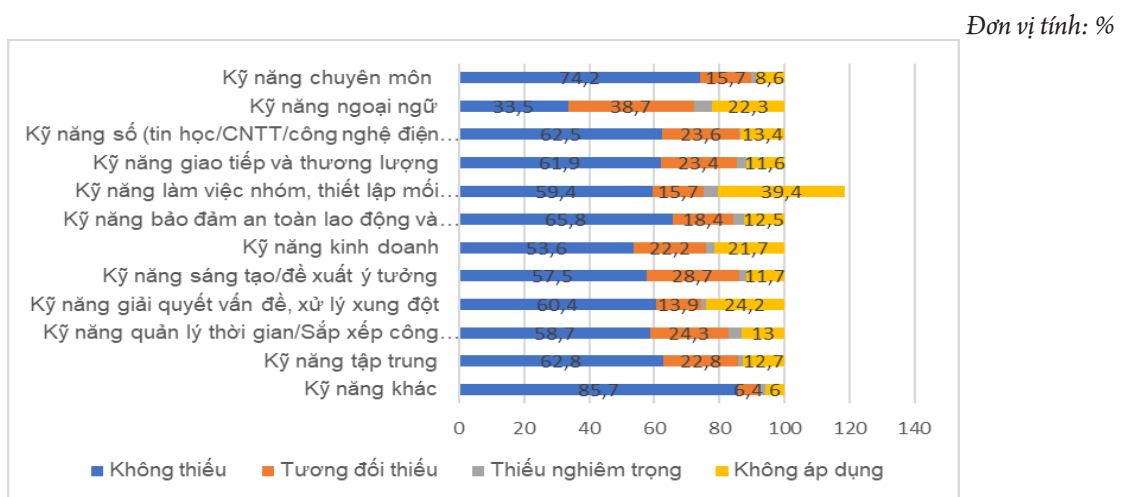
này có 22,2% tương đối thiếu hụt, 2,5% thiếu nghiêm trọng và có 53,6% là không thiếu.

+ Kỹ năng sáng tạo/đề xuất ý tưởng, nhóm lao động này có 28,7% tương đối thiếu hụt, 2,1% thiếu nghiêm trọng và có 57,5% là không thiếu.

+ Kỹ năng làm việc nhóm, thiết lập mối quan hệ, nhóm lao động này có 15,7% tương đối thiếu hụt, 4,3% thiếu nghiêm trọng và có 59,4% là không thiếu.

+ Kỹ năng giải quyết vấn đề, nhóm lao động này có 13,9% tương đối thiếu hụt, 1,5% thiếu nghiêm trọng và có 60,4% là không thiếu.

Hình 2. Mức độ thiếu hụt kỹ năng của lao động gián tiếp trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đánh giá về mức độ thiếu hụt kỹ năng của lao động trực tiếp sản xuất, tỷ lệ thiếu hụt các kỹ năng của nhóm lao động này cao nhất và cao hơn khá nhiều so với nhóm lao động quản lý và lao động gián tiếp. Nhưng kỹ năng thiết hụt của nhóm lao động sản xuất cũng khác so với lao động gián tiếp. Một số năng lực/kỹ năng của lao động sản xuất trực tiếp thiếu nhiều nhất:

+ Kỹ năng thiếu hụt nhiều nhất là ngoại ngữ, theo đánh giá của doanh nghiệp, nhóm lao động này có 31,6% tương đối thiếu hụt, 9,7% thiếu nghiêm trọng và chỉ có 25,8% là không thiếu.

+ Tiếp theo, kỹ năng số, nhóm lao động này có 26,3% tương đối thiếu hụt, 7,8% thiếu nghiêm trọng và có 39,6% là không thiếu.

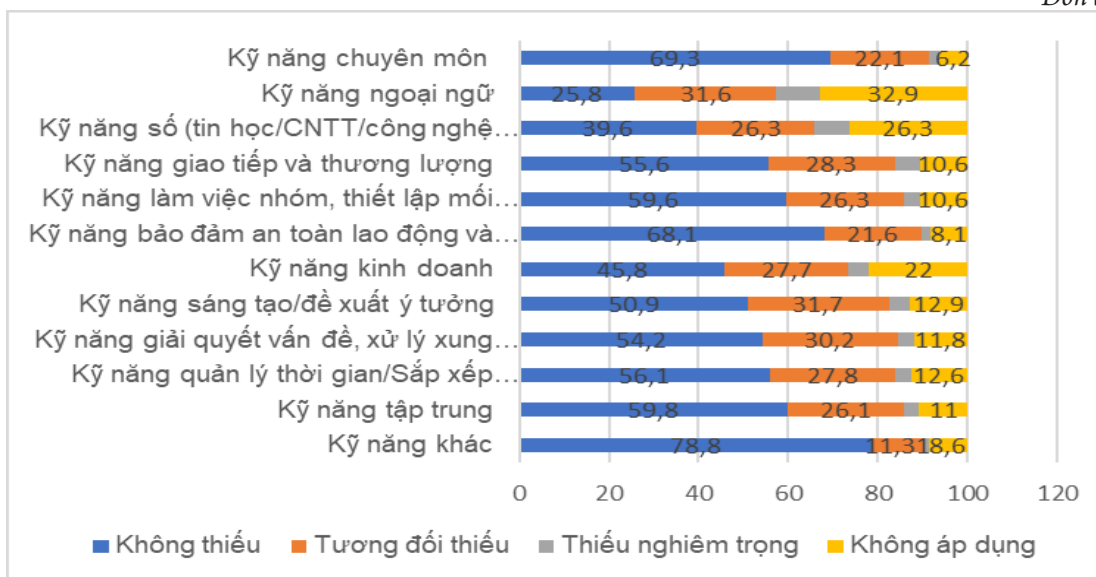
+ Kỹ năng kinh doanh, nhóm lao động này có 27,7% tương đối thiếu hụt, 4,5% thiếu nghiêm trọng và có 45,8% là không thiếu.

+ Kỹ năng sáng tạo, đề xuất ý tưởng, nhóm lao động này có 31,7% tương đối thiếu hụt, 4,5% thiếu nghiêm trọng và có 50,9% là không thiếu.

+ Kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý xung đột, nhóm lao động này có 30,2% tương đối thiếu hụt, 3,8% thiếu nghiêm trọng và có 54,2% là không thiếu.

Hình 3. Mức độ thiếu hụt kỹ năng của lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô

Đơn vị tính: %



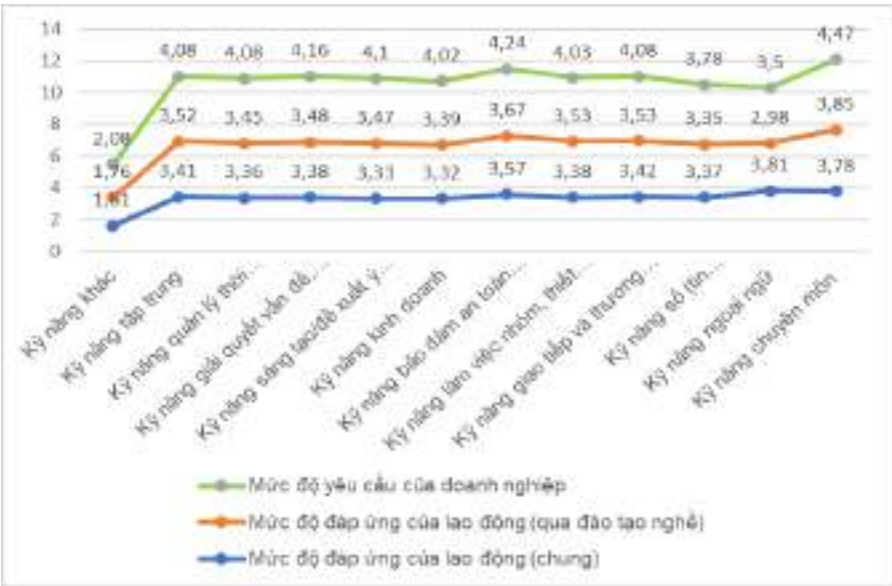
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Hầu hết các hạng mục kỹ năng, đánh giá của doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô cho thấy mức độ đáp ứng của người lao động đang thấp hơn so với yêu cầu công việc. Cụ thể như các kỹ năng ngoại ngữ, tin học, giao tiếp, kỹ năng sáng tạo, đề xuất ý tưởng, kỹ năng kinh doanh, kỹ năng giải quyết vấn đề, năng lực chuyên môn. Theo kết quả điều tra khảo sát, mức độ yêu cầu của doanh nghiệp đối với mỗi kỹ năng của người lao động được tính theo thang điểm từ 1 đến 5, trong đó 1 là hoàn toàn không quan trọng và 5 là rất quan trọng. Đối với mức độ đáp ứng của người lao động thì 1 là hoàn toàn không đáp ứng và 5 là hoàn toàn đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Kết quả cho

thấy, ở tất cả các hạng mục kỹ năng, yêu cầu của doanh nghiệp luôn cao hơn so với mức độ đáp ứng của người lao động nói chung và lao động qua đào tạo nói riêng. Nói cách khác, năng lực của người lao động nói chung và lao động qua đào tạo nói riêng hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Tính trung bình chung, yêu cầu của doanh nghiệp đối với năng lực của lao động là 4,05 điểm và mức độ đáp ứng của người lao động là 3,48 điểm và lao động đã qua đào tạo là 3,55 điểm. Như vậy, để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của doanh nghiệp thì cần phải đào tạo, trang bị kỹ năng cho người lao động cần theo sát nhu cầu lao động của doanh nghiệp.

Hình 4. Đánh giá của doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô về yêu cầu và mức độ của người lao động về kỹ năng thực hiện công việc

Đơn vị tính: Điểm



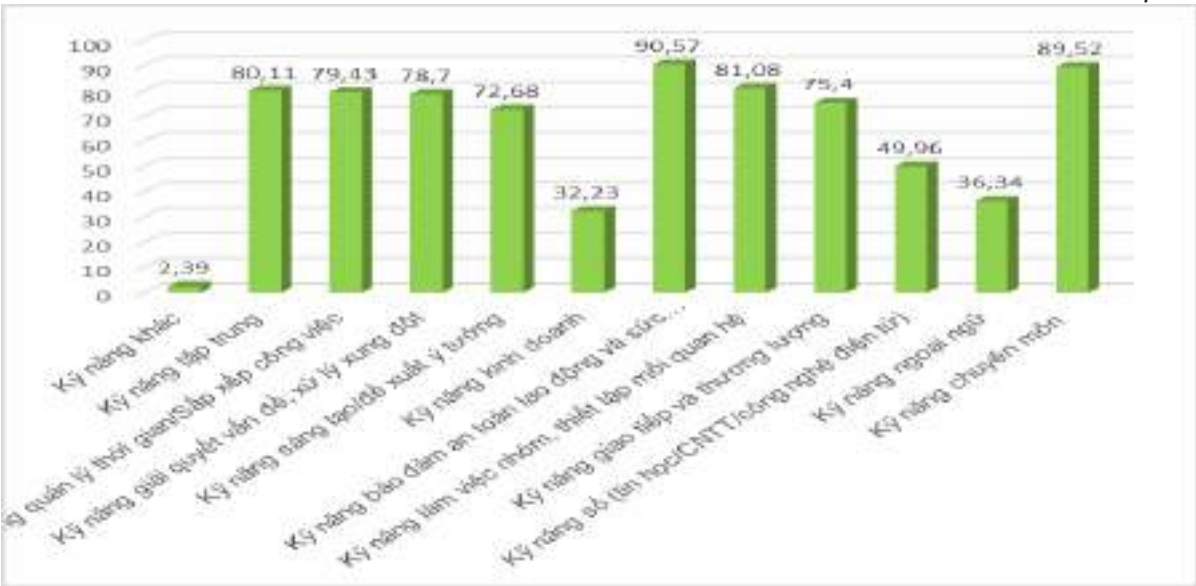
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đánh giá của người lao động trong công nghiệp hỗ trợ ô tô trong sử dụng các kỹ năng trong công việc của người lao động thì người lao động khá ít sử dụng đến các kỹ năng về ngoại ngữ, tin học và kỹ năng kinh doanh. Trong khi đó, từ phía doanh nghiệp lại đánh giá những kỹ năng này người lao động bị thiếu hụt nhiều

nhất. Theo người lao động, những kỹ năng sử dụng nhiều nhất trong công việc gồm: Kỹ năng bảo đảm an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp (90,57%); Kỹ năng chuyên môn (89,52%); Kỹ năng làm việc nhóm, thiết lập mối quan hệ (81,08%); Kỹ năng tập trung (80,11%)...

Hình 5. Sử dụng các kỹ năng trong công việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô

Đơn vị tính: %



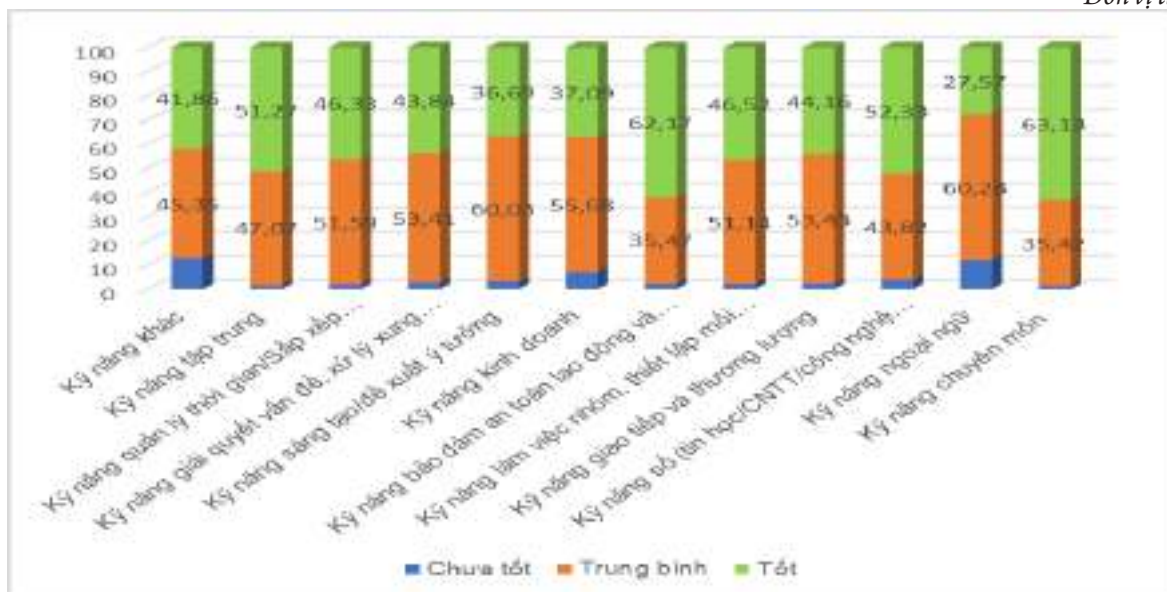
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Theo đánh giá của người lao động, mức độ sử dụng các kỹ năng trong công việc của người lao động tốt ở một số nhóm kỹ năng như: Kỹ năng chuyên môn

(63,13%); Kỹ năng an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp (62,2%); Kỹ năng số (52,33%); Kỹ năng tập trung (51,27%)...

Hình 6. Mức độ sử dụng các kỹ năng trong công việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô

Đơn vị tính: %



Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy, nhóm lao động trực tiếp thiếu hụt kỹ năng nhiều hơn so với hai nhóm còn lại. Các kỹ năng có tỷ lệ thiếu nhiều nhất ở cả 3 nhóm lao động chính là kỹ năng ngoại ngữ, tỷ lệ thiếu nghiêm trọng ở nhóm lao động trực tiếp là cao nhất. Bên cạnh đó, kỹ năng sáng tạo/ đề xuất ý tưởng cũng là một trong những kỹ năng có tỷ lệ thiếu cao trong các nhóm kỹ năng.

5. Giải pháp và khuyến nghị

Thứ nhất, để giải quyết bài toán nhân lực, từ đó thúc đẩy sự phát triển của ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô tại Nam Định, trước hết tỉnh cần làm rõ lĩnh vực công nghiệp mục tiêu và chiến lược phát triển công nghiệp. Sau đó, chú trọng đến lĩnh vực công nghiệp quan trọng nhất và tiến hành đào tạo nguồn nhân lực cả về công nghệ sản xuất và quản lý kinh doanh. Trong đó, nêu rõ biện pháp ưu đãi để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hỗ trợ ô tô của tỉnh Nam Định theo hướng Nhà nước hỗ trợ kinh phí từ nguồn vốn ngân sách cho các chuyên ngành của trường đại học và cao đẳng, để đào tạo nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Ưu đãi và tạo điều kiện gắn kết các cơ sở đào tạo với các hoạt động của doanh nghiệp; đổi mới trang thiết bị, chương trình đào tạo.

Thứ hai, cần đào tạo chọn lọc và tập trung nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Công tác đào tạo nhân lực phục vụ cho các ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô có vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, ngành công nghiệp nói chung và nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp hỗ trợ nói riêng. Để có thể đào tạo nguồn nhân lực tốt, cần có sự quy hoạch rõ ràng đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề và giảng viên đại học; đổi mới chương trình; đổi mới tài chính giáo dục và tăng cường đầu tư trong những lĩnh vực ưu tiên; đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp; thành lập các trung tâm đào tạo năng lực tại các khu công nghiệp... Tuy nhiên, để tránh lãng phí tài nguyên khi tiến hành đào tạo nhân lực chúng ta nên chọn cách tiếp cận “chọn lọc và tập trung” trong việc đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ ba, đối với việc đào tạo nghề, không chỉ dạy lý thuyết cho sinh viên mà cần tăng cường đào tạo thực hành ở các xưởng sản xuất thực tế. Nói cách khác, cần đẩy mạnh “hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp”. Để xây dựng được hệ thống hợp tác đào tạo thực hành cho các ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô, cần có sự phối hợp chặt chẽ để đạt được thỏa thuận về việc gửi và tiếp nhận sinh viên giữa các trường đại học,

các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp sản xuất phụ tùng, linh kiện trên phạm vi toàn quốc.

Thứ tư, cần đào tạo kỹ sư có đủ trình độ về kỹ thuật thực hành và thực tiễn. Hiện nay, việc đào tạo thực hành khoa học và kỹ thuật (kỹ thuật cơ khí, kỹ thuật điện, hóa ứng dụng...) trong các trường đại học còn hạn chế. Vì thế, đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến việc trang thiết bị phục vụ cho hoạt động này cũng thiếu. Sự thiếu nhiệt tình trong quá trình tiếp thu những kiến thức thực tế cũng là một vấn đề nảy sinh từ phía sinh viên ở các trường. Thực trạng đó chỉ ra rằng, cần phải cải cách triệt để đào tạo đại học (cả về trang thiết bị chương trình đào tạo và phương thức giảng dạy) và có một khối lượng lớn kỹ sư có thể làm việc trong các ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô. Các chương trình liên thông giữa các trường đại học và các tổ chức học thuật, ví dụ như chương trình thực tập ngắn hạn, cần phải có hiệu quả để sinh viên có

điều kiện nâng cao kỹ năng thực hành và có thái độ đúng đắn với môi trường làm việc của một doanh nghiệp. Để thực hiện được điều này, cần phải xây dựng các cơ sở đào tạo nhằm nâng cao trình độ tay nghề, đồng thời cần có một tầm nhìn dài hạn về vấn đề này.

6. Kết luận

Trong những nguồn lực cần huy động, nguồn lực con người vẫn sẽ là yếu tố quyết định, bởi đây được coi là nguồn lực vô tận, phong phú, vô giá, quý báu nhất, duy nhất sáng tạo và có khả năng sinh ra giá trị lớn hơn nhiều lần bản thân nó trong quá trình sản xuất xã hội. Khả năng sáng tạo, tích cực, chủ động của nhân tố con người cho phép khai thác tính vô tận của đối tượng sản xuất và quy trình công nghệ. Do đó, chú trọng phát triển nhân tố con người, nguồn lực con người chính là sự bảo đảm cho sự phát triển và phồn vinh của đất nước nói chung và tỉnh Nam Định nói riêng trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ILO. (2008). Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development. In *International Labour Conference*. Geneva, Switzerland: International Labour Office Geneva.
- Kim, L.T. (2019). Thu hút và tối ưu nhân tài Việt Nam trong kỷ nguyên số. *Định hướng chiến lược lao động, việc làm và phát triển kỹ năng giai đoạn 2021-2030*. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- Lê, C. H. (2021). *Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa* (Doctoral dissertation, Trường đại học Thương mại).
- Nghiệp, A. (2022, July 5). Bố trí nguồn lực để phát triển công nghiệp hỗ trợ cho ngành ô tô Việt Nam. *Cổng thông tin điện tử Bộ Công thương*. Retrieved November 1, 2022. <https://moit.gov.vn/tintuc/phat-trien-cong-nghiep-bo-tri-nguonluc-de-phat-trien-cong-nghiep-ho-tro-chonganh-o-to-viet-nam.html>.
- Packard, T. G., & Van Nguyen, T. (2014). *East Asia Pacific at work: Employment, enterprise, and well-being*. World Bank Publications.
- T. D. V. (2020, June 28). Ngành công nghiệp ô tô tại Việt Nam: Khan hiếm nhân lực. *Tuổi Trẻ Online*. Retrieved November 2, 2022. <https://tuoitre.vn/nganh-congngghiep-o-to-tai-viet-nam-khan-hiem-nhanluc-20200626100326717.htm>.
- Thái, P.M. (2021). Nhân tố tác động tới sự không phù hợp giữa trình độ và việc làm của lao động trẻ Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế số 2 (513)*, Tháng 2/2021. 52-66.
- Valerio, A., Parton, B., & Robb, A. (2014). *Entrepreneurship education and training programs around the world: dimensions for success*.
- World bank. (2014). *Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam*. Báo cáo phát triển Việt Nam năm 2014.

NHU CẦU CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TRONG CÁC TRUNG TÂM CHĂM SÓC TẠI HÀ NỘI

Nguyễn Thị Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội

lienctxh1080@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết mô tả và phân tích thực trạng nhu cầu của người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc người cao tuổi hiện nay. Nghiên cứu đã lựa chọn khảo sát tại 4 trung tâm thuộc hệ thống công lập và tư nhân. Thông qua đánh giá nhu cầu chung của người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc, tác giả đã chỉ ra một số điểm khác biệt trong nhu cầu của người cao tuổi tại hai loại hình trung tâm này. Khảo sát về nhu cầu người cao tuổi được đánh giá trên quan điểm của hai nhóm khách thể là người cao tuổi và nhân viên trợ giúp xã hội trong các trung tâm. Các nhu cầu được người cao tuổi chia sẻ chủ yếu là nhu cầu chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh, nhu cầu tư vấn chính sách, trợ giúp pháp lý, nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý, chia sẻ tình cảm, nhu cầu tham gia các nhóm hỗ trợ, vui chơi, giải trí, hòa nhập cộng đồng... Kết quả cho thấy, “nhu cầu chăm, khám chữa bệnh” được người cao tuổi lựa chọn nhiều nhất. Tuy nhiên, theo quan điểm của nhân viên trợ giúp xã hội (NVTGXH), nhu cầu “có người ở bên chia sẻ tình cảm” từ người cao tuổi mới là cao nhất. Từ thực trạng nhu cầu của người cao tuổi, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển các dịch vụ trợ giúp xã hội đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc hiện nay.

Từ khóa: nhu cầu, người cao tuổi, trung tâm chăm sóc

NEEDS OF THE ELDERLY RESIDING IN CARE CENTERS IN HANOI

Abstract: This article examines and evaluates the present requirements of the elderly residing in elderly care facilities. The research involved surveys conducted in four centers across both public and private sectors. By assessing the overall needs of the elderly in these facilities, the author identified notable differences in their requirements between the two types of centers. The assessment of the survey regarding the needs of the elderly was conducted from the viewpoints of two distinct groups: the elderly individuals themselves and the social workers operating within the centers. The primary needs identified by the elderly include health care, medical examinations and treatments, policy guidance, legal assistance, psychological support, emotional sharing, participation in support groups, recreational activities, and community integration, among others. The findings indicate that the elderly prioritize the “need for medical care, medical examination, and treatment” according to social assistance workers, while the desire for “companionship and emotional support” ranks highest among the elderly. Based on the current assessment of the elderly’s needs, the study recommends several strategies to enhance social assistance services in order to better address the requirements of elderly individuals in care facilities.

Keywords: needs, the elderly, care centers

Mã bài báo: JHS - 263

Ngày nhận bài sửa: 11/03/2025

Ngày nhận bài: 18/02/2025

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 28/02/2025

1. Đặt vấn đề

Việt Nam chính thức bước vào quá trình “già hóa dân số” từ năm 2011 khi người cao tuổi (từ 60 trở lên) chiếm 10% tổng số dân. Theo dự báo tỷ lệ người cao tuổi (tuổi 60+) sẽ tăng lên 16,66% vào năm 2029, đến năm 2038, tỷ lệ người già ở nước ta sẽ tăng lên 20%, gấp đôi năm 2011 và lên 26,10% vào năm 2049, đưa nước ta thành nước có dân số già (Tổng cục Thống kê, 2019).

Để giải quyết vấn đề về “già hóa dân số”, nhiều quốc gia trên thế giới đã và đang gặp rất nhiều khó khăn. Ở Việt Nam, tỷ lệ người cao tuổi tăng lên đã góp phần tạo gánh nặng cho hệ thống an sinh xã hội. Thực tế đòi hỏi phải xây dựng các chính sách mới dành cho nhóm người cao tuổi. Một trong những giải pháp để hỗ trợ hệ thống an sinh xã hội là hình thành các trung tâm chăm sóc người cao tuổi tại cộng đồng. Các trung tâm thuộc hệ thống công lập và tư nhân đang hình thành và phát triển đa dạng ở nhiều nơi, nhằm hỗ trợ và chăm sóc người cao tuổi (NCT).

Nghiên cứu chủ yếu khảo sát trong các trung tâm chăm sóc NCT tại Hà Nội, các hệ thống dịch vụ được cung cấp dành cho nhóm NCT và gia đình của họ. Mục đích nghiên cứu là nhằm tổng hợp và phân tích các nhu cầu của NCT, từ đó có căn cứ xây dựng và đánh giá hệ thống dịch vụ trợ giúp xã hội dành cho NCT hiện nay ở các trung tâm. Đánh giá những thuận lợi và khó khăn trong việc triển khai hệ thống dịch vụ đó, từ đó hoàn thiện một số giải pháp khuyến nghị nhằm phát triển và nâng cao chất lượng hệ thống dịch vụ trong tương lai. Trong khuôn khổ bài viết này, nghiên cứu tập trung trình bày kết quả đánh giá nhu cầu của NCT trong các trung tâm chăm sóc. Từ đó, nghiên cứu cũng hướng đến các giải pháp nâng cao hiệu quả dịch vụ nhằm đa dạng hóa, đáp ứng nhu cầu, tạo cuộc sống tốt hơn cho NCT, đặc biệt là những người có nhu cầu sống tại các trung tâm chăm sóc NCT hiện nay. Các trung tâm tham gia khảo sát, đại diện của trung tâm công lập (nghiên cứu lựa chọn Trung tâm Bảo trợ xã hội 3 và Trung tâm Bảo trợ xã hội 2 Hà Nội) và đại diện các trung tâm tư nhân nghiên cứu lựa chọn Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng, Trung tâm Chăm sóc người cao tuổi Bách Niên Thiên Đức.

2. Cơ sở lý luận về vấn đề nghiên cứu

2.1. Khái niệm nghiên cứu

Khái niệm nhu cầu

Theo tác giả Dững (2008), nhu cầu được hiểu là những đòi hỏi tất yếu để cá nhân tồn tại và phát triển trong những điều kiện nhất định.

Theo Uẩn và cộng sự (2008): Nhu cầu là sự đòi hỏi

tất yếu mà con người thấy cần được thỏa mãn để tồn tại và phát triển.

Theo quan điểm của nghiên cứu này: *Nhu cầu của NCT được hiểu là những đòi hỏi, mong muốn chính đáng cần được thỏa mãn nhằm ổn định đời sống vật chất, tinh thần cho NCT.*

Khái niệm trung tâm chăm sóc người cao tuổi:

Theo quy định tại khoản 1, Điều 5 Nghị định 103/2017/NĐ-CP trung tâm chăm sóc NCT là một dạng cơ sở bảo trợ xã hội có thể là công lập hoặc ngoài công lập được thành lập nhằm mục đích như chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh, điều dưỡng cho NCT.

Khái niệm người cao tuổi:

Theo Điều 2, Luật Người cao tuổi Việt Nam, Luật số 39/2009/QH12, được Quốc hội thông qua 2009 quy định: *“Người cao tuổi là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên”*

Khái niệm nhu cầu của người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc:

Từ các khái niệm trên, nghiên cứu đưa ra khái niệm nhu cầu của NCT trong các trung tâm chăm sóc như sau: là những đòi hỏi, mong muốn chính đáng cần được thỏa mãn nhằm ổn định đời sống vật chất, tinh thần cho NCT trong các trung tâm chăm sóc công lập hoặc ngoài công lập.

2.2. Nhu cầu của người cao tuổi

Nghiên cứu về nhu cầu của NCT trong các trung tâm chăm sóc ở bài viết này dựa trên lý thuyết nhu cầu của A. Maslow, từ 5 bậc nhu cầu cơ bản gồm sinh lý, an toàn, xã hội, tôn trọng, thể hiện mình, ông đã phát triển lên thành 8 bậc nhu cầu, trong đó có ba bậc phát triển lên là nhu cầu nhận thức, nhu cầu thẩm mỹ và bậc thang nhu cầu cao nhất là nhu cầu tâm linh (Hải, 2017).

Người cao tuổi trong các trung tâm có đầy đủ các nhu cầu trong 8 bậc thang nhu cầu của Maslow. Tuy nhiên, bài viết chỉ tập trung vào một số nhu cầu tiêu biểu được NCT lựa chọn như: nhu cầu sinh lý (vật chất, ăn ở, sinh hoạt, khám chữa bệnh), nhu cầu xã hội (được yêu thương, quan tâm, chăm sóc, tư vấn, tham vấn tâm lý, chia sẻ tình cảm, tham gia hoạt động xã hội...), nhu cầu thẩm mỹ (tham gia hoạt động vui chơi, giải trí, hội nhóm...).

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp chính sau:

Phương pháp phân tích tài liệu: Sử dụng phương pháp này nhằm xây dựng khái niệm công cụ nghiên cứu của đề tài và làm rõ một số khái niệm liên quan đến nghiên cứu và làm rõ những nội dung hoạt động của các dịch

vụ trợ giúp xã hội đối với NCT.

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Phương pháp này được sử dụng nhằm tìm hiểu về nhu cầu của NCT tại các cơ sở chăm sóc; Các yếu tố ảnh hưởng đến dịch vụ trợ giúp xã hội; các giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ trợ giúp xã hội đối với NCT từ quan điểm của NCT, của nhân viên TGXH, của lãnh đạo các cơ sở chăm sóc, người thân, gia đình của NCT. Khảo sát bằng bảng hỏi được tiến hành trên 232 NCT và 186 nhân viên tại các trung tâm.

Phương pháp phỏng vấn sâu: phương pháp này sử dụng nhằm thu thập, tìm hiểu những thông tin mang tính chuyên sâu phục vụ cho việc lý giải nguyên nhân, thực trạng của tình hình cung cấp dịch vụ trợ giúp xã hội tại các cơ sở chăm sóc. Đánh giá cụ thể, đầy đủ về việc triển khai các hoạt động cung cấp dịch vụ trợ giúp xã hội. Tìm hiểu mong muốn nhu cầu và khả năng tiếp cận của NCT với các dịch vụ TGXH. Tìm hiểu các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động dịch vụ TGXH với NCT. Phương pháp được thực hiện với lãnh đạo các trung tâm chăm sóc NCT trong khu vực công lập và tư nhân, nhân viên trợ giúp xã hội, người cao tuổi và người nhà NCT.

Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học: Nhằm quản lý, nhập liệu thông tin thu thập được trong phiếu khảo sát. Sau đó để xử lý, phân tích, đánh giá định lượng và định tính các kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

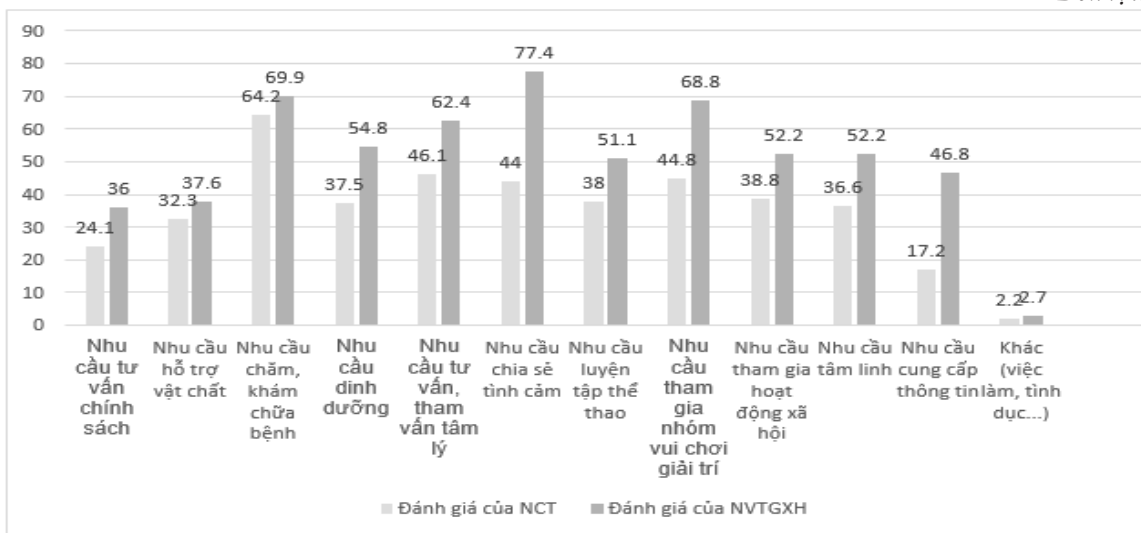
Liên hợp quốc đã nhận định, đến năm 2050, Việt Nam sẽ nằm trong nhóm 10 nước có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Việc số lượng NCT ngày

càng gia tăng kèm theo đó là những vấn đề liên quan đến NCT sẽ nảy sinh ngày càng nhiều và phức tạp ảnh hưởng tới nhiều khía cạnh trong xã hội. Chính vì vậy, đây cũng là một vấn đề được Đảng, Nhà nước ta quan tâm và là một vấn đề nhân quyền mà Luật Người cao tuổi số 39/2009 đã quy định đó là: Được bảo đảm các nhu cầu cơ bản về ăn, mặc, ở, đi lại, chăm sóc sức khỏe cũng như cần được quan tâm, đáp ứng các nhu cầu đa dạng khác... Trên thực tế, NCT với sự tích lũy kinh nghiệm trong cuộc đời, sự gia tăng kiến thức và sự thành thạo các kỹ năng trải qua những biến động của thời gian sẽ có các đặc điểm về Thể chất - Tâm lý - Xã hội khác với người trẻ tuổi. Ngoài sáu mươi tuổi, các nhóm tuổi già cũng có những tính chất không giống nhau. Mặt khác, quá trình lão hóa của cơ thể cùng với những bệnh tật cũng đều có ảnh hưởng tới sự ứng xử và tâm lý và tương tác xã hội của NCT. Chính vì sự khác biệt như vậy, NCT thường có nhiều nhu cầu đa dạng khác nhau cần được đáp ứng theo đúng tinh thần của Luật Người cao tuổi đã được Chính phủ phê duyệt năm 2010. Ngoài ra văn hóa Việt Nam cũng luôn kính trọng NCT, vì vậy việc đáp ứng nhu cầu chính đáng của NCT không đơn thuần là thực hiện theo Luật mà còn là để đề cao nét đẹp văn hóa của người Việt.

Hình 1 cho thấy, ngoài những nhu cầu về chăm sóc sức khỏe, y tế thì NCT còn có nhiều nhu cầu đa dạng khác để đảm bảo cho sự sức khỏe và tiếp tục sống có ý nghĩa, có những đóng góp hữu ích cho sự phát triển của gia đình, xã hội.

Hình 1. Thực trạng nhu cầu của NCT từ quan điểm của NCT và NVTGXH

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Hiệu quả của các dịch vụ trợ giúp xã hội hiện nay dành cho NCT được đánh giá phần nào dựa trên việc đáp ứng các nhu cầu của họ. Trong nghiên cứu này, tác giả đã phỏng vấn nhóm NCT và nhóm NVTGXH trực tiếp chăm sóc họ để xem xét các nhu cầu cơ bản của NCT sống tại trung tâm hiện nay. Các nhu cầu của NCT được thể hiện khá rõ nét dưới góc nhìn của

chính bản thân NCT và dưới góc nhìn của người chăm sóc trực tiếp (người cung cấp dịch vụ trợ giúp) cho NCT.

Ngoài thực trạng nhu cầu của NCT, bài viết cũng đánh giá sự khác biệt giữa các nhu cầu ở trung tâm công lập và trung tâm tư nhân ở một số nhu cầu tiêu biểu dưới đây:

Bảng 1. Nhu cầu của NCT trong cơ sở công lập và tư nhân (từ góc độ của NCT)

STT	Nhu cầu	Công lập		Tư nhân		Tổng	
		Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)
1	Nhu cầu tư vấn chính sách, trợ giúp pháp lý	26	31,0	30	20,3	56	24,1
2	Nhu cầu chăm, khám chữa bệnh	63	75,0	86	58,1	149	64,2
3	Nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý (cá nhân, gia đình)	32	38,1	75	50,7	107	46,1
4	Nhu cầu chia sẻ tình cảm	25	29,8	77	52,0	102	44,0
5	Nhu cầu tham gia các nhóm hỗ trợ, vui chơi, giải trí	29	34,5	75	50,7	104	44,8
6	Nhu cầu tham gia các hoạt động xã hội ngoài cộng đồng	19	22,6	71	48,0	90	38,8
7	Nhu cầu cung cấp thông tin tiếp cận dịch vụ trợ giúp xã hội cho NCT	14	16,7	26	17,6	40	17,2

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Mức ý nghĩa thống kê: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

- Nhu cầu của người cao tuổi về chăm, khám chữa bệnh

Theo kết quả hình 1, từ góc độ của NCT và NVTGXH, có thể nhận thấy, họ đánh giá khá trùng lặp về vị trí, thứ tự ưu tiên của các nhu cầu, nguyện vọng của NCT. Nhu cầu chiếm vị trí cao nhất và cần thiết nhất của NCT hiện nay là nhu cầu được chăm, khám chữa bệnh. Mặc dù theo tổ chức Y tế thế giới thì nội hàm của sức khỏe được hiểu là sức khỏe về Thể chất - Tâm lý - Xã hội. Tuy nhiên, ở đây nhu cầu chăm sức khỏe mà NCT mong muốn là về sức khỏe thể chất. Từ thực trạng này, theo ước tính, năm 2019 có khoảng 4 triệu người cao tuổi và năm 2049 là 10 triệu NCT cần chăm sóc dài hạn. Do đặc điểm của con người khi càng lớn tuổi thì bệnh tật ngày càng gia tăng nên NCT thường phải đối mặt với nhiều vấn đề liên quan tới bệnh thông thường và bệnh mãn tính. Các bệnh mạn tính thường gặp ở người cao tuổi là đái tháo đường, tăng huyết áp, ung thư, xương khớp... thường phải điều trị suốt đời, dẫn đến lượng thuốc sử dụng, tai biến do điều trị cũng tăng lên. Đây cũng là nguyên nhân khiến chi phí điều trị, chi phí y tế cho NCT ngày càng gia tăng, thậm chí cao gấp 7-10 lần người trẻ. Chính vì những lý do trên

nên nhu cầu cần chăm sóc sức khỏe và khám chữa bệnh là mong muốn cao nhất của NCT từ góc nhìn của bản thân NCT và NVTGXH.

Nhu cầu này từ phía NCT là 149 người, chiếm 64,2%. Tỷ lệ NCT mắc các bệnh mãn tính khá cao và hầu hết NCT luôn cần được chăm sóc về sức khỏe. Đó cũng là một phần lý do khiến nhiều gia đình, các con cháu của họ có nhu cầu gửi bố mẹ/ông bà vào trung tâm, để họ được thường xuyên, hàng ngày quan tâm chăm sóc.

“Bà già rồi con. Bà cũng không có nhiều nhu cầu lắm. Nhưng mà nhu cầu chăm sóc sức khỏe thì cần đấy. Trước kia đi bộ hay làm việc nhà không thấy mệt, nhưng giờ leo cầu thang không thôi đã thở hắt ra, bụng dạ thì yếu lắm, ăn gì cũng phải xem xét, nghe ngóng cháu à...” (PVS, nữ, 72 tuổi, NCT, TTBTXH2).

Khi thực hiện nghiên cứu, một điều dễ nhận thấy nhu cầu chăm sóc sức khỏe này của NCT cũng ngày càng tăng lên theo tuổi tác. NCT từ 80 tuổi trở lên nhu cầu chăm, khám chữa bệnh cao hơn nhóm 60-80 tuổi.

“Khi về già ai cũng gặp những vấn đề về sức khỏe, không bệnh này thì bệnh kia, đặc biệt là những cụ không được con cháu quan tâm hay không hiểu tâm lý người cao

tuổi. Do đó, nếu không được chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh tốt thì mệt lắm. Không chỉ mệt cho bản thân mà còn mệt cho con cho cháu phải chăm sóc, nên ở tuổi này cần được chăm, khám sức khỏe thường xuyên cháu ạ” (PVS, nam, 85 tuổi, TTDH).

Bên cạnh sự khác biệt về nhu cầu này ở góc độ tuổi tác, nghiên cứu cũng thấy có sự khác biệt về nhu cầu chăm, khám chữa bệnh của NCT ở trung tâm tư nhân và công lập trong Bảng 1, cho thấy nhu cầu ở trung tâm tư nhân là 58,1% và nhu cầu của NCT trong trung tâm công lập là 75,0% (bảng 1).

Như vậy, NCT ở cơ sở công lập có nhu cầu cao hơn, lý giải về điều này, nhân viên phòng Y tế - Phục hồi chức năng cho NCT của TTBTXH 2 cho biết: “NCT trong trung tâm tôi đều thuộc diện chính sách, mọi chi phí sinh hoạt và thăm khám chữa bệnh do Nhà nước chi trả, người cao tuổi ốm đau đi viện được chế độ BHYT. Tuy nhiên, chỉ là những dịch vụ và thuốc cơ bản, những bệnh nặng hơn thì không được cấp. Là trung tâm tổng hợp có nhiều đối tượng cần chăm sóc nên đội ngũ y, bác sĩ của cơ sở không chăm sóc hết cho mọi đối tượng. Hơn nữa, trung tâm không có đủ trang thiết bị, do vậy NCT rất muốn được đi viện và chăm khám tại viện” (PVS, nam nhân viên TGXH, 36 tuổi, TTBTXH3).

Ở một khía cạnh khác: “NCT vào đây đa số thuộc diện chính sách, điều kiện hoàn cảnh rất khó khăn, gia đình người thân cũng ít, họ không có điều kiện chăm sóc sức khỏe, thăm khám chữa bệnh thường xuyên cho NCT. Vì vậy, vào đây nhiều NCT có bệnh chưa được điều trị, họ muốn khám bệnh thì trung tâm rà soát và hỗ trợ đưa các cụ đi khám” (PVS, nữ nhân viên, 40 tuổi, BTXH3).

Có thể thấy, nhu cầu được chăm sóc sức khỏe và khám chữa bệnh là một trong những nhu cầu lớn nhất và thực sự cần thiết không chỉ với NCT mà còn gia đình, người thân của NCT (tại cả trung tâm tư nhân và công lập).

- *Nhu cầu của người cao tuổi về tư vấn, tham vấn tâm lý*

Con người là sự tổng hòa của 3 yếu tố cơ bản là Thể chất - Tâm lý - Xã hội và theo khuyến cáo của WHO thì cả 3 yếu tố này đều phải được đảm bảo khỏe mạnh thì mới tạo ra được sự phát triển toàn diện và ổn định. Với NCT, ngoài những nhu cầu về thể chất thì họ cũng rất cần được đáp ứng các nhu cầu tâm lý xã hội do những đặc điểm riêng của NCT.

“Ông nhà tôi mất sớm, mình tôi nuôi dạy 2 đứa con nên người, giờ chúng nó trưởng thành, bận việc suốt, đứa thì đang ở Sài Gòn, đứa thì đi công tác liên tục không chăm được mẹ nên tôi đã vào đây. Nhiều lúc thấy cô đơn, con cái không đến thăm, buồn lắm cháu ạ...” (PVS, NCT nữ, 78 tuổi, TTTĐ).

Bên cạnh đó, NCT còn thường cảm nhận sự bất lực và tủi thân. Đa số NCT nếu còn sức khỏe vẫn còn có thể tự đi lại phục vụ mình, hoặc có thể được tham gia các hoạt động sinh hoạt, vui chơi giải trí, hòa nhập cộng đồng. Nhưng cũng có một số NCT do tuổi tác đã cao, sức khỏe giảm sút nên sinh hoạt phần lớn phụ thuộc vào nhân viên của cơ sở, ở nhà thì phụ thuộc con cháu. Do vậy, dễ nảy sinh tâm trạng chán nản, buồn phiền, hay tự dằn vặt mình, dễ tự ái, tủi thân cho rằng mình già rồi nên bị con cháu, người khác coi thường. Một đặc điểm nữa trong tâm lý của NCT là đôi khi bảo thủ và dễ giận dỗi, dễ tủi thân. Chính vì vậy, có một tỉ lệ không nhỏ NCT rất cần được chia sẻ tình cảm, tâm tư nguyện vọng, nhu cầu của mình với người xung quanh.

“Từ xưa tới nay vẫn biết vấn đề mẹ chồng nàng dâu là khó tránh khỏi nhưng nhiều khi tôi cũng giận lắm. Nói với thằng con trai thì nó lại cứ bênh vợ chăm chặp, nó không coi bà già này ra gì. Tôi đã quyết định vào đây ở để khỏi phải va chạm. Thế mà nhiều lúc nhớ các cháu, chúng nó cũng không vào thăm tôi, thấy buồn bã, cô đơn...” (PVS, nữ, 76 tuổi, TTTĐ)

“Tôi có thiếu thốn gì đâu, bao nhiêu năm làm việc cống hiến, nhà cửa sắm đủ, còn ít của cải cũng dành cho con cháu, thế mà giờ chúng nó chán lắm, chả quan tâm gì đến cha mẹ, mỗi năm cũng nên mua cho cha mẹ mấy bộ quần áo mới, tháng vào thăm một lần để chúng tôi được gặp con cháu, đằng này chỉ công việc thôi...” (PVS, nam, 79 tuổi, TTDH).

Ngoài những vấn đề liên quan giữa mối quan hệ NCT và gia đình thì mối quan hệ giữa những NCT trong trung tâm cũng cần được quan tâm. Đôi khi mâu thuẫn, xung đột xảy ra khi bất đồng quan điểm, hoàn cảnh, môi trường, cách sinh hoạt, ăn uống khiến NCT cùng sống trong trung tâm không thích ứng, hòa nhập được. Khi đó, họ cần nhân viên trung tâm hỗ trợ tham vấn, giải quyết mâu thuẫn, xung đột.

Từ những đặc điểm tâm lý và hoàn cảnh trên nên nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý đã được lựa chọn là nhu cầu xếp thứ 2 trong quan điểm của NCT, nhưng lại là nhu cầu xếp đầu tiên theo đánh giá của nhóm NVTGXXH với 107 lượt NCT (46,1%) và 116 lượt NVTGXXH (62,4%) lựa chọn (xem hình 1). Đó cũng là nguyện vọng chung của khá nhiều NCT. NCT vẫn cảm thấy họ rất cô đơn và lo sợ bệnh tật, lo sợ cái chết sẽ đến với mình, họ cần được hỗ trợ tâm lý, điều này rất cần với tất cả NCT trong trung tâm, đặc biệt với NCT mới vào thì việc được động viên, chia sẻ, an ủi là vô cùng cần thiết.

“Tôi làm ở trung tâm 5 năm rồi nhưng cũng chứng kiến khá nhiều NCT gặp các vấn đề tâm lý. Các cụ hay

lo lắng, buồn bã thất thường, nhiều người cả ngày không nói cười, người thì lo sức khỏe yếu không làm được gì, người lo sợ sẽ chết, người lo bị con cháu bỏ rơi, người thì buồn rầu vì mất người bạn đời, không còn ai bầu bạn... Nhiều lúc thấy thương lắm, chúng tôi cũng chỉ biết động viên, an ủi thôi". (PVS, Nam, 29 tuổi, Phó Giám đốc, TTDH).

Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự khác biệt về nhu cầu này giữa NCT trong trung tâm tư nhân và trung tâm công lập (xem bảng 1) với số NCT lựa chọn là 75 người (50,7%) và 32 người (38,1%). Nhu cầu được tư vấn tâm lý cá nhân, gia đình trong trung tâm tư nhân cao hơn bởi NCT trong các trung tâm này hầu hết còn gia đình, người thân. Vì vậy, họ còn mối liên hệ với gia đình, mong ngóng con cháu đến thăm, chia sẻ tâm tư tình cảm, giải tỏa những mâu thuẫn nảy sinh giữa NCT và con cháu vẫn luôn là nhu cầu cao của NCT. Mặt khác, với gia đình NCT khi có cha mẹ gửi vào trung tâm họ cũng có nhu cầu được tư vấn, giải tỏa khó khăn trong mối quan hệ với chính cha mẹ mình cũng như mâu thuẫn với cơ sở trong quá trình chăm sóc người nhà của mình tại trung tâm. Còn với NCT ở các trung tâm công lập, nhu cầu này thấp hơn cũng bởi hầu hết NCT trong trung tâm không còn gia đình, người thân nên NCT thường có nhu cầu tham vấn tâm lý cá nhân khi gặp phải những khó khăn về tâm lý.

Như vậy, nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý được đa số NCT đánh giá là rất cần thiết với họ, với NCT sống trong trung tâm tư nhân và Nhà nước đều đánh giá khá cao về nhu cầu này. Có điểm khác biệt với NCT trong trung tâm công lập là hầu như họ không có người chăm sóc, nuôi dưỡng (vợ, chồng con cái) nên nhu cầu chia sẻ tình cảm, tâm lý của NCT ở đây là mong muốn được gặp mặt họ hàng, làng xóm. Một số NCT coi trung tâm là nhà và mong muốn gắn bó với chính những NCT sống trong trung tâm đó.

"Tôi không có ai ruột thịt cả, vào đây coi như là nhà của mình đến cuối đời rồi nên coi người cao tuổi, cán bộ nhân viên trong đây như người thân của mình, muốn chia sẻ, trò chuyện như là con cháu, là gia đình mình vậy" (PVS, nữ, 80 tuổi, TT BTXH3).

Còn NCT trong các trung tâm tư nhân thì mong muốn được tham vấn nhiều hơn khi họ gặp những bất an tâm lý, cần được quan tâm, hỗ trợ. *"Tôi vào đây được 9 tháng rồi, trước làm nghề cứu đi đây đi đó nhiều, giúp được nhiều người, biết 5 thứ tiếng, giờ già không làm được gì cả, buồn lắm, bệnh tật nữa, chắc cũng sắp về với tổ tiên rồi..."* (PVS, nam, 85 tuổi, TTTĐ).

- *Nhu cầu của người cao tuổi về chia sẻ tình cảm*

Được hỗ trợ và chia sẻ tâm lý tình cảm là một trong

những nhu cầu quan trọng đối với NCT. Đó có thể đơn giản chỉ cần có người bên cạnh để chuyện trò, tâm sự nhưng lại là cả vấn đề đối với NCT, đặc biệt trong xã hội hiện đại ngày nay. Khi bước sang giai đoạn tuổi già, NCT thường có những thay đổi lớn về mặt tâm lý, tình cảm: hướng về quá khứ, chuyển từ trạng thái tình cảm "tích cực" sang "tiêu cực" và có những biểu hiện tâm lý: cảm giác cô đơn, mong muốn được quan tâm chăm sóc nhiều hơn, dễ tủi thân. Đây là thời kỳ mà NCT thường trở lại giai đoạn phải lệ thuộc vào gia đình, người thân như tuổi ấu thơ (làm trẻ con một lần nữa). Người cao tuổi thường có những rối loạn về tâm lý khi cuộc sống thay đổi, họ thường mặc cảm về giá trị của mình và phải nhờ đến sự giúp đỡ của người khác. Vì vậy, hơn lúc nào hết, họ có nhu cầu và khao khát được có người thân, con cháu bên cạnh như là một sự hỗ trợ và sẻ chia về tình cảm, tinh thần đối với họ. Họ không còn coi trọng giá trị vật chất nhưng lại hướng đến các giá trị tình cảm, tinh thần và tâm lý bất ổn định [dẫn theo Lê Thanh Hà, 2020]. Theo các chuyên gia tâm lý, NCT hay hồi tưởng về quá khứ nên họ thường so sánh với hiện tại, điều này có thể khiến con cháu không thoải mái, muốn tránh xa những câu chuyện đó, vô tình làm NCT dễ bị tổn thương và tủi thân, mặc cảm. Thậm chí có người bị trầm cảm, sống thu mình và mắc "tâm bệnh" - một trong số nguyên nhân phổ biến ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và các bệnh mạn tính như: tim mạch, tăng huyết áp... (Hà, 2020)

Vì lẽ đó mà nhu cầu được hỗ trợ, chia sẻ tình cảm được khá nhiều NCT lựa chọn, thống kê có 107 NCT (chiếm 44%) tham gia khảo sát lựa chọn (xem hình 1). Khi sống trong trung tâm, NCT lại cần sự chia sẻ, hòa đồng từ những bạn già cùng phòng, cũng tăng để hàng ngày có thể tâm sự, chia sẻ niềm vui nỗi buồn lúc không có người thân bên cạnh. Ngoài ra, sự chia sẻ này cũng cần có từ các cán bộ, nhân viên, những người trực tiếp chăm sóc NCT trong ngôi nhà mà họ cho ngôi nhà thứ hai lúc xế chiều.

"Có người cao tuổi ở đây, họ mới vào tuần đầu, họ khóc suốt, cảm thấy rất cô đơn và muốn chia sẻ, chúng tôi (các cán bộ) cũng thường xuyên thăm hỏi động viên. Với một số người, chúng tôi cũng động viên gia đình, khi người cao tuổi mới vào, người thân, con cháu nên đến thăm 1 tuần/lần, để người cao tuổi quen dần, đỡ cảm giác cô đơn, tủi thân. Với những trường hợp như thế này, trung tâm cũng chú ý để nhân viên CTXH tiếp cận và tham vấn cho người cao tuổi". (PVS, Nam, 29 tuổi, Phó Giám đốc, TTDH).

Đánh giá về nhu cầu này, nghiên cứu cũng thấy có sự khác biệt giữa NCT trong trung tâm tư nhân và công lập, có 77 NCT (52%) và 25 NCT (29,8%) tại 2

loại hình trung tâm lựa chọn, nhu cầu này cao hơn với những NCT sống trong trung tâm tư nhân (bảng 1). Cũng tương tự như nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý, mong muốn được chia sẻ tình cảm giữa NCT với người thân, với những NCT, cán bộ nhân viên trong trung tâm là nhu cầu khá cao của NCT. *“Tôi vào đây được 7 tháng rồi, con cháu cũng thỉnh thoảng đến thăm, nhưng tôi nhớ nhà và muốn chúng nó đến với tôi thường xuyên hơn, để tôi được trò chuyện, hỏi han chúng... Nếu tuần nào cũng đến thì tốt hoặc đón tôi về nhà vào cuối tuần”* (PVS, nam, 78 tuổi, TTTĐ).

Từ thực tế này, các trung tâm có căn cứ xây dựng và triển khai tốt hơn dịch vụ tư vấn, tham vấn, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của NCT.

- *Nhu cầu tư vấn chính sách, trợ giúp pháp lý*

Nhu cầu tư vấn chính sách, trợ giúp pháp lý gắn liền với các bất cập liên quan tới chính sách nên cũng được NCT rất lưu tâm. Hình 1 thể hiện tỷ lệ lượt lựa chọn là 56 với NCT (chiếm 24,1%) và 67 với NVTGXH (chiếm 36,0%). Những nhu cầu về chính sách chủ yếu là của NCT hiện đang được cung cấp dịch vụ trong các cơ sở trợ giúp xã hội vì ở trung tâm này, hầu hết NCT được hưởng trợ cấp theo chính sách của Nhà nước, nhiều NCT và gia đình chưa nắm được hết các quy định, họ gặp phải một số vấn đề liên quan tới chính sách nên họ có nhu cầu mong muốn được tư vấn để đảm bảo những quyền và lợi ích chính đáng của mình. Còn với cơ sở tư nhân, NCT vào là tự nguyện đóng góp kinh phí sử dụng dịch vụ theo thỏa thuận, do đó trước khi NCT vào họ đã được tư vấn cụ thể về từng loại hình dịch vụ, chính sách và các khoản thu phí khi sử dụng các dịch vụ đó. NCT và gia đình đồng ý sẽ vào trung tâm sống theo khả năng chi trả của gia đình. Tuy nhiên, khi tìm hiểu sâu về nhu cầu tư vấn chính sách, một số NCT mong muốn được hỗ trợ về các chính sách liên quan đến y tế, chính sách hỗ trợ vật chất (ăn, ở, sinh hoạt tại trung tâm). Một số NCT muốn hỗ trợ pháp lý liên quan đến phân chia tài sản, thừa kế cho con cháu, gia đình.

Theo kết quả khảo sát của đề tài, nhu cầu tư vấn chính sách, hỗ trợ pháp lý không quá cao nhưng lại rất cần thiết vì nó ảnh hưởng đến tâm lý của NCT, khi những lo lắng của NCT chưa được giải quyết khiến họ không yên tâm an hưởng tuổi già. Nhu cầu này của NCT thuộc trung tâm tư nhân và công lập được đánh giá với tỷ lệ khác nhau với 20,3% và 31,0% (bảng 1). Khác với nhu cầu tư vấn tâm lý, chia sẻ tình cảm, nhu cầu tư vấn chính sách, trợ giúp pháp lý của NCT trong các cơ sở công lập cao hơn, điều này được lý giải NCT trong trung tâm công lập có những bản khoản liên quan đến chế độ đãi ngộ nhiều hơn. Hầu hết NCT không

còn người thân phụng dưỡng, họ cũng cần hỗ trợ pháp lý nhiều hơn khi có tài sản cần người trông nom giúp khi vào trung tâm hoặc phân chia lại cho con cháu, họ hàng.

“Trung tâm cũng có một số trường hợp cần trợ giúp pháp lý về phân chia tài sản thừa kế. Năm 2019, chúng tôi kết nối cho bà M thực hiện các thủ tục chuyển nhượng lại nhà đất cho người cháu trong dòng họ. Khi bên văn phòng luật đến làm việc, chúng tôi và đại diện chính quyền địa phương có tham gia, chứng kiến. Sau khi giải quyết xong, bà M yên tâm hơn sống vui vẻ hơn hẳn vì không còn vướng bận gì. Hỗ trợ được NCT trung tâm cũng vui” (PVS lãnh đạo, nam, 55 tuổi, TTBTXH2).

- *Nhu cầu tham gia các nhóm hỗ trợ, nhóm vui chơi, giải trí*

Vui chơi, giải trí là một phần trong các hoạt động của đời sống, đặc biệt là với NCT vì ở độ tuổi này đa số đã nghỉ hưu, họ sẽ có nhiều thời gian rảnh rỗi. Tuổi già trí óc thường hay xao trộn, nhớ trước quên sau, ù lì, trì trệ. Nếu không sử dụng thường xuyên các chức năng cơ thể thì sẽ rơi vào tình trạng “thoái lui”, cô lập, rồi buồn phiền, gắt gỏng, biếng ăn mất ngủ, sức khỏe suy yếu dần. Việc lấp đầy khoảng trống thời gian với các hoạt động vui chơi, giải trí hữu ích vừa tránh sự nhàm chán, vừa có lợi cho sức khỏe của NCT. Vì vậy, họ thường có nhu cầu muốn tham gia vào các hoạt động vui chơi giải trí để không rơi vào cảnh “ngồi buồn mà trách ông Xanh” hoặc “nhàn cư vi bất thiện”, cũng như để duy trì tình trạng sức khỏe tinh thần và thể chất lành mạnh.

Theo hình 1, nhu cầu này cũng được NCT và NVTGXH đánh giá khá cao với tỷ lệ 44,8% và 66,8%. Điều này cũng dễ nhận thấy bởi sống trong trung tâm, đặc biệt với trung tâm tư nhân đại đa số không gian sống của NCT không được rộng rãi, họ quanh quẩn trong khuôn viên phòng ở thấy khá bức bí. Do đó, NCT rất mong muốn được thường xuyên tham gia các hoạt động nhóm hỗ trợ dành cho NCT, nhóm vui chơi, giải trí như CLB thơ ca, hò vè, CLB cờ tướng, cờ vua, CLB dưỡng sinh, thể dục thể thao..., để thư giãn và có cơ hội giao lưu, chia sẻ với nhau.

“Ở đây nhiều lúc cũng thấy buồn, cô đơn. Tôi rất mong có các nhóm hỗ trợ để các bạn già chúng tôi được hàn huyên tâm sự, rồi cũng nhau làm thơ, hát văn nghệ, chơi thể thao, thỉnh thoảng được thi đua với nhau thì vui lắm...” (PVS, nữ, 75, TTDH).

Còn trong trung tâm tư nhân, nhu cầu này cũng được khá nhiều NCT lựa chọn, tuy nhiên thấp hơn với trung tâm công lập do nhiều NCT cho rằng sức khỏe yếu không vận động thể thao mạnh được, không gian trong trung tâm cũng không được rộng rãi nên ngại tham gia.

“Trong đây các cháu cũng động viên tôi tham gia các nhóm hỗ trợ, nhóm vui chơi, văn nghệ đấy nhưng tôi với mấy bà phòng bên không muốn tham gia vì tay chân yếu rồi, đi lại khó khăn, thôi thì đi được hôm nào hay hôm đó” (PVS, nữ, 80 tuổi, TTTĐ).

Mặt khác, có NCT cho rằng: “Các hoạt động nhóm đôi lúc lập đi lập lại, chưa đổi mới nên chúng tôi ít tham gia, giờ thay đổi hình thức sinh hoạt sẽ thu hút hơn. Ví dụ, cho ra ngoài giao lưu với hội nhóm ngoài cộng đồng thì vui hơn” (PVS, nữ 70 tuổi, TTBTXH2)

- Nhu cầu tham gia các hoạt động xã hội ngoài cộng đồng

Được tham gia và hòa mình vào các hoạt động, phong trào tại cộng đồng là một trong những nhu cầu cơ bản của NCT. Với phương châm “sống vui, sống khỏe, sống có ích” cho bản thân, gia đình và xã hội, nhiều NCT mặc dù nghỉ hưu nhưng họ vẫn khát khao tham gia vào các hoạt động xã hội tại trung tâm, tại xã phường, tại địa bàn dân cư nơi họ sinh sống. Với NCT sống trong các cơ sở chăm sóc cũng luôn mong muốn được giao lưu, tham gia các hoạt động xã hội ngoài cộng đồng. Những hoạt động ngoài cộng đồng mà NCT mong muốn tham gia như giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao, lễ hội truyền thống, mừng thọ... để giao lưu và giải tỏa những căng thẳng, lo lắng của tuổi già giữa những người cao tuổi trong trung tâm. Không chỉ là hoạt động giao lưu giữa những NCT với nhau, NCT trong các cơ sở cũng thích thú với các hoạt động giao lưu với thanh thiếu niên của các trường đại học, trung học phổ thông và cả các cháu mầm non đến trung tâm.

Với nhu cầu này, khảo sát cho thấy có sự chênh lệch giữa NCT trong trung tâm tư nhân và công lập lần lượt là 48,0% và 22,6%. NCT trong trung tâm tư nhân cao hơn trung tâm công lập (xem bảng 1). Với NCT trong trung tâm tư nhân đa số mong muốn ra ngoài tham gia, giao lưu với hoạt động với hội NCT trên địa bàn với những người có sức khỏe tốt.

“Tôi thích được ra ngoài giao lưu văn nghệ, làm thơ, hát chèo với người cao tuổi trong thôn xóm lắm, ra gặp gỡ các ông bà ấy rất là vui, không khí thoải mái, chứ ở suốt trong trung tâm cũng bí bách cô ạ” (PVS, nữ, 70 tuổi, TTTĐ - Cơ sở 3).

“Tôi cũng muốn được ra ngoài giao lưu thay đổi không khí cô ạ, ví dụ như đi đánh cờ, đi chợ quê, ra mua quà ở chợ, mua thịt, mua rau thích như ở nhà ấy. Nhưng tiếc là từ đợt Covid-19, các cán bộ không cho đi nữa, cũng thấy buồn...” (PVS, nam, 73 tuổi, TTDH).

“Trung tâm chúng tôi thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu cho người cao tuổi vào các dịp lễ trong năm như 8/3, 30/4, lễ Vu lan, 20/11, các dịp tết... như thường

trà, vẽ tranh, các cuộc thi cờ, giao lưu văn nghệ với các trường học trên địa bàn. Những hoạt động này người cao tuổi rất thích, đáp ứng được nhu cầu văn hóa tinh thần cho các cụ” (PVS giám đốc TT, nam, 67 tuổi, TTTĐ).

Với NCT trong trung tâm BTXH, nhiều NCT không muốn ra ngoài giao lưu vì sau thời gian dịch bệnh, giãn cách không được ra ngoài nên ngại, chỉ tham gia các hoạt động trong khuôn viên trung tâm. Hơn nữa, theo chia sẻ từ lãnh đạo trung tâm, do không có kinh phí hỗ trợ nên việc tổ chức các hoạt động giao lưu ngoài cộng đồng ít được thực hiện.

Ở nhu cầu khác như “Nhu cầu cung cấp thông tin tiếp cận dịch vụ trợ giúp xã hội cho NCT” chỉ có 40 người, chiếm 17,2% NCT lựa chọn nhu cầu này. Lý do cơ bản là NCT sống trong trung tâm họ đã được biết đến một số dịch vụ do trung tâm cung cấp còn lại một số ít NCT mới vào họ có thể chưa tìm hiểu kỹ nên chưa rõ các thông tin về dịch vụ. Bên cạnh đó, một số NCT thì nói rằng họ không hiểu về dịch vụ trợ giúp xã hội nên chưa quan tâm sâu.

Như vậy, qua khảo sát về nhu cầu của NCT tại các trung tâm có thể thấy nhu cầu nổi bật nhất với NCT hiện nay là nhu cầu chăm, khám chữa bệnh, nhu cầu tư vấn, tham vấn tâm lý, nhu cầu tham gia các nhóm hỗ trợ, nhóm vui chơi, giải trí và tham gia các hoạt động cộng đồng... là những nhu cầu được NCT và NVTGXH lựa chọn. Đây cũng chính là cơ sở để nghiên cứu sinh nghiên cứu, đánh giá cụ thể hơn về các dịch vụ trợ giúp xã hội với NCT tại các cơ sở chăm sóc.

5. Kết luận và đề xuất giải pháp đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi

* Kết luận

Tóm lại, đánh giá nhu cầu của NCT sống tại các trung tâm chăm sóc là nền tảng, cơ sở để đánh giá chất lượng dịch vụ, thông qua năng lực đáp ứng các nhu cầu của NCT. Hầu hết các nhu cầu của con người có thể được sắp xếp theo thứ bậc từ thấp đến cao. Nhu cầu sơ cấp là sự đáp ứng về thiếu hụt vật chất. Trong khi đó, các nhu cầu cao cấp đáp ứng các thiếu hụt về tâm lý, xã hội. Dựa theo lý thuyết nhu cầu của Maslow, kết quả nghiên cứu cho thấy các nhu cầu của NCT sống tập trung tại các trung tâm chăm sóc hiện nay đang được đáp ứng cơ bản về các nhu cầu sơ cấp hay nhu cầu vật chất. Trong khi đó, các nhu cầu cấp cao hơn, như nhu cầu về tâm lý, xã hội, tâm linh được đáp ứng ở mức thấp hơn. Đây là một trong các yếu tố gợi mở cho các trung tâm trong việc xây dựng các gói dịch vụ đáp ứng nhu cầu của NCT.

* Đề xuất giải pháp

Giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách và nguồn nhân lực trong trợ giúp NCT

Từ nhu cầu chăm, khám chữa bệnh của NCT, trong thời gian tới các cơ quan ban ngành liên quan cần phát triển dịch vụ trợ giúp xã hội tại bệnh viện dành cho NCT thuộc các trung tâm chăm sóc công lập và tư nhân hiện đang là bệnh nhân điều trị tại viện, đặc biệt với những NCT trong các trung tâm công lập, bởi họ không còn gia đình nên sự chung tay với trung tâm trong hỗ trợ tài chính điều trị bệnh cho NCT không có.

Chuyên nghiệp hóa đội ngũ nhân viên trợ giúp xã hội, xây dựng mạng lưới nhân viên trợ giúp làm công tác tư vấn, tham vấn tâm lý, kết hợp chăm sóc, phục hồi chức năng cho NCT thông qua hình thức đào tạo, tập huấn cho cán bộ, nhân viên, cộng tác viên trong lĩnh vực chăm sóc, trợ giúp NCT; hỗ trợ các cơ sở đào tạo trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và trong xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo công tác xã hội trong lĩnh vực chăm sóc NCT; tăng cường tập huấn cho các gia đình có NCT về kỹ năng, phương pháp chăm sóc và phục hồi chức năng cho NCT...

Cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị: Các cơ sở cung

cấp dịch vụ rất cần được trang bị thêm cơ sở vật chất, thiết bị sinh hoạt, cải thiện thủ tục hồ sơ ra vào trung tâm cho NCT. Đối với các cơ sở cung cấp dịch vụ công lập, Nhà nước và địa phương cần đầu tư trang bị cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ cho việc chăm sóc và chữa trị cho NCT. Nhà ở cho NCT có khu vệ sinh khép kín, có tivi trong từng phòng, có đầy đủ các vật dụng sinh hoạt; khu điều trị cần có dụng cụ tập luyện phục hồi chức năng cho NCT, trang bị thiết bị chẩn đoán và cấp cứu cơ bản... Bên cạnh đó, các trung tâm cần xây dựng các khu vui chơi, giải trí để NCT có không gian tham gia các hoạt động này, góp phần nâng cao sức khỏe tinh thần cho họ.

Hình thành đa dạng các loại hình dịch vụ và phương thức cung cấp dịch vụ: mở thêm các dịch vụ bán trú, dịch vụ theo giờ, dịch vụ chuyên biệt trong chăm sóc NCT bên cạnh mô hình chăm sóc nội trú như hiện nay. Các cơ sở cần tập trung phát triển công nghệ trong việc cung cấp dịch vụ, đáp ứng ngày càng cao nhu cầu của NCT và gia đình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Dũng, V. (2008). *Từ điển Tâm lý học*. NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội, tr568.
- Hà, L. T. (2020). *Các giải pháp nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội ở cộng đồng cho người cao tuổi*. Đề tài thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, Hà Nội.
- Hải, N. T. (2017). *Giáo trình Lý thuyết Công tác xã hội*. Nhà xuất bản Dân trí, Hà Nội, tr.119-120
- Hải, N. T. (2020). *Chân dung xã hội và việc làm của người cao tuổi Hà Nội qua nghiên cứu tại quận Nam Từ Liêm*. Luận án tiến sĩ Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Liên, N. T. (2023). *Dịch vụ trợ giúp xã hội cho người cao tuổi trong các trung tâm chăm sóc tại Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ, Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Quốc hội. (2019). *Luật Người cao tuổi*, số 39/2009/QH 12, ban hành ngày 23/11/2009.
- Tổng cục Thống kê. (2008). *Dự báo dân số Việt Nam giai đoạn 2009-2049*, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2019). *Kết quả Tổng điều tra 2019*, Hà Nội.
- Uẩn, N. Q. và cộng sự. (2003). *Tâm lý học Đại cương*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội, tr 97.

THỰC TRẠNG GIÁO DỤC SỨC KHỎE SINH SẢN CHO HỌC SINH TRƯỜNG THPT HUỲNH THỨC KHÁNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

Trần Trường Thi

Lớp D17CT02 - Khoa Công tác xã hội

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thitran04122003@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu đánh giá thực trạng giáo dục sức khỏe sinh sản (SKSS) tại Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội, tập trung vào ba nhóm chỉ báo: nhận thức của học sinh, nội dung chương trình giảng dạy và phương pháp giảng dạy. Kết quả cho thấy, học sinh có nhận thức cơ bản về SKSS, nhưng kiến thức còn hạn chế, đặc biệt về biện pháp phòng tránh thai, bệnh lây truyền qua đường tình dục và kỹ năng xử lý tình huống. Chương trình giảng dạy hiện tại thiếu tài liệu tham khảo phù hợp, phương pháp giảng dạy chưa đa dạng, chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp như cải tiến nội dung giảng dạy phù hợp với lứa tuổi, tăng cường đào tạo giáo viên về kỹ năng truyền đạt và phát triển tài liệu hỗ trợ thân thiện với tâm lý học sinh. Những giải pháp này nhằm nâng cao chất lượng giáo dục SKSS, giúp học sinh trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết để bảo vệ sức khỏe, phòng tránh rủi ro về tình dục và sinh sản, góp phần xây dựng thế hệ trẻ lành mạnh, tự tin.

Từ khóa: sức khỏe sinh sản; học sinh THPT; giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh THPT

THE PRESENT STATE OF REPRODUCTIVE HEALTH EDUCATION FOR STUDENTS AT HUYNH THUC KHANG HIGH SCHOOL IN HANOI

Abstract: This study evaluates the state of reproductive health education at Huynh Thuc Khang High School in Hanoi, concentrating on three categories of indicators: student awareness, curriculum content, and instructional methods. The findings indicated that while students possessed a fundamental understanding of reproductive health education, their knowledge was limited, particularly regarding contraception, sexually transmitted infections, and practical skills. The existing curriculum is deficient in suitable references, the teaching methods employed are not varied, and they fail to address practical requirements. The research suggests enhancements such as refining age-appropriate educational content, bolstering teacher training in communication skills, and creating psychologically supportive materials for students. These recommendations are intended to elevate the standard of reproductive health education, enabling students to acquire essential knowledge and skills for safeguarding their health, mitigating sexual and reproductive risks, and fostering the development of a healthy and self-assured youth population.

Keywords: Reproductive health; high school students; reproductive health education for high school students.

Mã bài báo: JHS - 264

Ngày nhận bài sửa: 07/04/2025

Ngày nhận bài: 10/03/2025

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 25/03/2025

1. Đặt vấn đề

Trong nhiều thập niên qua, chăm sóc sức khỏe sinh sản (SKSS) và sức khỏe tình dục (SKTD) đã trở thành mối quan tâm hàng đầu của cộng đồng quốc tế. Hội nghị quốc tế về Dân số và Phát triển (ICPD) năm 1994 khẳng định việc bảo đảm SKSS, SKTD cho phụ nữ và trẻ em gái là ưu tiên thiết yếu, cần được gắn với giáo dục và phát triển nghề nghiệp (United Nations Population Fund, 1994). Các hội nghị đánh giá việc thực hiện Chương trình hành động ICPD tiếp tục nhấn mạnh vai trò của giáo dục toàn diện về SKSS, SKTD (Comprehensive Sexuality Education - CSE) và việc cung cấp dịch vụ thân thiện (Youth Friendly Services - YFS) cho vị thành niên, thanh niên.

Tiếp nối định hướng này, Chiến lược toàn cầu về sức khỏe phụ nữ, trẻ em và vị thành niên giai đoạn 2016-2030 của Liên hợp quốc kêu gọi tăng cường đầu tư vào lĩnh vực y tế, mở rộng tiếp cận dịch vụ, và phát huy vai trò của chính quyền, nhà trường và cộng đồng trong việc chăm sóc và giáo dục sức khỏe cho thế hệ trẻ.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, công nghiệp hóa và hiện đại hóa, giáo dục SKSS cho học sinh trung học phổ thông (THPT) ngày càng trở nên cấp thiết. Đây là giai đoạn các em có nhiều biến đổi tâm sinh lý, bắt đầu hình thành ý thức và hành vi tình dục. Việc được trang bị kiến thức đúng đắn về SKSS không chỉ giúp các em hiểu rõ bản thân, phát triển kỹ năng sống lành mạnh, mà còn góp phần phòng tránh các hệ lụy như mang thai ngoài ý muốn, nhiễm các bệnh lây truyền qua đường tình dục. Từ đó, có khả năng tự chủ, bảo vệ sức khỏe bản thân một cách hiệu quả.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Giáo dục SKSS cho học sinh THPT là một lĩnh vực liên ngành, đan xen giữa y tế, giáo dục, xã hội học và chính sách công. Trong bối cảnh hội nhập và hiện đại hóa, giáo dục SKSS không chỉ đơn thuần là trang bị kiến thức mà còn hướng đến xây dựng kỹ năng sống, thái độ tích cực và hành vi lành mạnh cho vị thành niên. Tổng quan nghiên cứu dưới đây được hệ thống theo bốn trục nội dung chính: (1) Chính sách và định hướng chiến lược; (2) Mô hình can thiệp và triển khai thực tiễn; (3) Vai trò của cộng đồng, nhà trường và phụ huynh; (4) Thách thức trong giáo dục SKSS cho học sinh THPT.

2.1.1. Chính sách và định hướng chiến lược

Sau Hội nghị quốc tế về Dân số và Phát triển (ICPD) năm 1994, giáo dục SKSS trở thành một trong những ưu tiên chính sách của nhiều quốc gia. Tại Việt Nam, một loạt các văn bản pháp lý được ban hành như Chiến lược quốc gia về chăm sóc SKSS giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 3781/QĐ-BYT (2020), Nghị quyết 20-NQ/TW và 21-NQ/TW (2017), hay các kế hoạch hành động của Bộ Giáo dục và Đào tạo đều khẳng định tầm quan trọng của giáo dục SKSS đối với thanh thiếu niên. Tuy nhiên, các chính sách trên phần lớn mới dừng lại ở định

hướng vĩ mô, chưa có các công cụ đo lường hiệu quả cụ thể ở cấp cơ sở giáo dục, đặc biệt là khối THPT. Đáng chú ý, trong nhiều văn bản, đối tượng học sinh THPT thường được gộp chung với nhóm thanh niên, dẫn đến sự thiếu chuyên biệt về mặt chương trình, phương pháp và cách tiếp cận. Đây là một khoảng trống quan trọng cần được làm rõ thông qua các nghiên cứu thực nghiệm tại các trường phổ thông.

2.1.2. Mô hình can thiệp và triển khai thực tiễn

Một số mô hình can thiệp đã được triển khai tại Việt Nam, như nghiên cứu của Trang (2020) tại huyện A Lưới cho thấy hiệu quả bước đầu trong nâng cao kiến thức và thực hành SKSS cho nữ vị thành niên. Các tài liệu hướng dẫn của Tuấn (2022), Nhiên và nnk (2017) cung cấp khung nội dung và phương pháp truyền thông phù hợp với học sinh THPT. Mặc dù vậy, phần lớn các mô hình này chưa được lượng hóa về tác động hoặc đánh giá sau can thiệp, dẫn đến thiếu bằng chứng khoa học đủ mạnh để khuyến nghị nhân rộng. Bên cạnh đó, nhiều mô hình vẫn phụ thuộc vào sự hỗ trợ tài chính từ dự án hoặc tổ chức phi chính phủ, thiếu tính bền vững khi áp dụng vào hệ thống giáo dục công lập. Việc tích hợp giáo dục SKSS vào chương trình học chính khóa vẫn còn rời rạc và bị chi phối bởi các rào cản tâm lý - xã hội. Đây là thách thức cần được tiếp cận bằng các mô hình linh hoạt, dựa trên điều kiện thực tiễn của từng cơ sở giáo dục.

2.1.3. Vai trò của cộng đồng, nhà trường và phụ huynh

Nhiều nghiên cứu đã khẳng định vai trò không thể thiếu của các bên liên quan trong giáo dục SKSS. Công trình của Mai (2020) đã chỉ ra mức độ ảnh hưởng của cha mẹ trong việc hình thành thái độ và hành vi giới tính của con cái. Trong khi đó, nghiên cứu của Hải (2023) cho thấy hiệu quả của công tác xã hội khi tích hợp giáo dục SKSS trong cộng đồng người lao động di cư. Tuy nhiên, những nghiên cứu này chưa đi sâu vào bối cảnh học đường - nơi đóng vai trò trung tâm trong giáo dục học sinh THPT.

Đáng chú ý, đội ngũ giáo viên, đặc biệt là giáo viên chủ nhiệm, thường thiếu kiến thức chuyên môn và kỹ năng sư phạm trong lĩnh vực giáo dục SKSS. Đồng thời, sự phối hợp giữa nhà trường - phụ huynh - y tế học đường còn lỏng lẻo và thiếu cơ chế phối hợp cụ thể. Đây là điểm yếu đáng lưu ý trong thiết kế các giải pháp can thiệp mang tính hệ thống.

2.1.4. Những thách thức trong giáo dục SKSS cho học sinh THPT

Bên cạnh sự phát triển của các chính sách và mô hình hỗ trợ, giáo dục SKSS cho học sinh THPT tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức. Tỷ lệ mang thai ngoài ý muốn, phá thai ở tuổi vị thành niên và các hành vi tình dục không an toàn vẫn ở mức đáng báo động. Theo Bộ Y tế (2005), mỗi năm có từ 300.000 đến 400.000 ca phá thai ở nhóm tuổi 15-19, trong đó học sinh chiếm tỷ lệ đáng kể. Tỷ lệ nhiễm HIV trong nhóm tuổi 15-25

cũng đang có xu hướng gia tăng, đặc biệt qua đường tình dục. Các nghiên cứu như của Lan Anh (2015) tuy đã đề cập đến nội dung giáo dục giới tính và SKSS cho vị thành niên trong nhà trường và gia đình, nhưng vẫn thiên về mô tả lý luận, chưa phản ánh được mức độ hiệu quả hoặc sự phù hợp của các chương trình giáo dục hiện hành với nhu cầu thực tế của học sinh THPT. Đặc biệt, vấn đề giáo dục SKSS gắn với bình đẳng giới, quyền sinh sản, và kỹ năng ra quyết định an toàn còn chưa được quan tâm đúng mức.

2.1.5. Khoảng trống nghiên cứu và định hướng đề tài

Từ phân tích trên, có thể rút ra một số khoảng trống rõ nét trong các nghiên cứu hiện nay:

Thứ nhất, thiếu các nghiên cứu chuyên biệt đánh giá thực trạng giáo dục SKSS trong trường THPT, đặc biệt tại khu vực đô thị như Hà Nội.

Thứ hai, chưa có các mô hình đánh giá hiệu quả giáo dục SKSS dựa trên tác động đến nhận thức, thái độ và hành vi cụ thể của học sinh.

Thứ ba, sự phối hợp giữa nhà trường - phụ huynh - cộng đồng trong giáo dục SKSS chưa được nghiên cứu hệ thống.

Thứ tư, các chương trình hiện tại còn thiếu tính phù hợp với tâm lý lứa tuổi, ngôn ngữ và phương pháp sư phạm phù hợp với học sinh THPT.

Chính vì vậy, nghiên cứu “Thực trạng giáo dục SKSS cho học sinh trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội” hướng đến lấp đầy khoảng trống này bằng cách khảo sát thực tế, đánh giá mức độ hiệu quả, phân tích những yếu tố ảnh hưởng và đề xuất các giải pháp phù hợp với điều kiện cụ thể của một trường THPT tại đô thị lớn. Qua đó, nghiên cứu không chỉ góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận mà còn có giá trị ứng dụng cao trong thực tiễn giáo dục hiện nay.

2.2. Cơ sở lý luận về giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh trung học phổ thông

2.2.1. Đặc điểm tâm lý lứa tuổi học sinh trung học phổ thông và mối liên hệ với giáo dục sức khỏe sinh sản

Học sinh THPT đang trong giai đoạn cuối của tuổi vị thành niên, chuẩn bị chuyển tiếp sang tuổi trưởng thành. Đây là giai đoạn phát triển toàn diện và mạnh mẽ về thể chất, tâm lý, xã hội và nhận thức - những yếu tố có ảnh hưởng sâu sắc đến nhu cầu, hành vi và nguy cơ liên quan đến SKSS.

Phát triển thể chất - sinh lý: Học sinh THPT đã đạt đến mức phát triển sinh lý tương đối hoàn thiện, với đặc điểm giới tính thứ cấp rõ ràng và thể lực sung mãn. Sự trưởng thành về sinh học dẫn đến nhu cầu tự nhiên trong việc tìm hiểu, khám phá các vấn đề liên quan đến giới tính và tình dục.

Phát triển tâm lý - xã hội: Giai đoạn này đánh dấu sự hình thành rõ nét cái tôi cá nhân, nhu cầu được khẳng định bản thân và phát triển năng lực đánh giá theo chuẩn mực xã hội. Đồng thời, các em bắt đầu trải nghiệm những mối quan hệ tình cảm sâu sắc, trong đó có tình yêu khác

giới - một khía cạnh liên quan trực tiếp đến hành vi sức khỏe sinh sản.

Vai trò xã hội: Học sinh THPT bắt đầu nhận thức về vai trò công dân và ý thức về quyền, nghĩa vụ cá nhân trong xã hội. Điều này kéo theo nhu cầu được tiếp cận các thông tin chính xác, khoa học và kịp thời về SKSS nhằm bảo vệ bản thân và thực hiện hành vi tình dục an toàn, có trách nhiệm.

Việc nhận diện đặc điểm tâm - sinh lý lứa tuổi giúp xác định chính xác nhu cầu (kiến thức, kỹ năng, định hướng giá trị), thách thức (áp lực xã hội, định kiến giới, thiếu hụt thông tin chính thống) và nguy cơ (quan hệ tình dục không an toàn, mang thai ngoài ý muốn, mắc bệnh lây truyền qua đường tình dục) mà học sinh THPT đang đối mặt. Đây là cơ sở quan trọng để thiết kế các chương trình giáo dục SKSS phù hợp, hiệu quả và bền vững.

2.2.2. Khái niệm và cơ sở lý thuyết về sức khỏe sinh sản và giáo dục sức khỏe sinh sản

Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), sức khỏe sinh sản là “trạng thái hoàn toàn khỏe mạnh về thể chất, tinh thần và xã hội trong tất cả các khía cạnh liên quan đến hệ thống sinh sản, không đơn thuần là không có bệnh tật hay dị tật”. Bổ sung vào đó, Pháp lệnh Dân số (2003) và Bộ Y tế (2020) nhấn mạnh SKSS bao gồm quyền được sống một đời sống tình dục an toàn, lành mạnh, có khả năng sinh sản theo kế hoạch và được tiếp cận thông tin, dịch vụ chăm sóc sức khỏe đầy đủ.

Giáo dục sức khỏe sinh sản (GD SKSS) là quá trình cung cấp cho cá nhân những kiến thức, giá trị và kỹ năng cần thiết để đưa ra quyết định đúng đắn liên quan đến giới tính, SKSS và các mối quan hệ cá nhân với mục tiêu đảm bảo an toàn, sự chủ động và trách nhiệm trong hành vi (Bộ GD&ĐT, 2023). Phương pháp tiếp cận GD SKSS hiện đại bao gồm:

Lấy người học làm trung tâm, đảm bảo phù hợp với đặc điểm phát triển của từng lứa tuổi.

Kết hợp hài hòa giữa tri thức khoa học, kỹ năng sống và định hướng giá trị đạo đức.

Tích hợp nội dung GD SKSS vào chương trình giáo dục phổ thông thông qua các môn học chính khóa và hoạt động giáo dục ngoài giờ.

2.2.3. Hướng tiếp cận lý thuyết và hệ chỉ báo đánh giá thực trạng giáo dục sức khỏe sinh sản

Để đánh giá thực trạng GD SKSS một cách khách quan và có căn cứ khoa học, cần lựa chọn hướng tiếp cận thực chứng, dựa trên các lý thuyết hành vi sức khỏe như Mô hình Niềm tin sức khỏe (Health Belief Model) và Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior). Những lý thuyết này cho phép phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức, thái độ và hành vi liên quan đến SKSS của học sinh.

Ba nhóm chỉ báo đánh giá chính bao gồm:

Nhóm 1: Nhận thức về tầm quan trọng của GD SKSS: Đo lường từ góc độ giáo viên, phụ huynh và học sinh.

Phản ánh mức độ hiểu biết, thái độ, niềm tin và nhu cầu về thông tin SKSS.

Nhóm 2: Hình thức tổ chức giáo dục SKSS:

Phân tích cách tích hợp nội dung SKSS trong chương trình chính khóa và ngoại khóa.

Đánh giá vai trò, mức độ tham gia của nhà trường, gia đình và cộng đồng.

Nhóm 3: Phương pháp giảng dạy:

Xem xét việc áp dụng các phương pháp dạy học tích cực như trải nghiệm, mô phỏng tình huống, thảo luận nhóm.

Đánh giá hiệu quả trong việc phát triển tư duy phản biện và kỹ năng sống liên quan đến SKSS.

2.2.4. Mục tiêu và nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh THPT

Mục tiêu giáo dục SKSS ở cấp THPT gồm:

Cung cấp kiến thức khoa học về sinh lý, giới tính và sinh sản ở tuổi dậy thì.

Hình thành thái độ đúng đắn, tích cực và có trách nhiệm trong các mối quan hệ tình cảm và tình dục.

Trang bị kỹ năng sống thiết yếu như giao tiếp, ra quyết định, tự bảo vệ và phòng tránh bạo lực giới.

Nội dung cốt lõi của GD SKSS gồm:

Quá trình phát triển sinh lý, giới tính và những thay đổi trong tuổi dậy thì.

Các phương pháp tránh thai và phòng ngừa bệnh lây qua đường tình dục.

Xây dựng các mối quan hệ lành mạnh, dựa trên sự tôn trọng và đồng thuận.

Kiến thức về mang thai an toàn và làm cha mẹ có trách nhiệm.

Quyền SKSS theo pháp luật Việt Nam.

2.2.5. Hình thức và phương pháp triển khai giáo dục sức khỏe sinh sản trong trường THPT:

GD SKSS trong trường THPT được triển khai linh hoạt qua nhiều hình thức:

Trong lớp học: Lồng ghép nội dung vào các môn học như Sinh học, Giáo dục công dân, Hoạt động trải nghiệm - hướng nghiệp.

Ngoài giờ học: Thông qua các câu lạc bộ, hoạt động ngoại khóa, truyền thông trực tiếp.

Ứng dụng công nghệ: Khai thác hiệu quả tài liệu số, mạng xã hội, trò chơi hóa nội dung học tập để tăng tính tương tác.

Hợp tác gia đình và cộng đồng: Tăng cường kết nối giữa nhà trường với phụ huynh, chuyên gia y tế, tổ chức xã hội nhằm mở rộng phạm vi và chiều sâu tác động giáo dục.

2.2.6. Tính cấp thiết của giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh THPT

Thực tiễn cho thấy, học sinh THPT hiện nay đang đối mặt với nhiều rủi ro do thiếu hụt kiến thức, kỹ năng và thái độ đúng đắn về SKSS. Tỷ lệ mang thai ngoài ý muốn và nạo phá thai ở tuổi vị thành niên vẫn ở mức cao, cho thấy nhu cầu cấp bách phải tăng cường giáo dục trong lĩnh vực này. Sự thiếu vắng GD SKSS không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến

sức khỏe thể chất, mà còn để lại hệ lụy về tâm lý, học tập và tương lai nghề nghiệp của các em. Ngược lại, một chương trình GD SKSS hiệu quả sẽ góp phần nâng cao chất lượng sống, bảo vệ quyền lợi và sức khỏe sinh sản của học sinh, đồng thời tạo nền tảng cho thế hệ trẻ phát triển toàn diện, sống tích cực và có trách nhiệm với bản thân và cộng đồng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu nhằm xây dựng cơ sở lý luận và khung phân tích cho nghiên cứu. Cụ thể, tác giả tiến hành thu thập, chọn lọc và phân tích các tài liệu khoa học như sách, giáo trình, công trình nghiên cứu, báo cáo, văn bản pháp luật và các tài liệu tham khảo có liên quan đến giáo dục SKSS ở lứa tuổi THPT.

3.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Để đánh giá thực trạng giáo dục SKSS tại Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng (Hà Nội), đề tài sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi cấu trúc. Bảng hỏi được phát ngẫu nhiên cho 300 học sinh của trường, không phân biệt độ tuổi, lớp học, giới tính hay trình độ học vấn. Nội dung bảng hỏi tập trung vào các khía cạnh: mức độ nhận thức về SKSS, sự cần thiết của GD SKSS, hình thức và phương pháp giáo dục đang được triển khai, kỹ thuật giảng dạy, tài liệu sử dụng và mức độ tiếp cận của học sinh đối với các hoạt động giáo dục giới tính tại trường.

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu: Nhằm bổ sung và làm rõ các phát hiện từ dữ liệu định lượng, tác giả tiến hành phỏng vấn sâu với hai nhóm đối tượng chính:

Nhóm giáo viên: gồm các thầy cô tham gia tổ chức hoạt động giáo dục SKSS tại trường. Nội dung phỏng vấn tập trung vào: hình thức triển khai, phương pháp - kỹ thuật sử dụng, nội dung giảng dạy, hiệu quả đạt được, khó khăn gặp phải và các đề xuất cải tiến.

Nhóm học sinh: gồm những học sinh đã từng tham gia các hoạt động giáo dục giới tính tại trường. Các em được phỏng vấn về cảm nhận, mức độ tiếp thu, rào cản tâm lý hoặc sức khỏe gặp phải, cũng như đánh giá về nội dung và cách tổ chức chương trình GD SKSS hiện nay.

Tổng cộng có 10 cuộc phỏng vấn và thảo luận nhóm được thực hiện nhằm thu thập dữ liệu định tính phục vụ phân tích chuyên sâu và đề xuất giải pháp phù hợp.

3.4. Phương pháp xử lý thông tin: Dữ liệu thu thập từ bảng hỏi và phỏng vấn được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel và SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Trong đó:

Excel được sử dụng để nhập, mã hóa dữ liệu và xử lý sơ bộ.

SPSS hỗ trợ phân tích thống kê mô tả như tính tần suất, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình nhằm rút ra các đặc điểm phân bố dữ liệu và mối liên hệ giữa các biến.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái quát về trường trung học phổ thông Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội

Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội, thành lập năm 1996, với 28 năm phát triển, đã đào tạo nhiều

thế hệ học sinh xuất sắc. Trường có 1193 học sinh, 85 giáo viên, nhân viên giàu kinh nghiệm, giảng dạy trong 7 tổ chuyên môn và các tổ hỗ trợ. Cơ sở vật chất hiện đại, chú trọng giáo dục toàn diện, tổ chức nhiều hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp. Học sinh có thành tích học tập cao, tích cực tham gia các kỳ thi và hoạt động ngoại khóa. Các em rèn luyện kỹ năng mềm, sống có trách nhiệm, đoàn kết, có nhận thức tốt về sức khỏe. Môi trường học tập đa dạng, thân thiện, giúp học sinh phát triển toàn diện. Nhà trường định hướng trở thành cơ sở đào tạo chất lượng cao, đề cao giá trị Đức - Trí - Thể - Mỹ.

4.2. Thực trạng giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh trường trung học phổ thông Huỳnh Thúc Kháng, thành phố Hà Nội

Đặc điểm của nhóm khách thể khảo sát:

Học sinh: 300 học sinh tham gia khảo sát, chiếm 86,5% tổng số đối tượng khảo sát. Đối tượng học sinh được phân bố đồng đều về giới tính, độ tuổi và các lớp học khác nhau, nhằm đảm bảo tính đại diện của mẫu nghiên cứu. Các em chủ yếu ở độ tuổi từ 15 đến 18 tuổi, thuộc các lớp 10, 11 và 12; Giáo viên: 30 giáo viên tham gia khảo sát, chiếm 8,6% tổng số đối tượng khảo sát. Giáo viên tham gia có trình độ chuyên môn đa dạng, với các môn giảng dạy khác nhau (Sinh học, Giáo dục công dân, Đạo đức v.v...). Trong đó, phần lớn có ít nhất 5 năm kinh nghiệm giảng dạy. Các giáo viên được lựa chọn đều có tham gia giảng dạy hoặc tổ chức các hoạt động giáo dục SKSS tại trường; phụ huynh: 10 phụ huynh học sinh tham gia khảo sát, chiếm 2,9% tổng số đối tượng khảo sát. Phụ huynh tham gia có trình độ học vấn đa dạng, từ phổ thông đến đại học, với độ tuổi chủ yếu từ 35 đến 50. Các phụ huynh này có con em học tại các lớp 10, 11 và 12 của trường; Chuyên gia CTXH: 5 chuyên gia công tác

xã hội tham gia khảo sát, chiếm 1,4% tổng số đối tượng khảo sát. Giảng viên CTXH: 2 giảng viên CTXH tham gia khảo sát, chiếm 0,6% tổng số đối tượng khảo sát. Các giảng viên này đều có trình độ thạc sĩ và đã giảng dạy trong các trường đại học, chuyên về các lĩnh vực giáo dục sức khỏe, giới tính và CTXH.

Bảng 1. Số lượng người tham gia khảo sát

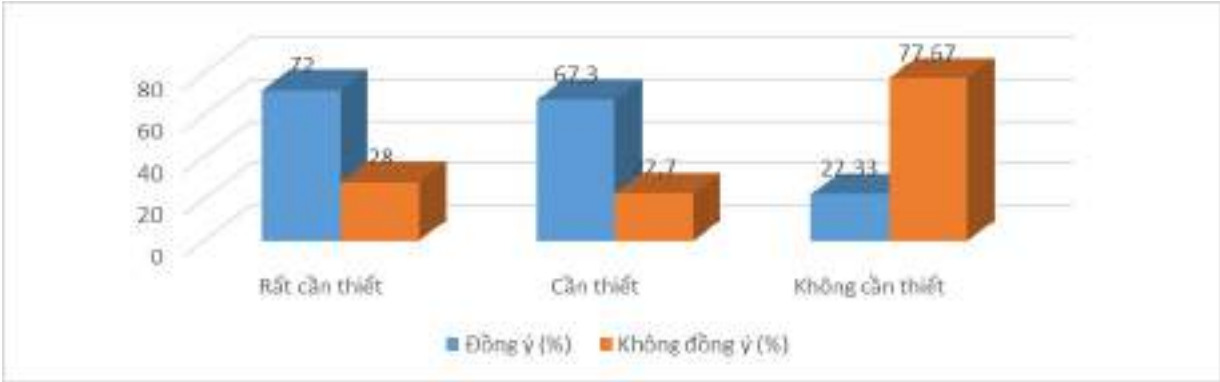
Số lượng học sinh	Số lượng giáo viên	Phụ huynh học sinh	Chuyên gia CTXH	Giảng viên CTXH
300	30	10	5	2

Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Bảng 1 cho thấy tổng cộng 347 người tham gia khảo sát, trong đó học sinh chiếm đa số với 300 người (86,5%), tiếp theo là 30 giáo viên (8,6%), 10 phụ huynh (2,9%), 5 chuyên gia CTXH (1,4%) và 2 giảng viên CTXH (0,6%). Quy mô mẫu học sinh lớn đảm bảo tính đại diện cho đối tượng chính của nghiên cứu, phản ánh nhận thức và nhu cầu về giáo dục SKSS từ phía học sinh. Số lượng giáo viên tham gia khảo sát đủ để thu thập ý kiến về các phương pháp giảng dạy, cách thức tổ chức các hoạt động giáo dục SKSS trong trường học. Mặc dù số lượng phụ huynh, chuyên gia CTXH và giảng viên CTXH có phần hạn chế, nhưng đây là nhóm khách thể đóng góp các góc nhìn đa diện về công tác giáo dục SKSS, đảm bảo tính toàn diện cho nghiên cứu. Tuy nhiên, sự hạn chế về số lượng của các nhóm này có thể ảnh hưởng đến độ chi tiết của các phân tích chuyên môn liên quan.

Nhận thức về sự cần thiết của GD SKSS: giáo viên, phụ huynh và học sinh đều đánh giá giáo dục SKSS là quan trọng. Kết quả khảo sát cho thấy:

Hình 1. Biểu đồ thể hiện ý kiến của học sinh về sự cần thiết GD SKSS cho học sinh



Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Hình 1 thể hiện mức độ đồng ý của học sinh trường THPT Huỳnh Thúc Kháng về GD SKSS qua ba mức đánh giá: rất cần thiết, cần thiết và không cần thiết. Số liệu cho thấy 72% học sinh đồng ý rằng GD SKSS là rất cần thiết, trong khi 28% không đồng ý. Ở mức “cần thiết”,

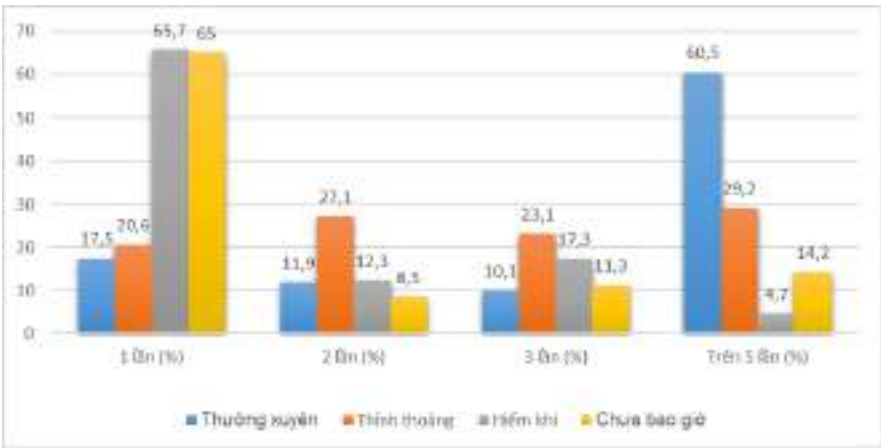
67,3% học sinh đồng ý và 22,7% không đồng ý; còn ở mức “không cần thiết”, 77,67% không đồng ý và 22,33% đồng ý. Xu hướng này cho thấy sự đồng thuận cao về tầm quan trọng của GD SKSS, đặc biệt ở mức “rất cần thiết” (72% đồng ý so với 28% không đồng ý), nhưng tỷ lệ không đồng

ý lại tăng lên ở mức “không cần thiết” (77,67%). Điều này cho thấy đa số học sinh không đồng tình về ý kiến cho rằng GD SKSS không quan trọng. Kết quả này phản ánh nhận thức tích cực của học sinh, phù hợp với đặc điểm năng động, ý thức học tập cao của trường. Tuy nhiên, tỷ lệ không đồng ý (28% ở mức “rất cần thiết”, 22,7% ở mức “cần thiết”) chỉ ra một bộ phận học sinh có thể e ngại hoặc

chưa thấy giá trị thực tiễn của SKSS, như nghiên cứu đã nêu về sự thụ động và nội dung khô khan.

Mức độ quan tâm của học sinh về giáo dục sức khỏe sinh sản: Biểu đồ 2 dưới đây thể hiện mức độ quan tâm của học sinh đối với GD SKSS, cung cấp cái nhìn tổng quan về nhận thức và sự chú ý của các em đối với chủ đề này.

Hình 2. Biểu đồ thể hiện mức độ quan tâm đến GD SKSS của học sinh



Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Hình 2 cho thấy mức độ quan tâm của học sinh đến GD SKSS với 60,5% học sinh thường xuyên quan tâm sau khi tìm hiểu hơn 5 lần, trong khi 65,7% học sinh chỉ tìm hiểu một lần và hiếm khi chú ý. Các nhóm học sinh tìm hiểu từ 2-3 lần có mức quan tâm thấp hơn và không được nêu cụ thể. Sự phân hóa này thể hiện rõ rệt hai xu hướng: nhóm tích cực (60,5%) đối lập với nhóm thụ động (65,7%), với tỷ lệ cao học sinh ít quan tâm (hiếm khi chú ý), cho thấy phần lớn học sinh chưa duy trì sự chú ý, và mức độ quan tâm giảm khi tần suất tìm hiểu thấp. Kết quả này phản ánh mục tiêu nghiên cứu về thực trạng nhận thức SKSS, ghi nhận thành tựu ở nhóm học sinh năng động của THPT Huỳnh Thúc Kháng, nhưng cũng chỉ ra một hạn chế lớn: chương trình giáo dục SKSS hiện tại còn khô khan, thiếu hấp dẫn. Điều này khiến nhiều học sinh cảm thấy e ngại hoặc không hứng thú, như nghiên cứu đã nêu về tính lý thuyết và sự thụ động trong chương trình giáo dục hiện tại. Số liệu gợi ý cần thiết kế các hoạt động giáo dục đa dạng hơn, chẳng hạn như hội thảo, video, hoặc câu lạc bộ, nhằm tăng tần suất tiếp xúc và khuyến khích nhóm học sinh (65,7%) tham gia tích cực hơn.

Nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản trong chương trình học: GD SKSS chủ yếu được lồng ghép vào các môn Sinh học và Giáo dục công dân. Tuy nhiên, nội dung của các bài học này hiện tại chủ yếu mang tính lý thuyết, thiếu sự chuyên sâu và không phản ánh đầy đủ thực tiễn cần thiết trong việc giáo dục về SKSS cho học sinh.

Bảng 2. Thống kê GD SKSS cho học sinh ở các môn học trong chương trình

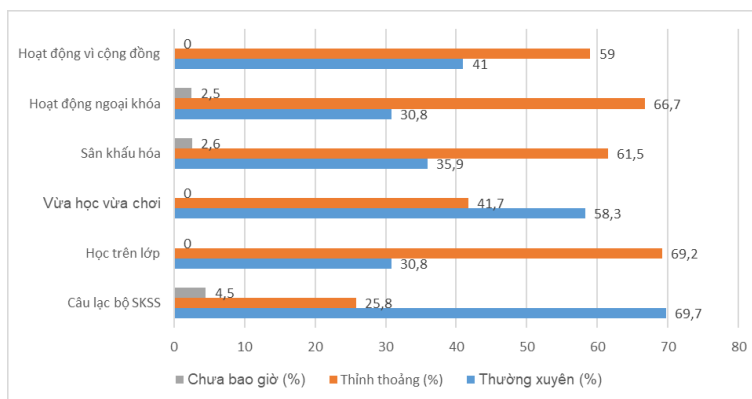
Môn học	Chủ đề GD SKSS tích hợp
Sinh học	Hệ sinh sản nam - nữ, quá trình thụ thai, tránh thai, bệnh STDs
GD CD	Quyền SKSS, trách nhiệm cá nhân, pháp luật về SKSS

Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Bảng 2 chỉ ra rằng, nội dung giáo dục SKSS được tích hợp vào môn Sinh học, bao gồm các chủ đề về hệ sinh sản, quá trình thụ thai, biện pháp tránh thai và bệnh lây truyền qua đường tình dục, trong khi môn Giáo dục công dân tập trung vào các khía cạnh về quyền, trách nhiệm cá nhân và pháp luật liên quan đến SKSS. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy rằng 63% học sinh cảm thấy nội dung giáo dục SKSS còn thiếu sự sâu sắc và thực tiễn. Chỉ 37% học sinh đánh giá chương trình giáo dục hiện tại có sự kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và thực hành. Sự thiếu chiều sâu thực tiễn này thể hiện qua việc giáo viên chỉ tập trung chủ yếu vào các lý thuyết về sinh lý học, quyền lợi và pháp luật mà không cung cấp đủ các kỹ năng thực tế như kỹ năng giao tiếp, nhận thức về cảm xúc, và cách đối phó với các tình huống liên quan đến SKSS. Hơn nữa, 48% học sinh cho biết họ chưa được tham gia vào các hoạt động thực hành hoặc mô phỏng tình huống liên quan đến SKSS, như hội thảo hay các câu lạc bộ thảo luận về vấn đề này.

Các hình thức giáo dục sức khỏe sinh sản: GD SKSS được tổ chức thông qua nhiều hình thức, nhưng chủ yếu vẫn là trên lớp, chưa phát huy mạnh các phương pháp sáng tạo.

Hình 3. Biểu đồ thể hiện hình thức tổ chức GD SKSS cho học sinh học sinh



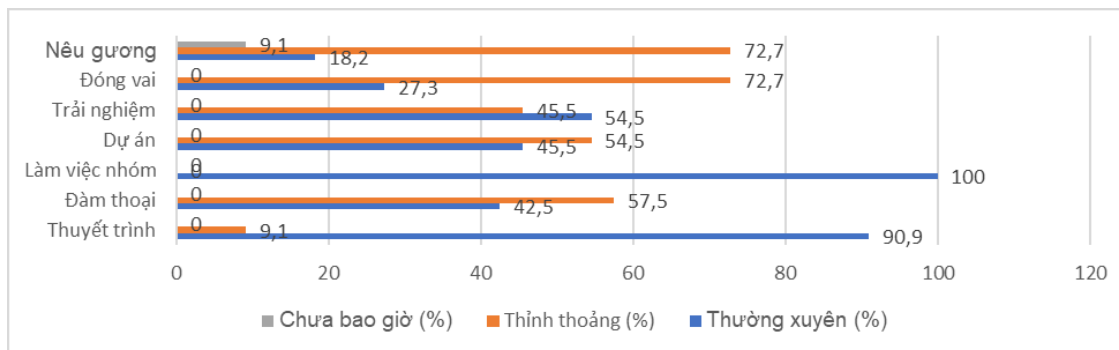
Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Hình 3 chỉ ra giảng dạy trên lớp chiếm 90% trong các hình thức GD SKSS, trong khi sân khấu hóa đạt 45,5% và câu lạc bộ chỉ 30%, không đề cập các hình thức khác như hội thảo. Xu hướng phụ thuộc vào giảng dạy trên lớp nổi bật, nhưng tỷ lệ sân khấu hóa và câu lạc bộ thấp hơn đáng kể, cho thấy sự thiếu cân bằng, với các hình thức tương tác bị lu mờ bởi phương pháp truyền thống, dù học sinh

trường vốn tham gia ngoại khóa tích cực.

Phương pháp và kỹ thuật giảng dạy giáo dục sức khỏe sinh sản: GV chủ yếu sử dụng phương pháp thuyết trình (90,9%) và làm việc nhóm (100%), trong khi các phương pháp như đóng vai (30%), sân khấu hóa (45,5%) chưa được áp dụng phổ biến.

Hình 4. Biểu đồ thể hiện mức độ vận dụng các phương pháp, kỹ thuật khi GD SKSS cho học sinh của GV



Nguồn: Số liệu khảo sát 2024

Hình 4 trình bày các phương pháp giảng dạy SKSS, với thuyết trình đạt 90,9% và làm việc nhóm đạt 100%, cho thấy sự phổ biến của các phương pháp truyền thống và hợp tác, phù hợp với kỹ năng làm việc nhóm nổi bật của học sinh THPT Huỳnh Thúc Kháng. Tuy nhiên, phương pháp đóng vai chỉ được áp dụng ở mức 30%, phản ánh sự thiếu đa dạng trong cách tiếp cận giảng dạy. Phân tích chi tiết, mức độ cao của thuyết trình và làm việc nhóm có thể hiệu quả trong việc truyền đạt kiến thức lý thuyết và khuyến khích thảo luận, nhưng sự hạn chế của đóng vai làm giảm cơ hội thực hành kỹ năng thực tế, như xử lý tình huống liên quan đến SKSS, vốn rất cần thiết cho học sinh ở độ tuổi vị thành niên.

4.3. Đánh giá giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh trường trung học phổ thông Huỳnh Thúc Kháng, thành phố Hà Nội hiện nay

Thành tựu đạt được: GD SKSS cho học sinh trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội đã nhận được sự quan

tâm và đầu tư đáng kể, với nhiều loại hình, phương pháp và kỹ thuật giáo dục mới. Cả giáo viên và học sinh đều nhận thức rõ về vai trò của GD SKSS trong việc trang bị kiến thức cơ bản để phòng tránh các bệnh lây nhiễm qua đường tình dục, tránh mang thai ngoài ý muốn, và bảo vệ SKSS. Điều này không chỉ góp phần vào việc GDSK vị thành niên mà còn hỗ trợ học sinh có trách nhiệm hơn trong việc xây dựng một xã hội văn minh và phát triển. Giáo viên đã áp dụng nhiều hình thức, phương pháp và kỹ thuật giảng dạy hiện đại, từ việc sử dụng các hoạt động giáo dục sinh động như chơi mà học, học mà chơi, sân khấu hóa, tổ chức cuộc thi, hội thi đến sinh hoạt tập thể. Các hoạt động này đã giúp học sinh tiếp cận kiến thức một cách trực quan và sinh động, từ đó đạt được mục tiêu giáo dục về SKSS. Giáo viên cũng đã định hướng cho học sinh thực hiện các hoạt động giáo dục có sản phẩm cụ thể, và nhiều hoạt động đã được đưa tin, truyền thông trên các phương tiện đại chúng, tăng cường hiệu quả truyền tải kiến thức.

Hạn chế

Mặc dù GD SKSS ở Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng đã đạt được một số thành tựu, nhưng vẫn tồn tại nhiều hạn chế cần được cải thiện:

Về nội dung: Chương trình giáo dục SKSS hiện tại vẫn còn thiên về lý thuyết, thiếu tính chuyên sâu và thực tế. Các bài học chủ yếu cung cấp thông tin chung chung mà chưa lồng ghép các kỹ năng thực tế cho học sinh, khiến nội dung chưa thật sự hấp dẫn và dễ tiếp thu.

Về phương pháp giảng dạy: Giáo viên chủ yếu sử dụng phương pháp thuyết trình, đàm thoại, và các hình thức học lý thuyết trong lớp. Hình thức giảng dạy này đôi khi không tạo được hứng thú cho học sinh và chưa khuyến khích học sinh tham gia tích cực vào các hoạt động học tập.

Về học sinh: Nhiều học sinh có tâm lý thụ động, cho rằng GD SKSS không quan trọng hoặc học chỉ để cho có. Tỷ lệ học sinh không nghiêm túc trong việc tìm hiểu và tham gia vào các hoạt động giáo dục là một hạn chế lớn, ảnh hưởng đến hiệu quả của chương trình giáo dục này.

Nguyên nhân: Các nguyên nhân của những hạn chế trên có thể được phân loại như sau:

Về chương trình và nội dung: Chương trình GD SKSS hiện tại vẫn thiên về lý thuyết và thiếu tính thực tiễn. Nội dung của chương trình chủ yếu xoay quanh các khái niệm về sinh lý học và pháp luật, mà thiếu sự kết hợp với các kỹ năng sống, điều này khiến cho học sinh cảm thấy thiếu hấp dẫn.

Về giáo viên: Mặc dù giáo viên có sự quan tâm và nỗ lực trong việc giảng dạy, nhưng nhiều giáo viên vẫn gặp khó khăn trong việc áp dụng các phương pháp và kỹ thuật mới, chưa sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin và các phương tiện hỗ trợ dạy học hiện đại. Một số giáo viên chưa được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để giảng dạy về vấn đề nhạy cảm này.

Về học sinh: Tâm lý tuổi dậy thì, sự e ngại về các vấn đề SKSS, và sự thiếu hụt các phương pháp giáo dục hấp dẫn khiến học sinh ít quan tâm và chưa tham gia tích cực vào việc học GD SKSS. Học sinh thường có thái độ học “cho có”, không coi trọng môn học này vì chưa thấy rõ được giá trị thực tiễn của nó.

Vấn đề cần giải quyết:

Khắc phục hạn chế về nội dung và phương pháp giáo dục: Cần phải đổi mới nội dung giáo dục SKSS, tăng cường các bài học thực hành và kỹ năng, giúp học sinh dễ dàng áp dụng vào cuộc sống. Việc sử dụng các hình thức giáo dục như hội thảo, câu lạc bộ, video hoặc các chương trình mô phỏng tình huống thực tế sẽ giúp học sinh tiếp thu hiệu quả hơn.

Đổi mới phương pháp giảng dạy: Giáo viên cần được đào tạo để áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, linh hoạt, bao gồm việc sử dụng công nghệ thông tin, ứng dụng đa dạng hình thức dạy học (sân khấu hóa, mô phỏng tình huống, thảo luận nhóm...) để thu hút sự tham gia của học sinh.

Đào tạo giáo viên và nâng cao nhận thức cho học sinh: Cần có các chương trình đào tạo nâng cao cho giáo viên về kiến thức và phương pháp dạy GD SKSS, đặc biệt là các kiến thức về kỹ năng sống và sức khỏe sinh sản. Đồng thời, cần nâng cao nhận thức cho học sinh về sự quan trọng của giáo dục SKSS, khuyến khích các em tham gia

tích cực vào các hoạt động giáo dục và tạo ra các kênh học tập hấp dẫn.

Xây dựng chương trình giáo dục theo hướng toàn diện: Chương trình GD SKSS cần được xây dựng một cách đồng bộ và khoa học, bao gồm cả nội dung lý thuyết và các kỹ năng thực tế, đồng thời phải có sự gắn kết chặt chẽ giữa các bộ môn khác nhau, tạo ra một môi trường học tập tích cực và chủ động cho học sinh.

4.4. Đề xuất giải pháp giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh THPT Huỳnh Thúc Kháng, thành phố Hà Nội hiện nay

4.4.1. Giải pháp về nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, Hà Nội

Nguyên tắc xây dựng nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản
Khi xây dựng nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh, cần đảm bảo các nguyên tắc khoa học sau:

Tính chính xác và cập nhật: Nội dung giáo dục phải phản ánh những nghiên cứu mới nhất về sức khỏe sinh sản, đồng thời được cập nhật theo các hướng dẫn từ Bộ Y tế và Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Tính phù hợp với tâm lý lứa tuổi: Nội dung phải được thiết kế sao cho phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý của học sinh THPT, giúp học sinh dễ dàng tiếp nhận mà không gây áp lực hay lo lắng.

Tính thực tiễn và ứng dụng cao: Nội dung cần kết hợp lý thuyết với các tình huống thực tiễn, giúp học sinh có thể vận dụng vào cuộc sống hàng ngày.

Tính toàn diện: Nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản không chỉ bao gồm các khía cạnh sinh học mà cần bao quát các yếu tố tâm lý, xã hội và đạo đức liên quan đến sức khỏe sinh sản.

Các định hướng nội dung giáo dục sức khỏe sinh sản:

Dựa trên các nguyên tắc trên, chương trình giáo dục SKSS cho học sinh trường THPT Huỳnh Thúc Kháng sẽ bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

Kiến thức về sự phát triển sinh lý và tâm lý tuổi dậy thì: Cung cấp thông tin về sự thay đổi cơ thể, sự phát triển hệ sinh sản và các yếu tố tâm lý đi kèm trong giai đoạn tuổi dậy thì.

Giáo dục về giới tính và tình dục an toàn: Hướng dẫn học sinh các vấn đề về giới tính, tình yêu tuổi học trò, phòng tránh thai, bệnh lây truyền qua đường tình dục và hậu quả của quan hệ tình dục không an toàn.

Kỹ năng bảo vệ bản thân và từ chối: Hướng dẫn học sinh cách bảo vệ mình trong các tình huống nguy hiểm như xâm hại tình dục và ép buộc trong mối quan hệ.

Trách nhiệm cá nhân và đạo đức trong các mối quan hệ: Giúp học sinh nhận thức về trách nhiệm đối với bản thân, gia đình và cộng đồng trong các mối quan hệ tình yêu, hôn nhân và gia đình.

Thực hành chăm sóc sức khỏe sinh sản: Hướng dẫn học sinh duy trì lối sống lành mạnh, chăm sóc SKSS và giới thiệu các dịch vụ tư vấn hỗ trợ.

4.4.2. Giải pháp về phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh

Tổ chức hoạt động trải nghiệm và sinh hoạt ngoại khóa:
Việc áp dụng các hoạt động trải nghiệm và sinh hoạt ngoại khóa sẽ giúp học sinh tiếp cận kiến thức SKSS một cách tự nhiên và dễ dàng. Một số hình thức phù hợp gồm:

Câu lạc bộ “Nhân văn bình đẳng giới và sức khỏe vị thành niên”: Câu lạc bộ là nơi học sinh trao đổi và thảo luận về các vấn đề giới tính và sức khỏe sinh sản. Hoạt động của câu lạc bộ sẽ bao gồm các buổi thảo luận, hội thảo và các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng.

Diễn đàn giáo dục sức khỏe sinh sản: Đây là nơi học sinh có thể bày tỏ ý kiến về các vấn đề liên quan đến giới tính, tình dục và SKSS. Diễn đàn giúp học sinh rèn luyện kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề, đồng thời cũng là cơ hội để giáo viên và phụ huynh hiểu rõ hơn về tâm tư, nguyện vọng của học sinh.

Sân khấu tương tác: Là một hoạt động nghệ thuật dựa trên kịch bản do học sinh sáng tạo, giúp các em nâng cao khả năng giải quyết tình huống, tư duy phản biện và sáng tạo trong các tình huống thực tế liên quan đến SKSS.

Hội thi/cuộc thi về sức khỏe sinh sản: Các hội thi như vẽ tranh, viết bài, đố vui hoặc kể chuyện có thể giúp học sinh tham gia một cách chủ động, phát triển tài năng và hứng thú học tập về SKSS.

4.4.3. Giải pháp về công cụ hỗ trợ học tập: Sổ tay giáo dục sức khỏe sinh sản cho học sinh

Sổ tay giáo dục sức khỏe sinh sản là một công cụ quan trọng giúp học sinh nắm bắt kiến thức một cách dễ dàng và tiện lợi. Sổ tay này sẽ bao gồm các thông tin khoa học về SKSS, các biện pháp phòng ngừa bệnh lý và hướng dẫn chăm sóc sức khỏe cá nhân. Ngoài ra, sổ tay còn cung cấp các kỹ năng sống, hướng dẫn các kỹ năng ra quyết định và xây dựng mối quan hệ lành mạnh. Việc xây dựng sổ tay cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa giáo viên, chuyên gia y tế và học sinh để đảm bảo tính chính xác và thiết thực.

4.4.4. Giải pháp liên quan đến chuyển đổi số trong giáo dục sức khỏe sinh sản

Chuyển đổi số là một yếu tố quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả GD SKSS. Các giải pháp công nghệ sẽ giúp học sinh tiếp cận kiến thức một cách sinh động và hấp dẫn hơn. Một số giải pháp cụ thể bao gồm:

Số hóa nội dung giáo dục: Tạo ra các tài liệu số như e-books, video giáo dục, ứng dụng di động và trò chơi trực tuyến giúp học sinh dễ dàng tiếp cận và học hỏi kiến thức về SKSS.

Học trực tuyến và hội thảo trực tuyến: Các lớp học trực tuyến và hội thảo trực tuyến sẽ tăng cường tính tương tác và tạo cơ hội học tập linh hoạt cho học sinh.

Sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và thực tế ảo (VR/AR): AI có thể hỗ trợ trong việc cá nhân hóa quá trình học tập, trong khi VR/AR sẽ tạo ra các trải nghiệm thực tế ảo giúp học sinh thực hành các tình huống liên quan đến SKSS.

Kết luận

Kết quả nghiên cứu về GD SKSS tại Trường THPT Huỳnh Thúc Kháng cho thấy nhận thức và hiểu biết của học sinh về các vấn đề vẫn còn nhiều hạn chế. Nhiều học sinh chưa nắm rõ các kiến thức cơ bản về sinh lý, giới tính, và các vấn đề liên quan đến tình dục, điều này ảnh hưởng đến khả năng tự bảo vệ bản thân và xây dựng mối quan hệ lành mạnh. Do đó, việc tăng cường các chương trình GD SKSS để nâng cao nhận thức và kiến thức cho học sinh là vô cùng cần thiết. Bên cạnh đó, phương pháp giảng dạy hiện tại còn thiếu tính hiệu quả, chưa tạo được sự tương tác tích cực và sự tham gia của học sinh. Giáo viên cần được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên môn và kỹ năng giảng dạy phù hợp với lứa tuổi học sinh để giúp họ dễ dàng tiếp thu thông tin. Hơn nữa, sự phối hợp giữa nhà trường, phụ huynh và cộng đồng trong công tác GD SKSS vẫn còn hạn chế, trong khi đây là yếu tố quan trọng để tạo ra một môi trường học tập hiệu quả. Để giải quyết những vấn đề này, cần phải có sự cải tiến mạnh mẽ trong các hoạt động GD SKSS tại trường. Nhà trường cần xây dựng chương trình GD SKSS toàn diện, phù hợp với độ tuổi học sinh. Đào tạo giáo viên và tạo môi trường học an toàn là điều quan trọng để nâng cao hiệu quả giảng dạy. Hợp tác chặt chẽ với phụ huynh và cộng đồng cũng sẽ góp phần vào việc giúp học sinh có cái nhìn đúng đắn và phát triển mối quan hệ lành mạnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư 32/2020/TT-BGDĐT về Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Công văn số 4557/BGDĐT-GDTH về hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ giáo dục thể chất, hoạt động thể thao và y tế trường học năm học 2023-2024*. Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Sổ tay hướng dẫn chăm sóc sức khỏe sinh sản vị thành niên nữ trong các trường trung học cơ sở và trung học phổ thông*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
- Bộ Y tế. (2020). *Quyết định số 3781/QĐ-BYT về kế hoạch hành động quốc gia về chăm sóc sức khỏe sinh sản, sức khỏe tình dục cho vị thành niên, thanh niên giai đoạn 2020-2025*. Hà Nội.
- Đặng, T. L. A. (2015). *Giáo dục sức khỏe tình dục và sức khỏe sinh sản vị thành niên trong gia đình* [Luận án tiến sĩ]. Học viện Phụ nữ Việt Nam.
- Đào, N. D. T. (2020). *Nghiên cứu thực trạng sức khỏe sinh sản và đánh giá hiệu quả của mô hình can thiệp ở nữ vị thành niên huyện miền núi A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Y Dược - Đại học Huế.
- Đinh, A. T., Trần, Đ. K., Tống, T. H., Vũ, T. T. M., & Đỗ, T. T. (2023). *Hướng dẫn truyền thông trực tiếp về chăm sóc sức khỏe sinh sản vị thành niên: Ban hành kèm theo Quyết định số 2885/*

- QĐ-BYT ngày 22 tháng 10 năm 2022*. Nhà xuất bản Lao động.
- Hồng, K. T. (2003). *Adolescent reproductive health in Vietnam: Status, policies, programs, and issues*. Viện Xã hội học.
- Lê, T. P. H. (2023). *Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe sinh sản đối với nữ công nhân nhập cư từ thực tiễn tỉnh Bình Dương* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Thủ Dầu Một.
- Ngô, T. T. M. (2020). *Hỗ trợ cha mẹ trong giáo dục sức khỏe sinh sản cho con ở tuổi vị thành niên tại Hà Nội* [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn, D. N., & cộng sự. (2017). *Giáo dục sức khỏe sinh sản vị thành niên cho học sinh trung học phổ thông: Tài liệu tổ chức hoạt động và trải nghiệm sáng tạo*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Pháp lệnh dân số. (2003). *Pháp lệnh dân số*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Tuấn, Đ. A. (2022). *Hướng dẫn truyền thông về sức khỏe sinh sản và kỹ năng sống cho vị thành niên*. Nhà xuất bản Thanh Niên.
- United Nations Population Fund. (1994). *Programme of Action of the International Conference on Population and Development (ICPD)*. United Nations. <https://www.unfpa.org/icpd>

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

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

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

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

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

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

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

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

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

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

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

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

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

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

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

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

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

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

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

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

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

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

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

