



Tạp chí ra hàng tháng
Số 02 - Tháng 01/2022

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
TS. Đỗ Thị Tươi
TS. Nguyễn Trung Hải (79)

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: phongkhtqt@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** *Hoạt động công tác xã hội trong thực hiện quyền
an sinh xã hội về hỗ trợ học nghề cho người dân*
**Mai Linh, Nguyễn Thị Tuyết Nga,
Nguyễn Thị Kim Hoa**
- 11** *Các nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa
trường đại học với doanh nghiệp*
Lê Thanh Hà
- 21** *Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tham gia
bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động
trên địa bàn thành phố Hà Nội*
**Lục Mạnh Hiến, Nguyễn Quang Vinh,
Nguyễn Minh Hiền**
- 31** *Chuyển đổi số và phát triển nhân lực chất lượng cao
đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp lần thứ tư
ở Việt Nam đến 2030*
Trịnh Thu Nga
- 47** *Già hóa dân số, lực lượng lao động và tăng trưởng
ở Việt Nam giai đoạn 2000-2020*
Nguyễn Thị Minh Hòa
- 53** *Nghiên cứu nguồn nhân lực công tác xã hội
tại Việt Nam giai đoạn 2010-2020*
Nguyễn Trung Hải



HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG THỰC HIỆN QUYỀN AN SINH XÃ HỘI VỀ HỖ TRỢ HỌC NGHỀ CHO NGƯỜI DÂN

TS. Mai Linh

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội
mailinh232000@yahoo.com.uk

TS. Nguyễn Thị Tuyết Nga

Học viện Phụ nữ Việt Nam
nnga9212@gmail.com

PGS. TS. Nguyễn Thị Kim Hoa

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội
kimhoaxhh@yahoo.com

Tóm tắt: Quyền an sinh xã hội (ASXH) về hỗ trợ học nghề là một trong những hoạt động quan trọng trong hệ thống ASXH ở Việt Nam, nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế và đảm bảo nguồn nhân lực lao động trong xã hội. Thêm vào đó, việc thực hiện quyền hỗ trợ học nghề cũng giúp cho rất nhiều người, đặc biệt là nhóm yếu thế, tham gia vào thị trường lao động, làm việc và có thu nhập, đáp ứng nhu cầu cơ bản của cuộc sống. Công tác hỗ trợ học nghề bao gồm: miễn/giảm học phí, vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi, hỗ trợ tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất. Để thực hiện quyền này, các hoạt động công tác xã hội (CTXH) giúp đỡ người dân bao gồm: tuyên truyền chính sách, tư vấn chính sách, biện hộ chính sách, hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách, kết nối nguồn lực hỗ trợ. Bài viết đánh giá thực trạng của hoạt động công tác xã hội trong hỗ trợ người dân học nghề, đưa ra một số kết quả chính trong hoạt động đó.

Từ khóa: công tác xã hội, quyền an sinh xã hội, hỗ trợ học nghề.

Abstract: The social protection right of vocational training support is one of very important activities in the social protection system in Vietnam, in order to promote economic development and ensure human resources in society. In addition, the exercise of the right to support vocational training also helps many people, especially disadvantaged groups, to participate in the labor market, work and earn money meeting basic needs of life. Vocational training support includes: tuition fee exemption/reduction, vocational training loans with preferential interest rates, support for participation in training and product technology transfer. To exercise this right, social work activities helping people include: policy propaganda, policy advice, policy advocacy, assistance in preparing policy documents, connection of support resources. This paper assesses the current status of social work activities in supporting people in vocational training, and gives some key results in those.

Keywords: social work, social protection right, vocational training support

Mã bài báo: JHS-9

Ngày nhận bài sửa: 14/12/2021

Ngày nhận bài: 18/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 29/11/2021

1. Đặt vấn đề

Với chủ trương được ghi nhận trong Nghị quyết Trung ương số 15-NQ/TW năm 2012 là “*đặt chính sách xã hội lên ngang tầm với chính sách kinh tế và thực hiện đồng bộ với phát triển kinh tế, phù hợp với trình độ phát triển và khả năng nguồn lực trong từng thời kỳ*”, Nhà nước quyết liệt chỉ đạo thực hiện các biện pháp bảo đảm quyền ASXH về hỗ trợ học nghề và việc làm cho người dân. Sự chỉ đạo này được thể hiện qua việc thúc đẩy phát triển nhiều chương trình mang tầm vóc quốc gia về tạo việc làm cho người lao động, như Biên bản ghi nhớ về “*Chương trình Hợp tác quốc gia Việc làm bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017-2021*”, hay Thông tư số 32/2018/TT-BLĐTBXH hướng dẫn hỗ trợ đào tạo nghề đối với lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Các chương trình này đều hướng tới đảm bảo thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề cho người dân thông qua sự tham gia phối hợp của nhiều bên liên quan, bao gồm sự tham gia của nhân viên công tác xã hội (NVCTXH).

Theo Bản ghi nhớ về “*Chương trình Hợp tác quốc gia Việc làm bền vững tại Việt Nam*” được ký kết dưới sự bảo trợ của Chính phủ, của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, cũng như của Tổ chức Lao động quốc tế, trong vòng 5 năm, từ 2012 đến 2017, nền kinh tế đã tạo thêm 7,8 triệu việc làm cho người lao động. Như vậy, trung bình mỗi năm có thêm 1,56 triệu việc làm mới, cao hơn so với mức trung bình 1,2 triệu của giai đoạn trước. Theo xu hướng này, số việc làm mới được tạo ra trong giai đoạn tiếp theo sẽ đạt mức tương đương hoặc cao hơn so với con số 1,56 triệu nêu trên. Những con số thành công ấn tượng đạt được này là nhờ có sự tham gia đóng góp công sức của nhiều bên liên quan. Hoạt động can thiệp CTXH nhằm hỗ trợ người dân thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề và việc làm cũng là một trong những kênh hữu ích góp sức cho sự thành công đó.

Để tăng cường công tác hỗ trợ người dân, hạn chế tình trạng lọt lưới chính sách, Thủ tướng Chính phủ ban hành “*Đề án 32 về phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010 - 2020*”. Nhờ đó, ngành CTXH đã được triển khai rộng rãi, thể hiện vai trò quan trọng của NVCTXH trong cộng đồng. Bài viết đánh giá thực trạng và hiệu quả của hoạt động CTXH với thực hiện quyền an sinh xã hội trong hỗ trợ học nghề cho người dân. Hỗ trợ học nghề là một trong những nội dung quan trọng, thuộc nhiệm vụ của ngành CTXH, bao gồm: công tác hỗ trợ học nghề cho người dân, bao gồm như miễn/giảm học phí, vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi, hỗ trợ tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất. Các nhiệm vụ chính của NVCTXH cần thực hiện là tuyên truyền

chính sách, tư vấn chính sách, biện hộ chính sách, chuẩn bị hồ sơ chính sách, kết nối nguồn lực hỗ trợ.

Mục tiêu nghiên cứu: quyền ASXH về hỗ trợ học nghề là rất cần thiết với rất nhiều người, đặc biệt là một số nhóm yếu thế như người khuyết tật, người nghèo/cận nghèo, người có công với cách mạng, người có bệnh hiểm nghèo. Trên cơ sở của việc thực hiện hoạt động CTXH trong hỗ trợ học nghề và các cách thức đã được triển khai để hỗ trợ người dân, tác giả trình bày một số kết quả đáng được ghi nhận trong tiến trình trợ giúp.

Phạm vi nghiên cứu: về nội dung, quyền ASXH khá rộng, trên nhiều lĩnh vực như quyền được tiếp cận giáo dục, y tế, trợ giúp xã hội, hỗ trợ can thiệp trong các tình huống khẩn cấp. Riêng quyền ASXH về hỗ trợ học nghề và tạo việc làm cũng có một số lĩnh vực can thiệp hỗ trợ khác nhau. Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ trình bày việc thực hiện quyền ASXH trong hỗ trợ học nghề, gồm 03 chiều cạnh: (1) hỗ trợ miễn/giảm học phí, (2) vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi, (3) hỗ trợ tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất.

2. Thao tác hóa khái niệm

Quyền An sinh xã hội

Có khá nhiều khái niệm liên quan tới quyền ASXH. Trong bài viết này, quyền ASXH được hiểu là một quyền con người cơ bản và được quy định cụ thể trong hệ thống chính sách ASXH nhằm bảo vệ cuộc sống cho người dân ở ngưỡng an toàn, hòa nhập và phát triển, thực hiện quyền ASXH nghĩa là hiện thực hóa các quyền của người dân được ghi nhận trong hệ thống chính sách ASXH hiện hành.

Công tác xã hội

Theo Hiệp hội NVCTXH quốc tế (IFSW), “*CTXH là một ngành khoa học và là nghề thực hành thúc đẩy nâng cao năng lực, sự tự do, liên kết xã hội, thay đổi xã hội và phát triển. Nguyên tắc chủ đạo của CTXH là tôn trọng sự đa dạng, trách nhiệm tập thể, quyền con người và công bằng xã hội. Trên nền tảng lý thuyết CTXH, khoa học xã hội, kiến thức bản địa và nhân văn, CTXH kết nối nhân dân và tổ chức để bày tỏ những thách thức trong cuộc sống và nâng cao chất lượng cuộc sống*” (IFSW, 2014).

Với đặc thù là nghề trợ giúp xã hội, CTXH hướng đến trọng tâm là giúp đỡ cá nhân, nhóm, cộng đồng phục hồi, phát triển các chức năng để đạt được các giá trị phù hợp trong xã hội. Vai trò cụ thể của NVCTXH là:

- Người tạo khả năng: nhằm trợ giúp thân chủ nhận thức và phát huy khả năng của bản thân để giải quyết vấn đề gặp phải.

- Người điều phối - kết nối dịch vụ: thông qua đánh giá, chuẩn đoán các vấn đề và nguồn lực của thân chủ, NVCTXH tiến hành điều phối, cung cấp các dịch vụ phù hợp.

- Người giáo dục: nghĩa là người trợ giúp thân chủ thích ứng với khó khăn thông qua các biện pháp tập huấn, cung cấp kiến thức, kỹ năng chăm sóc, bảo vệ bản thân.

- Người biện hộ: nhằm bảo vệ nhu cầu chính đáng của thân chủ.

- Người tạo môi trường thuận lợi: thông qua việc cải thiện và nâng cao chất lượng trong mối quan hệ giữa con người và hệ thống xung quanh.

- Người đánh giá và giám sát những vấn đề trong cuộc sống hàng ngày của thân chủ, từ đó xây dựng các kế hoạch can thiệp phù hợp.

Trong giới hạn của nghiên cứu này, chúng tôi phân biệt NVCTXH chuyên nghiệp/bán chuyên nghiệp/không chuyên theo khoảng thời gian được đào tạo về CTXH, theo đó:

- NVCTXH chuyên nghiệp: là những người

được đào tạo bài bản về CTXH từ 2 năm trở lên.

- NVCTXH bán chuyên nghiệp: là những người được đào tạo ở trình độ sơ cấp hoặc tập huấn ngắn hạn (dưới 2 năm).

- NVCTXH không chuyên: là những người chưa từng được đào tạo/tập huấn về CTXH, nhưng làm việc ở vị trí CTXH.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết dựa vào dữ liệu khảo sát của Đề tài nghiên cứu cấp Nhà nước¹, được thực hiện tại 7 tỉnh/thành phố, đó là Hà Nội, Quảng Ninh, Hòa Bình, Đà Nẵng, Bến Tre, Đắk Lắk và TP. Hồ Chí Minh. Tại mỗi tỉnh/thành, đề tài lựa chọn 02 quận/huyện và mỗi quận/huyện lựa chọn 01 xã/phường để tiến hành khảo sát với số lượng mẫu là 300 người dân/tỉnh và 40 - 45 NVCTXH/tỉnh. Cỡ mẫu khảo sát của đề tài là 2.100 người dân và 300 NVCTXH.

Bảng 1. Cơ cấu mẫu khảo sát tại 7 tỉnh/thành phố

STT	Tỉnh	Huyện, xã	Số lượng người dân	Số lượng NVCTXH
1	Đắk Lắk	Xã Yang Tao, huyện Lắk	150	40
		Phường Tân Lập, TP. Buôn Ma Thuột	150	
2	Quảng Ninh	Phường Cẩm Bình, TP. Cẩm Phả	150	45
		Phường Hồng Gai, TP. Hạ Long	150	
3	Hòa Bình	Xã Đú Sáng, huyện Kim Bôi	150	40
		Xã Yên Lập, huyện Cao Phong	150	
4	Hà Nội	Thị trấn Văn Đình, huyện Ứng Hòa	150	45
		Phường Liên Mạc, quận Bắc Từ Liêm	150	
5	TP. Hồ Chí Minh	Phường Phú Trung, quận Tân Phú	150	45
		Phường 6, quận 5	150	
6	Đà Nẵng	Phường Thanh Khê Tây, quận Thanh Khê	150	45
		Phường Nam Dương, quận Hải Châu	150	
7	Bến tre	Phường Phú Khương, TP. Bến tre	150	40
		Phường 6, TP. Bến Tre	150	
Tổng chung			2100	300

Theo tính chất đặc thù của CTXH là thực hiện can thiệp trợ giúp dành cho các nhóm xã hội yếu thế, do vậy, đề tài chú trọng hướng tới khảo sát các hộ gia đình thuộc diện khó khăn, có mức sống thấp. Trong số 300 NVCTXH được khảo sát, có 92 NVCTXH được đào tạo bài bản, dài hạn về CTXH, nên còn gọi là nhóm chuyên nghiệp, 90 NVCTXH bán chuyên nghiệp, là những người trải qua các khóa đào tạo/tập huấn ngắn

hạn về CTXH; và 118 nhân viên không chuyên, nghĩa là những người chưa từng được đào tạo, tập huấn, nhưng đảm nhận vị trí của NVCTXH.

4. Nhóm đối tượng được ưu tiên và cách thức hỗ trợ thực hiện quyền ASXH về học nghề thông qua hoạt động CTXH

Hỗ trợ người dân thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề là một trong những can thiệp hỗ trợ trực tiếp,

¹ Tên đề tài cấp Nhà nước: “Thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam hiện nay” – mã số KX.01.36/16-20, Chủ nhiệm đề tài: PGS. TS. Nguyễn Hồi Loan

thiết thực, nhanh chóng và hiệu quả nhất đối với người dân trong những lúc họ phải đối mặt giải quyết những khó khăn trong học nghề và tạo dựng việc làm phù hợp. Nhận thức được điều này, NVCTXH chuyên nghiệp, bán chuyên nghiệp và không chuyên đều khẳng định vai trò của mình trong hỗ trợ người dân khi họ có nhu cầu liên

quan đến việc thực hiện quyền tiếp cận các cơ sở dạy nghề và giáo dục nghề nghiệp, như miễn/giảm học phí, vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi, hỗ trợ tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất. Trong đó, nhóm đối tượng được ưu tiên hỗ trợ nhiều thường là người khuyết tật, người nghèo/cận nghèo và người mắc bệnh hiểm nghèo.

Bảng 2. Nhóm đối tượng được can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp

Đơn vị: lượt ý kiến

Nhóm đối tượng	NVCTXH chuyên nghiệp	NVCTXH bán chuyên nghiệp	Nhân viên không chuyên	Tổng
Người dân được hỗ trợ miễn/giảm học phí học nghề				
Người mắc bệnh hiểm nghèo	28,4	28,1	40,3	32,7
Người khuyết tật	37,3	18,8	18,2	24,5
Người có công với cách mạng	9,0	6,3	5,2	6,7
Người nghèo/cận nghèo	20,9	37,5	27,3	28,4
Khác	4,5	9,4	9,1	7,7
Tổng	67	64	77	208
Người dân được hỗ trợ vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi				
Người mắc bệnh hiểm nghèo	21,7	15,9	31,7	24,0
Người khuyết tật	23,9	20,5	13,3	18,7
Người có công với cách mạng	8,7	2,3	5,0	5,3
Người nghèo/cận nghèo	32,6	50,0	38,3	40,0
Khác	13,0	11,4	11,7	12,0
Tổng	46	44	60	150
Người dân được hỗ trợ tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất				
Người mắc bệnh hiểm nghèo	12,3	8,2	16,1	12,5
Người khuyết tật	15,8	10,2	8,1	11,3
Người có công với cách mạng	7,0	6,1	9,7	7,7
Người nghèo/cận nghèo	19,3	20,4	22,6	20,8
Khác	45,6	55,1	43,5	47,6
Tổng	57	49	62	168

Nguồn: Kết quả khảo sát 300 NVCTXH của đề tài, 2019

Đối với NVCTXH, trong số các biện pháp can thiệp trợ giúp người dân thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề nêu trên thì tuyên truyền chính sách và tư vấn chính sách là hai biện pháp được vận dụng phổ biến (Bảng 3). Đây được coi là những hình thức cơ bản trong CTXH và cũng là hai hình thức có đòi hỏi thấp về năng lực chuyên môn, nhưng chúng có tác dụng tích cực trong việc nâng cao nhận thức người dân về việc thực hiện quyền ASXH. Điều này được minh chứng

thêm qua trích đoạn phỏng vấn sâu sau đây: “Ban đầu chúng tôi thường cung cấp thông tin, tư vấn để nâng cao nhận thức cho mọi người về quyền lợi của họ. Làm như vậy nhiều người cùng được lợi. Sau đó, nếu ai cần thì chúng tôi mới hỗ trợ thêm theo cách khác (NVCTXH, Hà Nội)”.

So sánh theo yếu tố chuyên môn trong các biện pháp can thiệp trợ giúp người dân thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề cho thấy tỷ lệ vận dụng các biện pháp tuyên truyền chính sách, tư vấn chính sách của

NVCTXH chuyên nghiệp khi hỗ trợ người dân thực hiện quyền miễn/giảm học phí học nghề, quyền vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi và quyền tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất là khá tương đồng với NVCTXH bán chuyên nghiệp và không chuyên (Bảng 2). Điều này dường như phản ánh năng lực của NVCTXH chuyên nghiệp còn nhiều hạn chế, do vậy nhiều người trong số họ chưa vận dụng các biện pháp như biện hộ chính sách, hỗ

trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách hay kết nối nguồn lực hỗ trợ vào trợ giúp người dân thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề. Thực tế này phù hợp với trích đoạn phỏng vấn sâu NVCTXH tại Quảng Ninh, theo đó “*nhiều người chưa từng được đào tạo bài bản, dài hạn về CTXH, nhưng họ là cấp trên, họ chỉ đạo sao thì cấp dưới làm theo vậy, không thể khác được. Nếu làm khác thì sẽ bị phê bình, kể cả là có làm tốt hơn thì cũng không được ủng hộ*”.

Bảng 3. Cách thức can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề cho người dân thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp

Đơn vị: lượt ý kiến

Cách thức hỗ trợ	NVCTXH chuyên nghiệp		NVCTXH bán chuyên nghiệp		Nhân viên không chuyên		Tổng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Cách thức hỗ trợ người dân về miễn/giảm học phí học nghề								
Tuyên truyền chính sách	47	31,5	41	31,8	55	39,9	143	34,4
Tư vấn chính sách	43	28,9	31	24,0	31	22,5	105	25,2
Biện hộ chính sách	8	5,4	12	9,3	12	8,7	32	7,7
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	24	16,1	18	14,0	18	13,0	60	14,4
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	25	16,8	24	18,6	19	13,8	68	16,3
Khác	2	1,3	3	2,3	3	2,2	8	1,9
Tổng	149	100,0	129	100,0	138	100,0	416	100,0
Cách thức hỗ trợ người dân về vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi								
Tuyên truyền chính sách	28	34,1	24	29,3	28	28,0	80	30,3
Tư vấn chính sách	23	28,0	24	29,3	29	29,0	76	28,8
Biện hộ chính sách	3	3,7	6	7,3	9	9,0	18	6,8
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	15	18,3	14	17,1	13	13,0	42	15,9
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	12	14,6	13	15,9	20	20,0	45	17,0
Khác	1	1,2	1	1,2	1	1,0	3	1,1
Tổng	82	100,0	82	100,0	100	100,0	264	100,0
Cách thức hỗ trợ người dân về tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất								
Tuyên truyền chính sách	22	33,3	14	27,5	23	28,8	59	29,9
Tư vấn chính sách	17	25,8	15	29,4	13	16,3	45	22,8
Biện hộ chính sách	3	4,5	5	9,8	8	10,0	16	8,1
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	8	12,1	7	13,7	11	13,8	26	13,2
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	14	21,2	10	19,6	24	30,0	48	24,4
Khác	2	3,0	0	0,0	1	1,3	3	1,5
Tổng	66	100,0	51	100,0	80	100,0	197	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát 300 NVCTXH của đề tài, 2019

Kết quả này cũng phản ánh tình trạng nhập nhằng, đan xen giữa hoạt động của NVCTXH chuyên nghiệp với những hoạt động của NVCTXH bán chuyên nghiệp và không chuyên, bởi chúng chưa cho thấy

tính chất nổi bật của NVCTXH chuyên nghiệp. Tuy nhiên, thực tiễn này phù hợp với bối cảnh của xã hội Việt Nam khi CTXH còn đang trong giai đoạn đầu của quá trình chuyên nghiệp hóa, khi nhiều vị trí công

việc của NVCTXH còn do những người chưa từng sách luân chuyển cán bộ hoặc tại vị theo thâm niên được đào tạo bài bản “chiếm giữ” thông qua chính công tác.

Bảng 4. Cách thức người dân được can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp theo tỉnh/thành phố

Đơn vị: lượt ý kiến

	Hà Nội	Quảng Ninh	Hòa Bình	Đà Nẵng	TP. HCM	Bến Tre	Đắk Lắk	Tổng
Về quyền miễn giảm học phí học nghề								
Tuyên truyền chính sách	14,7	29,7	50,7	13,0	17,0	20,7	19,7	23,6
Tư vấn chính sách	9,7	21,7	24,3	10,0	4,3	4,3	11,7	12,3
Biện hộ chính sách	8,7	6,7	5,3	2,0	2,3	0,7	2,7	4,0
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	6,3	5,0	11,7	3,0	1,0	1,7	4,7	4,8
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	8,7	2,3	4,3	3,0	0,7	3,0	6,7	4,1
Khác	3,3	3,7	1,0	1,0	0,3	0,3	2,0	1,7
Về quyền vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi								
Tuyên truyền chính sách	3,7	14,7	31,3	12,0	9,3	23,3	14,0	15,5
Tư vấn chính sách	12,3	18,7	22,3	8,0	3,7	4,7	9,7	11,3
Biện hộ chính sách	9,3	6,3	2,7	1,0	2,0	0,7	4,7	3,8
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	10,7	1,3	6,7	3,7	1,0	0,7	2,7	3,8
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	5,3	2,0	6,0	3,3	0,3	0,7	8,3	3,7
Khác	2,0	0,7	0,7	0,3	0,7	0,3	1,3	0,9
Về quyền được tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất								
Tuyên truyền chính sách	2,3	10,0	40,3	5,00	3,0	18,3	20,0	14,1
Tư vấn chính sách	9,0	14,7	25,0	1,7	2,3	4,7	13,0	10,0
Biện hộ chính sách	6,3	7,3	3,3	0,0	0,7	0,7	5,3	3,4
Hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách	6,3	1,3	8,0	0,3	0,3	0,3	4,0	3,0
Kết nối nguồn lực hỗ trợ	1,3	1,7	9,3	0,7	0,0	0,3	6,7	2,9
Khác	0,7	0,7	1,0	0,3	0,7	0,0	1,7	0,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của 2100 người dân của đề tài, 2019

Kết quả khảo sát từ phía người dân cũng phản ánh tình trạng tương tự, đó là họ chủ yếu được can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thông qua hoạt động tuyên truyền chính sách và tư vấn chính sách. “Chủ yếu là chúng tôi được họ nói cho biết [tuyên truyền]. Nếu có hỏi thì họ giải thích thêm [tư vấn] chứ cũng chưa thật sự sát sao lắm. Chúng tôi cần được hỗ trợ nhiều hơn nữa. (Nam, 53 tuổi, Bến Tre)”. Tuy nhiên, các biện pháp này được vận dụng thường xuyên hơn với người dân Hòa Bình và

Quảng Ninh. Trong khi đó, các biện pháp thể hiện tính chất chuyên nghiệp cao của CTXH như biện hộ chính sách, hỗ trợ chuẩn bị hồ sơ chính sách hay kết nối nguồn lực hỗ trợ thường được áp dụng nhiều hơn với người dân Hà Nội (Bảng 3). Điều này cho thấy, tùy từng địa bàn khác nhau mà tính chất của các hoạt động CTXH được thể hiện một cách khác nhau.

Nhưng các biện pháp can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề dù được thực hiện dưới hình

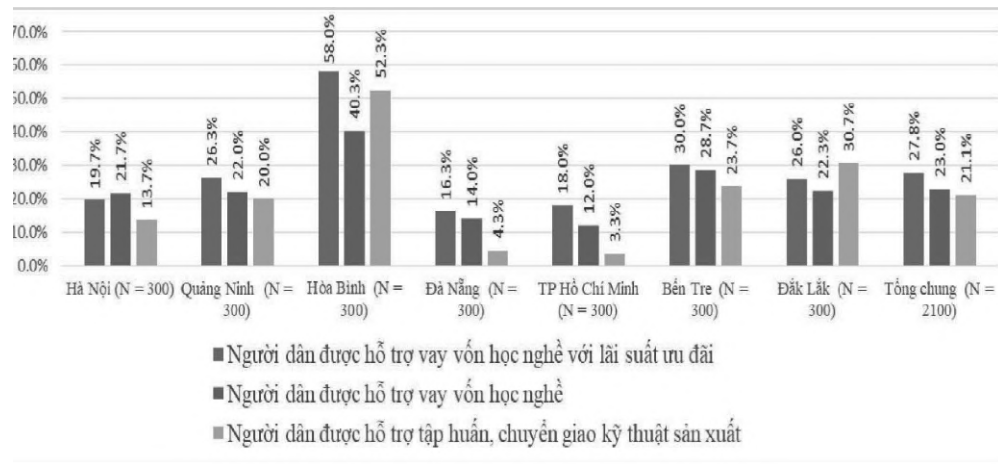
thức nào, giản đơn hay phức tạp, cũng đều đem lại giá trị hữu ích đối với người dân.

5. Kết quả thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thông qua hoạt động CTXH và sự hài lòng của người dân

Căn cứ theo chức năng, nhiệm vụ được giao gắn liền với lĩnh vực đảm bảo quyền ASXH về hỗ trợ học nghề cho người dân, nhiều NVCTXH tích cực tham gia trợ giúp người dân thực hiện quyền miễn/giảm

học phí học nghề (69,3%), quyền vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi (50,0%) và quyền tham gia tập huấn, chuyển giao kỹ thuật sản xuất (35,3%). Theo NVCTXH (phòng vấn sâu tại Hà Nội) thì quyền miễn/giảm học phí học nghề là nội dung mà người dân quan tâm nhất “*hầu như ai đến đây cũng đều hỏi xem mình có được miễn/giảm học phí hay không*”, do vậy, đây là nội dung công việc mà NVCTXH tập trung nhiều hơn so với những nội dung công việc khác.

Hình 1. Thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề cho người dân thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp²



Nguồn: Kết quả khảo sát 300 NVCTXH của đề tài, 2019

So sánh giữa ba nhóm cùng tham gia hỗ trợ người dân thực hiện các quyền ASXH nêu trên thì vai trò của NVCTXH chuyên nghiệp³ dường như có sự ưu trội hơn so với NVCTXH bán chuyên nghiệp⁴ và nhân viên không chuyên⁵, dù rằng khoảng cách chênh lệch này còn thấp (Hình 1). Thực tế này được NVCTXH

chuyên nghiệp (Phòng vấn sâu, Đắk Lắk) giải thích “*thuận lợi là tôi được đào tạo đúng chuyên ngành CTXH nên biết cách hỗ trợ họ [người dân], nhưng hạn chế là tôi không được phát huy hết kiến thức đã học*”, do vậy, trong nhiều trường hợp vai trò của NVCTXH chuyên nghiệp chưa thực sự nổi bật so với các nhóm NVCTXH khác.

Bảng 5. Người dân được can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp theo tỉnh/thành phố

Đơn vị: lượt ý kiến

	Hà Nội	Quảng Ninh	Hòa Bình	Đà Nẵng	TP. HCM	Bến Tre	Đắk Lắk	Tổng
Người dân được hỗ trợ miễn/giảm học phí học nghề	19,7	26,3	58,0	16,3	18,0	30,0	26,0	27,8
Người dân được hỗ trợ vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi	21,7	22,0	40,3	14,0	12,0	28,7	22,3	23,0
Người dân được hỗ trợ tập huấn, chuyển giao kỹ thuật sản xuất	13,7	20,0	52,3	4,3	3,3	23,7	30,7	21,1
Tổng	300	300	300	300	300	300	300	2.100

Nguồn: Kết quả khảo sát của 2100 người dân của đề tài, 2019

² Hoạt động CTXH chuyên nghiệp được hiểu là hoạt động do NVCTXH thực hiện, dù đó là những người được đào tạo dài hạn, ngắn hạn hay chưa được đào tạo nhưng làm việc ở vị trí NVCTXH.

³ NVCTXH chuyên nghiệp là những người được đào tạo dài hạn từ 2 năm trở lên về CTXH.

⁴ NVCTXH bán chuyên nghiệp là những người được đào tạo ngắn hạn, dưới 2 năm về CTXH.

⁵ Nhân viên không chuyên là những người chưa được đào tạo về CTXH, nhưng làm công việc của NVCTXH.

Kết quả khảo sát từ phía người dân cũng cho thấy nhiều người được NVCTXH can thiệp thực hiện quyền miễn/giảm học phí học nghề (27,8%), quyền vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi (23,0%) và quyền tham gia tập huấn, chuyển giao kỹ thuật sản xuất (21,1%) (bảng 4). Theo giải thích từ phía người dân thì “tôi muốn được hỗ trợ học phí hơn, nên tôi thường hỏi việc này. Khi tôi nói ra thì cũng được [NVCTXH] giúp đỡ (trích đoạn Phỏng vấn sâu, Nữ, 27 tuổi, Quảng Ninh)”. Thực tế này cho thấy, nhu cầu cần trợ giúp của người dân là cơ sở để NVCTXH can thiệp trợ giúp và đây là một trong những nhân tố quan trọng giúp người dân thực hiện quyền thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp. Tuy nhiên, sự can thiệp của NVCTXH là không đồng nhất giữa các địa phương. Tỷ lệ người dân Hòa Bình được hỗ trợ thực hiện các quyền nêu trên luôn cao hơn so với các địa bàn khác. Ngược lại, có những địa bàn mà tỷ lệ người dân nhận được sự hỗ trợ này gần như không đáng kể, chẳng hạn, tỷ lệ được can thiệp thực hiện quyền tham gia tập huấn, chuyển giao kỹ thuật sản xuất thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp của người dân Đà Nẵng và TP. HCM mới chỉ đạt 3,3% và 4,3%. Sự khác biệt này có thể bắt nguồn từ sự khác biệt về số lượng nhân lực CTXH theo địa bàn (Hình 1).

Trong số các nhóm xã hội được can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề thì người mắc bệnh hiểm nghèo có tỷ lệ cao nhất được hỗ trợ miễn giảm học phí học nghề (32,7%), nhưng người nghèo/cận nghèo là nhóm xã hội được hỗ trợ nhiều nhất cho việc thực hiện quyền vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi (40,0%) và quyền tham gia tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất (20,8%) (bảng 2). Điều này dễ dàng dẫn đến tình trạng khác biệt lớn về tiếp cận, thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề giữa các nhóm dân cư. Tuy nhiên, dưới góc độ của hoạt động CTXH thì thông tin từ bảng số liệu trên không phản ánh người mắc bệnh hiểm nghèo hay người nghèo/cận nghèo là những trường hợp được ưu tiên hơn so với các trường hợp khác. Nguyên tắc và các quy chuẩn đạo đức nghề CTXH không cho phép tạo ra tình trạng phân biệt đối xử. Điều này được minh chứng thêm qua trích đoạn phỏng vấn sâu sau đây “chúng tôi không phân biệt người này, người nọ. Ai có khó khăn cần chúng tôi giúp đỡ thì chúng tôi cũng đều giúp như nhau (NVCTXH Quảng Ninh)”. Do vậy, sự khác biệt về tỷ lệ nêu trên có thể bắt nguồn từ sự khác biệt về nhu cầu của người thụ hưởng, hoặc từ sự khác biệt về cơ cấu của các nhóm người này trong tổng dân số.

Bảng 6. Mức độ hài lòng của người dân về cách can thiệp thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp theo tỉnh/thành phố

Đơn vị: lượt ý kiến

	Hà Nội	Quảng Ninh	Hòa Bình	Đà Nẵng	TP. HCM	Bến Tre	Đắk Lắk	Tổng
Về cách hỗ trợ miễn/giảm học phí học nghề								
1	66,7	57,7	29,6	88,0	64,2	65,3	23,8	47,5
2	17,8	27,0	28,0	4,0	7,5	5,3	8,2	17,1
3	11,1	10,8	27,4	2,0	13,2	20,0	38,5	21,5
4	4,4	1,8	13,4	2,0	9,4	0,0	16,4	8,6
5	0,0	2,7	1,6	4,0	5,7	9,3	13,1	5,3
N	45	111	186	50	53	75	122	642
Về cách hỗ trợ vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi								
1	54,4	46,2	30,1	90,5	54,5	72,4	18,9	45,3
2	22,1	18,9	23,3	0,0	6,1	7,9	11,7	15,3
3	11,8	26,4	33,1	9,5	18,2	18,4	35,1	25,1
4	5,9	1,9	12,8	0,0	15,2	1,3	21,6	9,3
5	5,9	6,6	,8	0,0	6,1	0,0	12,6	4,9
N	68	106	133	42	33	76	111	569
Về cách tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất								
1	34,0	45,3	28,9	94,7	50,0	64,5	20,6	37,3
2	27,7	17,9	27,1	0,0	0,0	12,9	15,1	19,5
3	27,7	29,5	31,3	5,3	25,0	21,0	35,7	29,4
4	4,3	1,1	9,0	0,0	0,0	0,0	16,7	7,5
5	6,4	6,3	3,6	0,0	25,0	1,6	11,9	6,3
N	47	95	166	19	8	62	126	523

Nguồn: Kết quả khảo sát của 2100 người dân của đề tài, 2019

Bảng 5 cho thấy tỷ lệ đánh giá sự hài lòng ở mức độ cao nhất của người dân, nghĩa là ở điểm số 1, lên tới 45,7% với cách hỗ trợ miễn/giảm học phí học nghề, 45,3% với cách hỗ trợ vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi và 37,3% với cách tập huấn chuyển giao kỹ thuật sản xuất. Tỷ lệ bày tỏ không hài lòng ở mức cao nhất, nghĩa là ở điểm số 5, chỉ chiếm mức thấp, tương ứng với 5,3%, 4,9% và 6,3%. “*Cán bộ cấp xã, thôn, bản tuyên truyền các chính sách hỗ trợ cho người dân rất nhiệt tình. Tôi rất hài lòng. Khi mình khó khăn mà được giúp đỡ như vậy là quý hóa rồi* (Nữ, 33 tuổi, Đắk Lắk)”. Điều này cho thấy hoạt động CTXH chuyên nghiệp có giá trị hữu ích đối với người dân trong việc thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề, dù rằng, hoạt động này còn chưa thực sự phù hợp với mong đợi của xã hội. Tuy nhiên, căn cứ theo kết quả của từng địa bàn cho thấy tồn tại khoảng cách chênh lệch lớn về mức độ hài lòng của người dân đối với cách thức can thiệp thực hiện quyền ASXH thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp. Trong khi tỷ lệ hài lòng ở mức độ cao nhất của người dân Đà Nẵng lên tới 88,0%, 90,5% và 94,7% thì tỷ lệ này chỉ chiếm 23,8%, 18,9% và 20,6% ở người dân Đắk Lắk. Mức độ chênh lệch đó lần lượt lên tới 3,7 lần, 4,8 lần và 4,6 lần. Điều này có nghĩa, trong khi nhiều hoạt động CTXH chuyên nghiệp được thực hiện một cách hiệu

quả, thì cũng còn nhiều hoạt động chưa phát huy được vai trò tích cực, thậm chí chúng có thể tạo ra phiền toái với người dân. Kết quả này đồng thời cũng phản ánh năng lực khác biệt giữa những người làm nghề CTXH. Đây là hệ quả của tình trạng tồn tại đồng thời và đan xen giữa NVCTXH chuyên nghiệp, bán chuyên nghiệp và không chuyên.

KẾT LUẬN

Từ hệ thống ASXH được thực hiện theo tinh thần Nghị quyết Trung ương số 15, người dân được đảm bảo thực hiện quyền hỗ trợ học nghề, như: được miễn/giảm học phí học nghề, được vay vốn học nghề với lãi suất ưu đãi, cũng như được tập huấn, chuyển giao kỹ thuật sản xuất. Các biện pháp đưa chính sách đến cuộc sống đã phát huy vai trò tích cực. Tuy nhiên, công tác hỗ trợ người dân thực hiện các quyền này còn bất cập, hạn chế khiến một số người không được hưởng lợi quyền, từ đó xuất hiện nhu cầu được trợ giúp. Sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm NVCTXH đã đem cơ hội thực hiện quyền ASXH về hỗ trợ học nghề và việc làm đến với nhiều người dân, nhằm giúp họ cải thiện nghề nghiệp, đảm bảo nhu cầu cuộc sống, nâng cao trình độ chuyên môn và thu nhập. Quyền ASXH đối với học nghề luôn rất cần thiết và cần được thực hiện với nhiều người dân hơn giúp họ có cuộc sống tốt đẹp hơn trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, M.A. (2005). Khái luận chung về an sinh xã hội. *Tạp chí Bảo hiểm xã hội* số 1, 2 và 4.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2013). *Thông tư số 07/2013/TT-BLĐTBXH về quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ cộng tác viên CTXH xã, phường, thị trấn*.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2017). *Thông tư số 02/2017/BLĐTBXH về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp với người làm công tác xã hội*.
- Bộ Nội vụ. *Thông tư số 34/2010/BNV về tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức công tác xã hội*.
- Cục Bảo trợ Xã hội. (2015). *Báo cáo kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội năm 2010 của toàn quốc*.
- Cục Bảo trợ xã hội. (2018). *Thống kê các cơ sở trợ giúp xã hội*. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- Hải, N. T., và cộng sự. (2019). *Thị trường lao động với ASXH ở Việt Nam*. NXB Khoa học Xã hội.
- Linh, M., Hải, N. T., Hoa, N. T. K. (2021). Thực hiện quyền ASXH về chăm sóc sức khỏe của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội. *Tạp chí Nghiên cứu Con người* số 5(116).
- Loan, N.H., Hoa, N. T. K. (Đồng chủ biên) (2015). *Giáo trình công tác xã hội đại cương*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Quốc hội. *Bộ luật Lao động*. Số: 35-L/CTN, 1994.
- Quốc hội. *Luật Việc làm*. Số: 38/2013/QH13, 2013.
- Quốc hội. *Luật Giáo dục*. Luật số: 43/2019/QH14.
- Thu, L. T. H. (2007). Nghiên cứu pháp luật an sinh xã hội một số nước trên thế giới. *Tạp chí Bảo hiểm Xã hội* số 9.

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC VỚI DOANH NGHIỆP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

Trường Đại học Lao động – Xã hội
halt@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá thực trạng ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp, gồm các nhân tố từ phía trường đại học (quan điểm của lãnh đạo; năng lực bộ phận chuyên trách và bộ phận có liên quan đến phát triển liên kết đào tạo; năng lực phát triển liên kết đào tạo từ các khoa chuyên ngành; giảng viên; sinh viên; uy tín, thương hiệu và cơ sở vật chất của trường) và các nhân tố từ phía doanh nghiệp (quan điểm, tầm nhìn của lãnh đạo doanh nghiệp; đặc thù lĩnh vực hoạt động; sức ép của sự cạnh tranh và mức độ thiếu hụt loại lao động mà nhà trường đang đào tạo; mối liên kết sẵn có). Thông qua việc điều tra theo bảng hỏi đối với 2 nhóm đối tượng nhà trường và doanh nghiệp, với số trường đại học được khảo sát là 15 (mỗi trường đại học phỏng vấn 01 lãnh đạo trường, 01 lãnh đạo phòng Đào tạo, 01 lãnh đạo phòng Công tác sinh viên và 05 lãnh đạo của 5 khoa chuyên ngành) và số doanh nghiệp được khảo sát là 60 (mỗi doanh nghiệp phỏng vấn 01 lãnh đạo), tác giả của công trình nghiên cứu này đã rút ra được 9 kết luận. Đồng thời, cũng từ kết quả nghiên cứu và những kết luận rút ra từ nghiên cứu, nghiên cứu này đã đưa ra 9 khuyến nghị đối với các trường đại học và 2 khuyến nghị đối với các doanh nghiệp nhằm tăng cường sự liên kết và hiệu quả liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp.

Từ khóa: liên kết đào tạo, mạng lưới liên kết, trường đại học, doanh nghiệp

Abstract: The objective of this study is to assess the influence status and the degree of influence of factors on training collaboration between universities and enterprises, including factors from the university side (leadership's point of view; competency of specialized departments and departments related to the development of training collaboration; competency of developing training collaboration from specialized faculties; lecturers; students; prestige, brands and facilities of the school) and factors from the business side (opinion and vision of business leaders; specifics of the business field; the pressure of competition and the degree of shortage of labor type that the university is training; available collaboration). Through the survey by questionnaire for two groups of university and enterprise, with 15 surveyed universities (each university interviewed 01 university leader, 01 training department leader, 01 leader of the student affairs department and 05 leaders of 5 specialized faculties) and 60 surveyed enterprises (each enterprise interviewed 1 leader), the author of this study has drew 9 conclusions. 9 recommendations for universities and 2 recommendations for businesses to enhance collaboration and effectiveness of training collaboration between universities and enterprises were drawn from the research results and the conclusions.

Keywords: Training collaboration, affiliate networks, universities, businesses/enterprises

Mã bài báo: JHS-10

Ngày nhận bài sửa: 27/12/2021

Ngày nhận bài: 30/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 12/12/2021

1. Giới thiệu

Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là mối quan hệ trong đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nó bao gồm việc hỗ trợ đào tạo của doanh nghiệp

đối với nhà trường (hướng dẫn sinh viên thực hành, thực tập; giảng dạy cho sinh viên; tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu học tập; v.v...) và việc hỗ trợ của nhà trường đối với doanh nghiệp (đào tạo nguồn nhân lực cho doanh

ng nghiệp; tư vấn, cung cấp thông tin, hỗ trợ tài liệu đào tạo cho doanh nghiệp, v.v...).

Vấn đề liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp được Willhelm Humboldt khởi xướng, theo đó, trường đại học ngoài chức năng đào tạo phải có chức năng nghiên cứu và hợp tác với các ngành công nghiệp. Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp được hiểu như sự tương tác trực tiếp hay gián tiếp, giao dịch cá nhân hay không mang tính cá nhân giữa cơ sở giáo dục với các doanh nghiệp để mang lại lợi ích cho các bên, gồm: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, trao đổi nhân sự (học giả, sinh viên và chuyên gia), thương mại hóa kết quả nghiên cứu và phát triển, xây dựng và phổ biến chương trình đào tạo, học tập suốt đời, phát triển doanh nghiệp và quản trị. Vào năm 1810, Willhelm Humboldt đã thành lập Trường Đại học Berlin với điểm khác biệt so với các trường đại học khác là chuyển trọng tâm sang nghiên cứu giúp cho hoạt động đào tạo, đặc biệt là phát triển các lĩnh vực công nghệ phục vụ mục đích quân sự và dân sự (Toan & Mai, 2016).

Ngày nay, ở các nước phát triển như Mỹ, Canada, Úc, Anh, Pháp, Đức, hầu hết các trường đại học đều có sự liên kết đào tạo chặt chẽ với doanh nghiệp. Chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng trong tạo dựng môi trường pháp luật và các chính sách, hình thành liên kết 3 bên: chính phủ - nhà trường - doanh nghiệp. Trên thế giới, hợp tác đại học - doanh nghiệp được thể hiện ở nhiều hình thức và ở mức độ. Các mức độ hợp tác phổ biến là: tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí và thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập. Các mức cao hơn là: trao đổi chuyên gia, chia sẻ tri thức, công nghệ; đầu tư cho nghiên cứu, triển khai để cùng sở hữu và chuyển giao công nghệ; cùng đầu tư phát triển doanh nghiệp để thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học và cung cấp sản phẩm, dịch vụ cho xã hội. Nghiên cứu của các nhà khoa học trên thế giới như Wilson (2012), Rohrerberck & Arnold (2006) đã cho thấy, liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp đã trở thành xu thế đào tạo chung trên toàn cầu và đang phát triển với các hình thức và cấp độ ngày càng đa dạng.

Hòa với xu thế phát triển chung đó, vấn đề liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp đã và đang nhận được nhiều sự quan tâm ở Việt Nam. Dấu ấn đặc biệt khẳng định sự quan tâm này là nội dung Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 được thông qua tại Hội nghị TW 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Gần đây nhất, điều đó lại được khẳng định tại Báo cáo Chính trị của Đảng Cộng sản Việt Nam được nêu tại Đại hội XIII, theo đó, một trong những định hướng chính

để phát triển đất nước ta giai đoạn 2021-2030 là: *“Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới”*. Điều đó đòi hỏi các trường đại học phải tìm kiếm và thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở tất cả các chương trình đào tạo, trong đó vấn đề thúc đẩy đào tạo liên kết với doanh nghiệp là vấn đề đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học với doanh nghiệp trong việc đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học hiện nay còn chưa phát triển mạnh, chưa có kế hoạch và chương trình liên kết rõ ràng, hiệu quả; chất lượng đào tạo chưa cao. Chất lượng sinh viên tốt nghiệp ở các trường đại học vẫn chưa đáp ứng tốt nhu cầu của doanh nghiệp.

Việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp, trong bối cảnh đó, là một việc làm cần thiết.

Để làm rõ tác động các nhân tố đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp, nghiên cứu này tập trung vào một số nội dung chính sau:

- Đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố dựa trên kết quả nghiên cứu định tính và định lượng. Đưa ra các kết luận từ kết quả nghiên cứu này.

- Đưa ra các khuyến nghị nhằm tăng cường sự liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp.

2. Tổng quan nghiên cứu

Cho đến nay đã có nhiều nghiên cứu về liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp. Nghiên cứu của Mai (2008) đã khẳng định rằng liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. Các doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu của thị trường lao động. Vì lợi ích của chính mình, hoạt động đào tạo của trường đại học luôn hướng tới việc đáp ứng nhu cầu xã hội, trong đó có nhu cầu của doanh nghiệp. Như vậy, các trường đại học luôn có nhu cầu liên kết với doanh nghiệp. Mặt khác, việc trường đại học đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu của doanh nghiệp sẽ giúp doanh nghiệp có được nguồn nhân lực chất lượng cao, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp. Được hợp tác với một cơ sở đào tạo đại học cũng là nhu cầu thiết thực của chính doanh nghiệp. Do đó, mối liên kết này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong

việc đáp ứng lao động cho doanh nghiệp. Bài báo cũng đề xuất những giải pháp nhằm tạo nên mối liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và các doanh nghiệp trong nền kinh tế. Những giải pháp đó liên quan đến cả nhà trường, doanh nghiệp và Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nghiên cứu của Dũng (2016) đã đưa ra những số liệu minh chứng cho sự thành công của mô hình liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp. Theo Dũng (2016) mô hình của Trường Đại học Nông lâm (Đại học Huế) là một trong những trường đại học đầu tiên được chọn thí điểm mô hình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) từ năm 2005. Trường đã nỗ lực hợp tác với doanh nghiệp để đổi mới chương trình đào tạo, giúp sinh viên tiếp cận nhiều hơn với thực tế, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường. Sinh viên được đào tạo theo Dự án POHE có nhiều cơ hội trực tiếp tham gia các hoạt động quản lý, sản xuất, kinh doanh của các cơ quan, doanh nghiệp trong và ngoài nước, như: Lào, Campuchia, Thái Lan... Đến nay, Trường đã có quan hệ hợp tác với gần 500 doanh nghiệp, mang lại cơ hội lớn cho người học. Chính điều này giúp sinh viên tự tin, năng động và tìm kiếm được việc làm đúng với sở trường và ngành nghề đào tạo sau khi tốt nghiệp. Theo số liệu khảo sát năm 2013 của Trường Đại học Nông lâm (Đại học Huế), có 100% sinh viên được đào tạo theo Dự án POHE khi ra trường tìm được việc làm đúng với nghề nghiệp được đào tạo, được các nhà sử dụng lao động đánh giá cao về năng lực nghề nghiệp. Một số trường đại học khác, như Trường Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh, Học viện Nông nghiệp Việt Nam đã thiết lập mối quan hệ với trên 100 doanh nghiệp... Cũng theo Dũng, V.T., việc hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta vẫn còn nhiều bất cập, về cả số lượng, chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ cũng như chuyển giao nhân lực... Những tồn tại bất cập này xuất phát từ các nguyên nhân khách quan và chủ quan. Vào thời điểm năm 2016, chỉ có 4% doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo đại học trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; 29% doanh nghiệp tham gia hội thảo, tọa đàm, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo. Hầu hết mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp và rất ít sự liên kết xuất phát từ tầm nhìn dài hạn (78% so với 22%). Mức độ hợp tác chủ yếu là ở “sự hiểu biết phát triển ban đầu” (214 trong tổng số 493 trường đại học mà các doanh nghiệp ghi là “có sự hợp tác với”), hoặc “hợp tác ngắn hạn” (174 trong tổng số 493). Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là “đối tác lâu dài” và “đối tác chiến lược” của các doanh nghiệp.

Những nghiên cứu trên cùng với các nghiên cứu của

các nhà khoa học khác như Anh (2020); Hoàng (2011); Hội (2011); Tình (2015); Toàn (2016); Nguyễn (2020) đã khẳng định vai trò quan trọng của liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp, đồng thời đã chỉ ra rằng, ở Việt Nam, những trường đại học có liên kết đào tạo với doanh nghiệp, chất lượng đào tạo sẽ tốt hơn, sinh viên ra trường đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động và dễ tìm kiếm việc làm hơn. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp hiện nay vẫn còn nhiều bất cập cần có giải pháp hữu hiệu nhằm khắc phục.

Tuy nhiên, nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam lại có không nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến. Nghiên cứu của Nguyễn (2020) đã khẳng định vai trò của Chính phủ, Nhà trường và Doanh nghiệp trong sự phát triển liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp. Nghiên cứu của Hà và cộng sự (2016) đưa ra 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp, gồm nhóm nhân tố từ phía Nhà trường, nhóm nhân tố từ phía doanh nghiệp và nhóm nhân tố từ môi trường bên ngoài, song chưa đề cập đến nhóm nhân tố từ phía Chính phủ.

Về các nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp, trên thế giới có khá nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến. Nghiên cứu của M. Casey (2007) đối với các cơ sở đào tạo ngành y lại nhấn mạnh đến 7 yếu tố tạo nên sự thành công cho sự hợp tác này là tin cậy và đánh giá đối tác, lãnh đạo và quản lý sự thay đổi, khuôn khổ quan hệ đối tác, giao tiếp và tương tác, công bằng và tham gia vào quá trình ra quyết định, quyền lực và vai trò của điều phối viên đối tác. Nghiên cứu của Hemmert và cộng sự (2014) đã nhấn mạnh nhân tố ảnh hưởng rất mạnh đến sự hợp tác là sự tin nhiệm giữa hai bên. Đồng thời, qua số liệu của 618 cuộc khảo sát tại Hoa Kỳ, Nhật Bản và Hàn Quốc về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, để tạo ra sự tin nhiệm, điểm quan trọng nhất là sức mạnh của quan hệ hợp tác, danh tiếng đối tác, đảm bảo hợp đồng và hành vi cùng thắng, và kết quả thực nghiệm của mỗi quốc gia là khác nhau. Từ quan điểm quản lý thực tiễn, có ý kiến cho rằng cần tăng cường mạng lưới hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, đưa ra các biện pháp bảo vệ hợp đồng nhằm phản ánh hiệu quả lợi ích của đối tác, nhằm tăng cường hình thành niềm tin trong trường đại học và doanh nghiệp. Còn nghiên cứu của Li (2020) đã phân chia các nhân tố ảnh hưởng thành 3 nhóm, theo đó nhóm nhân tố thứ nhất là cấu trúc mạng lưới hợp tác, nhóm nhân tố thứ hai là không gian địa lý và nhóm thứ 3 là nhóm nhân tố xã hội. Mỗi nhóm nhân tố lại phân thành một số nhân tố khác nhau.

Như vậy, cách tiếp cận trong việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp khá đa dạng. Việc tiếp cận này dựa trên mục tiêu nghiên cứu của nhóm nghiên cứu, các nhân tố được xác định sẽ dựa trên bối cảnh kinh tế - chính trị - xã hội thực tế khi nhóm nghiên cứu tiến hành nghiên cứu tại địa bàn tiến hành nghiên cứu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, tác giả kế thừa một số nhân tố xác định từ các nghiên cứu trước, và chỉ tập trung vào 2 nhóm nhân tố là nhà trường và doanh nghiệp, bởi việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp được quyết định chính bởi 2 chủ thể này. Các nhóm nhân tố được tác giả xác định trong nghiên cứu gồm:

- Nhóm nhân tố từ phía Nhà trường: Quan điểm của lãnh đạo; Năng lực bộ phận chuyên trách và bộ phận có liên quan đến phát triển liên kết đào tạo; Năng lực phát triển liên kết đào tạo từ các khoa chuyên ngành; Giảng viên; Sinh viên; Uy tín, thương hiệu và cơ sở vật chất của trường.

- Nhóm nhân tố từ phía Doanh nghiệp: Quan điểm, tầm nhìn của lãnh đạo doanh nghiệp; Đặc thù lĩnh vực hoạt động; Sức ép của sự cạnh tranh và mức độ thiếu hụt loại lao động mà nhà trường đang đào tạo; Mối liên kết sẵn có.

Tác giả đã thiết kế 02 loại bảng hỏi để phỏng vấn.

Loại bảng hỏi thứ nhất là bảng hỏi dành cho các trường

đại học, tác giả sử dụng thang đo Likert trong việc thiết kế. Số trường được chọn khảo sát là 15 trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội. Với mỗi trường đại học được lựa chọn, nhóm nghiên cứu phỏng vấn 01 lãnh đạo trường, 01 lãnh đạo phòng đào tạo, 01 lãnh đạo phòng công tác sinh viên và 05 lãnh đạo của 5 khoa chuyên ngành. Tổng cộng khảo sát 120 phiếu.

Loại bảng hỏi thứ hai là bảng hỏi dành cho doanh nghiệp. Thang đo được sử dụng là thang đo Likert. Số doanh nghiệp được lựa chọn khảo sát là 60, mỗi doanh nghiệp phỏng vấn 01 lãnh đạo.

Với cả 2 loại bảng hỏi trên, đối tượng phỏng vấn đều giữ vai trò lãnh đạo. Họ là những người hiểu rõ nhất về sự liên kết và là những người chỉ đạo, điều hành, điều phối hoạt động liên kết. Vì vậy, kết quả phỏng vấn sẽ đảm bảo độ tin cậy cần thiết, góp phần đảm bảo tính chính xác và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

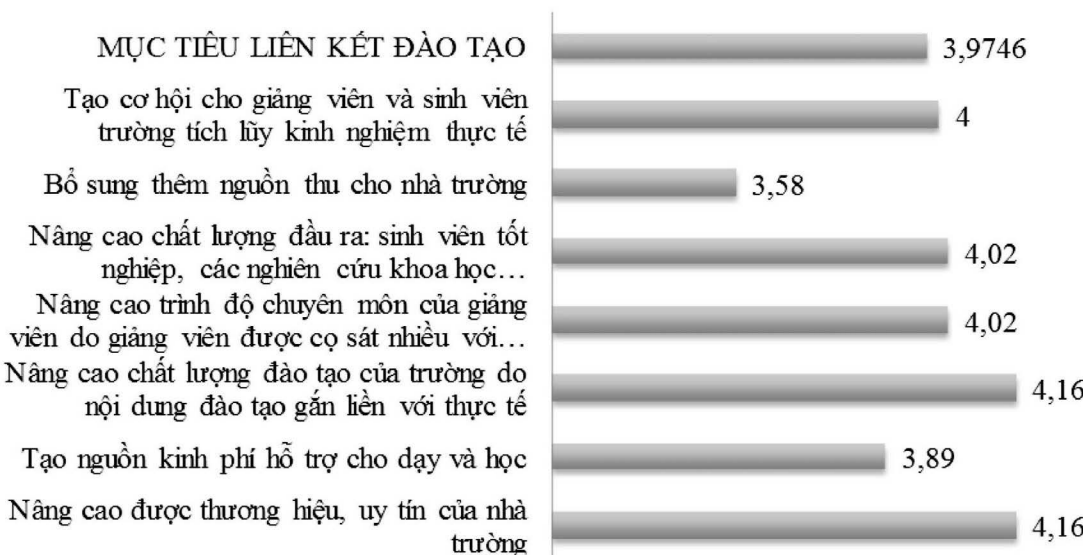
4.1. Các nhân tố từ phía Nhà trường

4.1.1. Quan điểm của lãnh đạo

Kết quả điều tra cho thấy lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học đều rất coi trọng liên kết đào tạo với doanh nghiệp. Vấn đề mà lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học chú trọng nhất là việc liên kết sẽ nâng cao chất lượng đào tạo (4,16); nâng cao uy tín, thương hiệu (4,16); nâng cao trình độ giảng viên (4,02) và nâng cao chất lượng đầu ra (4,02). Việc tăng nguồn thu hoặc tăng kinh phí hỗ trợ cho việc dạy và học không phải là mục tiêu chính của sự liên kết này.

Hình 1. Quan điểm của lãnh đạo chủ chốt các trường đại học về liên kết với doanh nghiệp

(1: Rất không đồng ý) => (5: Rất đồng ý)



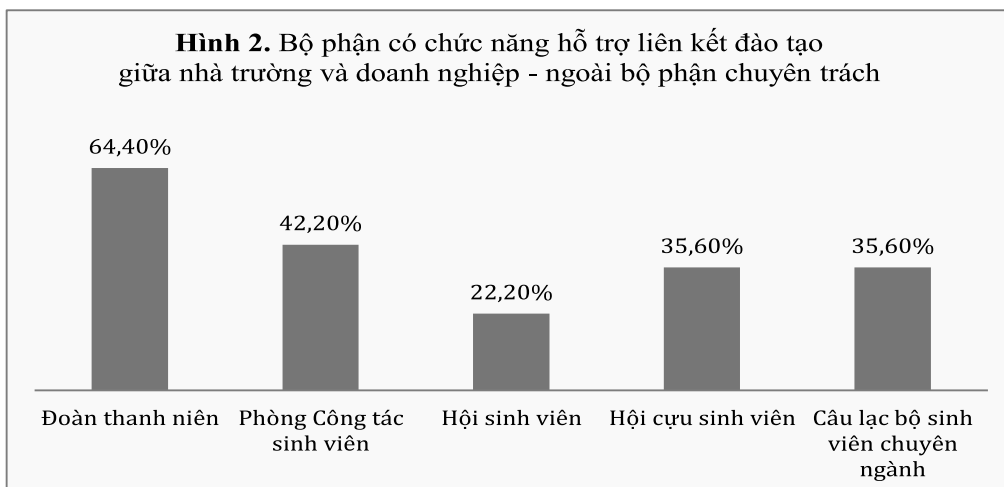
Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

4.1.2. Bộ phận chuyên trách và bộ phận có liên quan đến phát triển liên kết đào tạo

Theo kết quả phỏng vấn, lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học đều đánh giá rất cao ảnh hưởng của Đoàn Thanh niên trong phát triển hoạt động liên kết đào tạo (64,4%), sau đó đến phòng Công tác sinh viên (42,2%). Điều đó có thể giải thích được bởi sự năng động, tích cực và chủ động của Đoàn Thanh niên trong việc tạo ra sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Trong khi đó, phòng Công tác sinh viên có

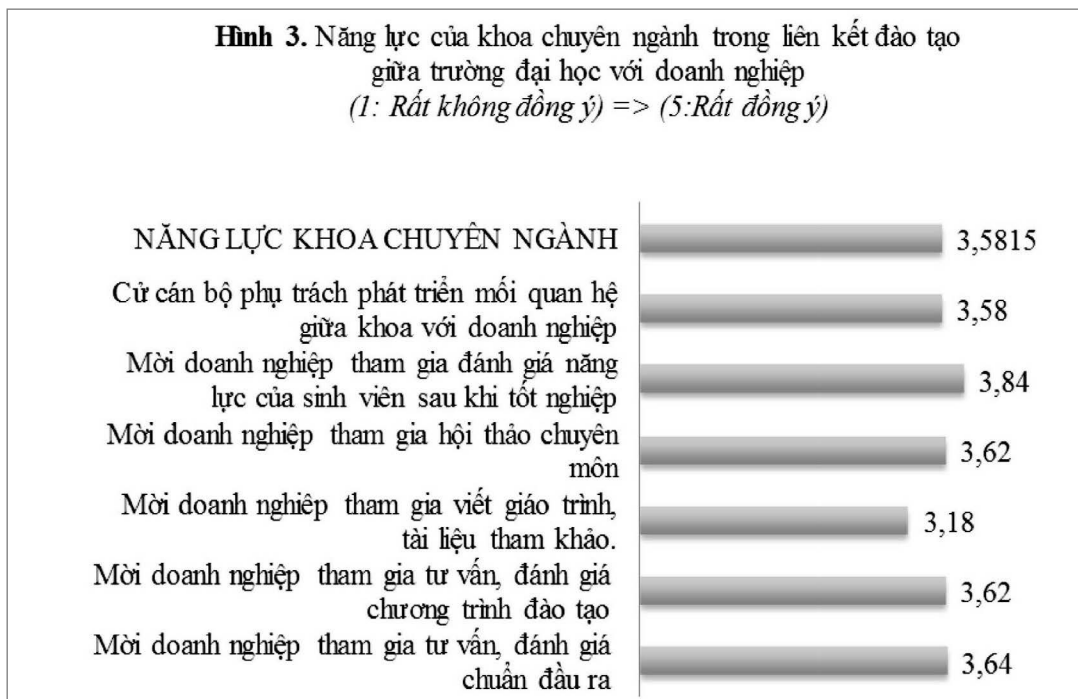
chức năng tạo sự liên kết này nhưng lại chưa phát huy đầy đủ vai trò của mình.

Ở các nước trên thế giới như Mỹ, Canada và Úc, Hội cựu sinh viên có vai trò rất quan trọng trong việc tăng cường sự liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp. Thông qua Hội cựu sinh viên, các trường đại học thiết lập được mạng lưới các doanh nghiệp có liên kết đào tạo, nghiên cứu với trường, trong đó cựu sinh viên giữ vai trò đầu mối của sự liên kết. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn cho thấy, ở các trường đại học Việt Nam, vai trò này vẫn chưa rõ nét.



Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

4.1.3. Năng lực phát triển liên kết đào tạo từ các Khoa chuyên ngành



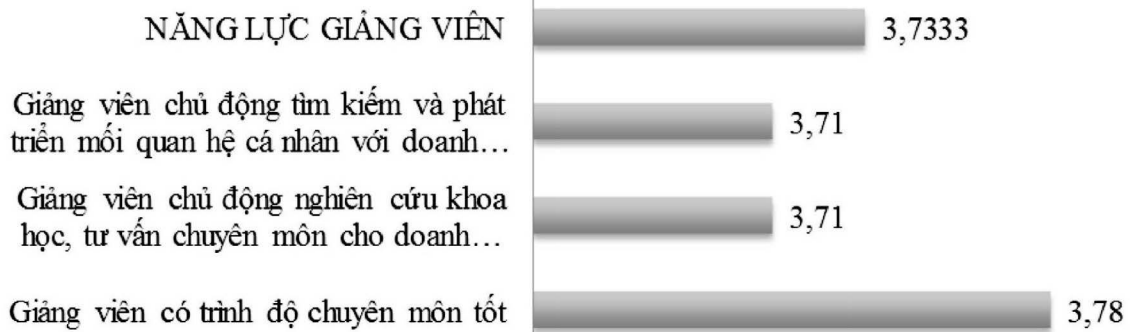
Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

Năng lực của các khoa chuyên ngành đang được đánh giá chung ở điểm số 3,58. Các khoa đã có nỗ lực liên kết với doanh nghiệp thông qua nhiều hình thức khác nhau, trong đó, hình thức liên kết được các khoa thực hiện tập trung cao nhất là mời

đánh giá năng lực sinh viên (3,84). Hình thức liên kết mà các khoa ít lựa chọn hơn đó là mời doanh nghiệp tham gia phối hợp biên soạn tài liệu giảng dạy (3,18).

4.1.4. Giảng viên

Hình 4. Năng lực giảng viên các trường đại học hướng tới liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp



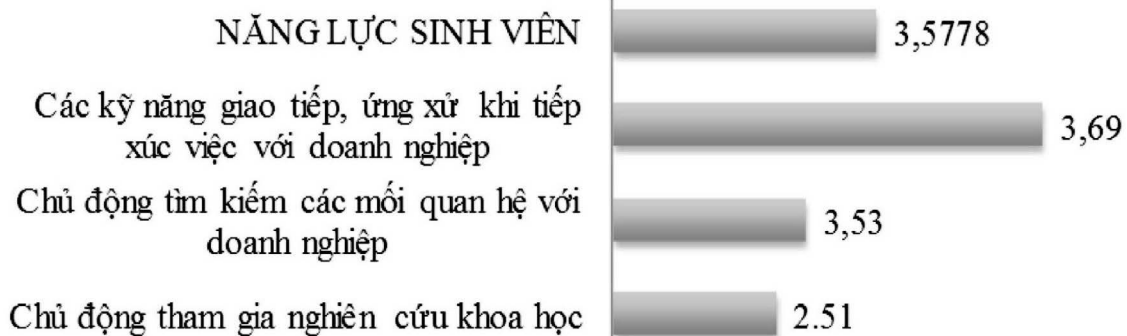
Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

Phần lớn lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học trên địa bàn Hà Nội đều đánh giá giảng viên của họ có trình độ chuyên môn tốt và điều đó đã có ảnh hưởng tích cực đến sự liên kết đào tạo (3,78). Họ cũng đánh giá cao sự chủ động của giảng viên trong việc tìm kiếm và phát triển quan hệ cá nhân với doanh nghiệp (3,71), phát triển sự hợp tác nghiên cứu và tư vấn cho doanh nghiệp (3,71).

4.1.5. Sinh viên

Dữ liệu ở Hình 5 cho thấy các trường đại học vẫn tin tưởng vào năng lực giao tiếp và ứng xử của sinh viên khi tiếp xúc với doanh nghiệp. Tuy nhiên, các trường cho rằng tính chủ động của sinh viên chưa thực sự cao. Đặc biệt, tính chủ động trong nghiên cứu khoa học ở sinh viên chỉ đạt điểm trung bình 2.51. Có tới 51,1% số ý kiến cho rằng sinh viên không chủ động nghiên cứu khoa học và chưa thực sự chủ động tìm kiếm các cơ hội trải nghiệm thực tiễn ở doanh nghiệp.

Hình 5. Năng lực sinh viên ảnh hưởng tới liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp



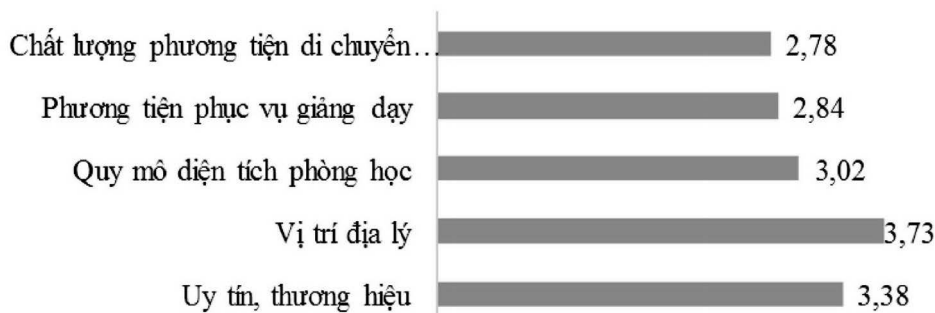
Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

4.1.6. Uy tín, thương hiệu và cơ sở vật chất của Trường

Trong 5 yếu tố khác thuộc về trường đại học ảnh hưởng tới quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, yếu tố vị trí địa lý và uy tín, thương hiệu của nhà trường được đánh giá khá khiêm tốn. Phần lớn các ý kiến cho rằng vị trí địa lý và uy tín, thương hiệu của nhà trường đang tạo ra thuận lợi thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Trong khi đó, chất lượng của phương

tiện di chuyển giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ là yếu tố cản trở, gây khó khăn trong thực thi các hoạt động liên kết hợp tác. Chất lượng của các phương tiện giảng dạy cũng là nhân tố chưa tích cực, điều kiện phòng học và trang thiết bị thiếu hiện đại cũng là yếu tố kém thu hút các doanh nhân về tham gia giảng dạy, trao đổi kiến thức thực tế ở các trường đại học.

Hình 6. Ảnh hưởng của uy tín, thương hiệu và cơ sở vật chất của trường tới liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp
(1: Không thuận lợi - 5: Rất thuận lợi)

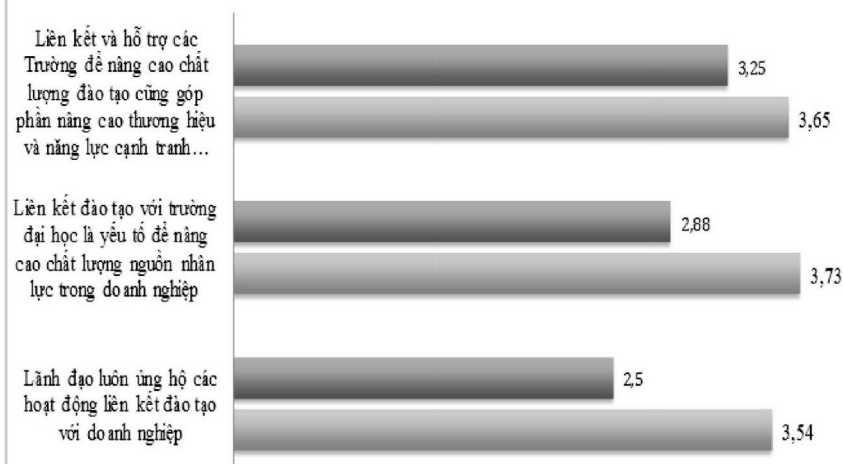


Nguồn: Kết quả điều tra 15 trường đại học

4.2 Các nhân tố từ phía doanh nghiệp

4.2.1. Quan điểm, tầm nhìn của lãnh đạo doanh nghiệp

Hình 7. Quan điểm của Doanh nghiệp về liên kết giữa Doanh nghiệp với Nhà trường



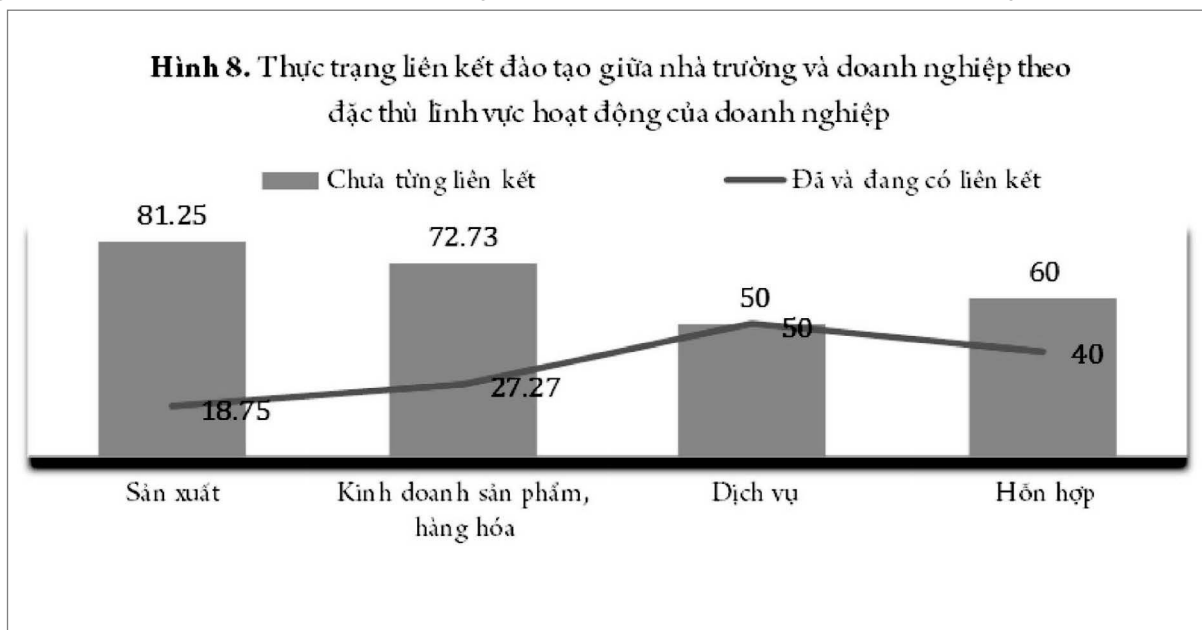
Ghi chú: trong Hình 7, với mỗi nội dung, cột phía trên biểu thị doanh nghiệp chưa có liên kết đào tạo với trường đại học và cột dưới biểu thị doanh nghiệp đã liên kết.

Nguồn: Kết quả điều tra 60 doanh nghiệp

Số liệu ở Hình 7 cho thấy, phần lớn lãnh đạo các doanh nghiệp đang có quan điểm tích cực về liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Phần lớn doanh nghiệp đồng ý với những lợi ích mà sự liên kết, hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp mang lại. Các số liệu cũng chỉ ra rằng, những doanh nghiệp đã liên kết đào tạo với các trường đại học

có sự ủng hộ và đánh giá cao lợi ích của sự liên kết, trong khi các doanh nghiệp chưa liên kết đào tạo với các trường đại học, tuy vẫn đánh giá cao những lợi ích mà sự liên kết mang lại và cũng bày tỏ sự ủng hộ liên kết, nhưng với mức độ thấp hơn so với các doanh nghiệp đã liên kết.

4.2.2. Đặc thù lĩnh vực hoạt động



Ghi chú: trong Hình 8, với mỗi nội dung, cột biểu thị doanh nghiệp chưa có liên kết đào tạo với trường đại học và đường kẻ biểu thị doanh nghiệp đã liên kết.

Nguồn: Kết quả điều tra 60 doanh nghiệp

Số liệu khảo sát cho thấy có sự khác biệt tương đối giữa lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp với tình trạng liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, kinh doanh hàng hóa ủng hộ nhiều hơn cho các hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Thực tế yêu cầu nghiêm ngặt về bí mật công nghệ sản xuất

hay những đảm bảo về an toàn lao động tại nơi làm việc có thể là những rào cản khiến các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất ít quan tâm, tạo điều kiện cho các hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, đặc biệt là các hoạt động, tiếp nhận sinh viên, giảng viên đến khảo sát, thực hành, thực tập.

4.2.3. Các nhân tố khác

Bảng 1. Các nhân tố khác ảnh hưởng tới liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp

Tên nhân tố	Đồng thuận chung		Đồng thuận từ nhóm DN có liên kết		Đồng thuận từ nhóm DN chưa có liên kết	
	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)
Uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp	48	64.9	41	65.1	7	63.6
Vị trí địa lý	13	17.6	11	17.5	2	18.2
Lịch sử phát triển của doanh nghiệp	13	17.6	11	17.5	2	18.2

Nguồn: Kết quả điều tra 60 doanh nghiệp

Kết quả khảo sát được tổng hợp ở bảng 1 cho thấy các doanh nghiệp đều cho rằng uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp là một nhân tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Có tới 64,9% số ý kiến tán đồng và không có sự khác biệt quá lớn về nhận định trên giữa nhóm doanh nghiệp đã và đang có liên kết và nhóm doanh nghiệp chưa có liên kết. Những ảnh hưởng về vị trí địa lý, lịch sử phát triển của doanh nghiệp được ghi nhận thấp hoặc ảnh hưởng không đáng kể.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu trên, có thể rút ra một số kết luận sau:

- Liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo. Ở Việt Nam, những trường đại học có liên kết đào tạo với doanh nghiệp, chất lượng đào tạo sẽ tốt hơn, sinh viên ra trường đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động và dễ tìm kiếm việc làm hơn. Liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp hiện nay vẫn còn nhiều bất cập cần có giải pháp hữu hiệu nhằm khắc phục.

- Lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học đều rất coi trọng liên kết đào tạo với doanh nghiệp. Vấn đề mà lãnh đạo chủ chốt ở các trường đại học chú trọng nhất là việc liên kết đào tạo sẽ nâng cao chất lượng đào tạo; nâng cao uy tín, thương hiệu của trường; nâng cao trình độ giảng viên và nâng cao chất lượng đầu ra.

- Đoàn Thanh niên phát huy khá tốt vai trò của mình trong liên kết đào tạo, trong khi đó, ảnh hưởng của phòng Công tác sinh viên, Hội cựu sinh viên, các câu lạc bộ chuyên ngành còn khá mờ nhạt.

- Đội ngũ giảng viên của các trường đại học có đủ năng lực, khả năng và tính chủ động cần thiết để tạo lập, duy trì và phát triển sự liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Sinh viên còn thiếu sự chủ động, nhiệt tình trong nghiên cứu, tìm hiểu thực tiễn, gây ảnh hưởng chưa tốt đến liên kết đào tạo.

- Vị trí địa lý và uy tín, thương hiệu của nhà trường có tác động thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Chất lượng của phương tiện di chuyển giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ là yếu tố cản trở, gây khó khăn trong thực thi các hoạt động liên kết hợp tác.

- Các doanh nghiệp chưa liên kết đào tạo với các trường đại học, tuy nhận thức được những lợi ích mà sự liên kết mang lại và cũng bày tỏ sự ủng hộ liên kết, nhưng với mức độ thấp hơn so với các doanh nghiệp đã liên kết.

- Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, kinh doanh hàng hóa rất ủng hộ hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất ít quan tâm, tạo điều kiện cho các hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Các doanh nghiệp có uy tín, thương hiệu cao thường có sự ủng hộ cao đối với hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp.

5.2. Một số khuyến nghị

5.2.1. Một số khuyến nghị với các trường đại học

Từ kết quả nghiên cứu và các kết luận trên, có thể đưa ra một số khuyến nghị với các trường đại học nhằm tăng cường sự liên kết đào tạo với doanh nghiệp:

- Các trường đại học nên có biện pháp tăng cường sự liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp; tạo lập và phát triển mạng lưới doanh nghiệp có liên kết đào tạo với trường trên cơ sở hai bên cùng có lợi; xây dựng và ban hành các quy định và cơ chế liên kết đào tạo với doanh nghiệp.

- Các trường đại học chưa thành lập Hội cựu sinh viên nên sớm thành lập Hội cựu sinh viên của trường và của từng khoa chuyên ngành. Cần quy định một trong những nhiệm vụ cơ bản của Hội cựu sinh viên là thiết lập, duy trì và phát triển mạng lưới nhằm tổ chức sự liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp.

- Cần xây dựng cơ chế và giao nhiệm vụ cho các câu lạc bộ chuyên ngành của sinh viên trong việc tổ chức sự liên kết đào tạo. Sự liên kết này cần có sự hỗ trợ từ phía khoa và các giảng viên. Cần tiếp tục nâng cao vai trò của Đoàn Thanh niên trong việc tổ chức sự liên kết và kết nối nhà trường – doanh nghiệp.

- Với các trường chưa có đầu mối chuyên trách chịu trách nhiệm về liên kết đào tạo nhà trường – doanh nghiệp, nên thành lập bộ phận quản lý chịu trách nhiệm về công việc này (ví dụ, thành lập phòng quan hệ với doanh nghiệp) hoặc giao nhiệm vụ cho một phòng chức năng làm đầu mối liên kết và chịu trách nhiệm chính trong mạng lưới liên kết cấp trường (ví dụ, phòng công tác sinh viên). Với các khoa chuyên ngành, nên giao nhiệm vụ này cho một người phụ trách chính (ví dụ, giáo vụ khoa).

- Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho sinh viên về việc nghiên cứu, tìm hiểu thực tiễn từ doanh nghiệp; trang bị cho sinh viên kỹ năng giao tiếp, ứng xử, làm việc với doanh nghiệp nhằm thúc đẩy tính hiệu quả của việc liên kết và tạo thiện cảm với doanh nghiệp thông qua sự liên kết.

- Xây dựng cơ chế thích hợp thúc đẩy đội ngũ giảng viên tham gia phát triển mạng lưới liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh các biện pháp phát triển thương hiệu của trường đại học nhằm tăng sức hút của nhà trường trong hoạt động liên kết đào tạo.

- Phối hợp với các tổ chức của người sử dụng lao động (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, Hiệp hội các doanh nghiệp vừa và nhỏ ...) tổ chức các diễn đàn về sự hợp tác đào tạo và nghiên cứu giữa nhà trường với doanh nghiệp để các doanh nghiệp chưa có sự liên kết với các trường đại học nhận thức rõ hơn về hình thức liên kết và lợi ích do liên kết mang lại. Thực hiện các hoạt động tuyên truyền (qua website hoặc hình thức khác) để nâng cao nhận thức về sự liên kết.

- Trong việc phát triển mạng lưới liên kết, các trường nên dành sự chú trọng đặc biệt đến các doanh nghiệp

có uy tín, thương hiệu cao và các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực dịch vụ, kinh doanh hàng hóa

5.2.2. Một số khuyến nghị với doanh nghiệp

- Lãnh đạo doanh nghiệp nên có sự tìm hiểu sâu hơn về lợi ích do liên kết đào tạo với trường đại học mang lại, đặc biệt là lợi ích mang lại cho doanh nghiệp khi nhận sinh viên thực hành, thực tập và giao cho sinh viên thực hiện một số hạng mục công việc mang lại hiệu quả sản xuất – kinh doanh cho doanh nghiệp. Cần nhận thức sâu hơn về việc hợp tác với các trường đại học, theo đó, sự hợp tác này có thể giúp doanh nghiệp thu hút nhân tài, chuyển giao tri thức mới, cải tiến hệ thống quản lý và công nghệ, tăng thêm khách hàng, v.v ...

- Nghiên cứu kinh nghiệm của các doanh nghiệp đã có sự thành công trong liên kết đào tạo, từ đó xây dựng và tổ chức các biện pháp liên kết hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, N.P. (2020). *Quan điểm của các doanh nghiệp trong hợp tác với trường đại học*. <http://www.tc-consulting.com.vn/vi/thu-vien/bai-viet-chuyen-gia/>.
- Casey, M. (2007). Partnership-success factors of interorganizational relationships. *Journal of nursing management*. Truy cập ngày 5/1/2021 từ <https://www.semanticscholar.org/paper/Partnership--success-factors-of-interorganizational-Casey/464ad24cb4ff332b2e33e995030ecd312c139884>
- Dũng, V.T. (2016). Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp. *Tạp chí Lý luận chính trị* số 5-2016.
- Hà, L.T. (2016). Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học thông qua liên kết đào tạo giữa các trường đại học khối kinh tế - xã hội với doanh nghiệp. *Báo cáo tổng hợp Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ mã số CB 2015 – 04 – 01*.
- Hemmert, M., Bstieler, L., & Okamuro, H. (2014). Bridging the Cultural Divide: Trust Formation in University-Industry Research Collaborations in the US, Japan, and South Korea. *Technovation*, 34, 605-616.
- Hoàng, H.V. (2011). “Hợp tác phát triển khoa học và công nghệ giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập”. *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế*. Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội.
- Hội, H.V. (2011). “Hợp tác giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo, nghiên cứu: nhu cầu, lợi ích và biện pháp thực hiện”. *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế*. Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội.
- Li, X. (2020). A Review of the Factors Influencing the Performance of University-Enterprise Cooperation Innovation. *Open Journal of Business and Management*, 8, 1281-1286. doi: 10.4236/ojbm.2020.83083
- Mai, T.T. H. (2008). Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật* 24.
- Making industry-university partnership work - Lessons from successful collaborations (2012). *Science Business Innovation Board AISBL*.
- Nguyễn, T.S. (2020). Hợp tác giữa đại học với doanh nghiệp trên thế giới và Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và giải pháp, *Tạp chí Công Thương - Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, số 20, tháng 8 năm 2020.
- Rohrberck, R. & Arnold H.M. (2006). Making university-industry collaboration work - a case study on the Deutsche Telekom Laboratories contrasted with finding in literature, *Proceedings of ISPIM Annual Conference of “Networks for Innovation”* (pp. 1 - 11), Athens, Greece. http://mpra.ub.uni-muenchen.de/5470/1/MPRA_Paper_5470.pdf
- Tình, Đ.V. (2015). “Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và liên hệ với Việt Nam”. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Bộ Kế hoạch và Đầu tư*, số 13, trang 46-48.
- Toàn, Đ.V. (2016). “Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam”. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Tập* 32, Số 4.
- Toan, D.V. & Mai, N.P. (2016). “Start-up in university and the university-enterprise partnership”, *ICECH2016 – International Conference on Emerging Challenges: Partnership Enhancement*. <https://pdfslide.net/documents/start-up-in-university-and-the-university-enterprise-khi-nghiep-v-hp.html>
- Wilson, DL. (2012). A Review of Business - University Collaboration. *Government Response to the Wilson Review*, pp. 18 - 19.

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HÀNH VI THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Lục Mạnh Hiến

Trường Đại học Lao động – Xã hội
hienlm@ulsa.edu.vn

TS. Nguyễn Quang Vinh

Trường Đại học Lao động – Xã hội
Quangvinh191081@ulsa.edu.vn

Nguyễn Minh Hiền

Bảo hiểm xã hội quận Ba Đình, TP. Hà Nội
hienbhhbd@gmail.com

Tóm tắt: Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện (BHXHTN) của người lao động (NLĐ) trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nghiên cứu đã đề xuất một mô hình cấu trúc của mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ trên địa bàn thành phố Hà Nội. 325 Mẫu khảo sát đã được thu thập và phân tích, phương pháp PLS-SEM được sử dụng để kiểm định 11 giả thuyết đề xuất. Kết quả nghiên cứu cho thấy một số biến có tác động trực tiếp đến hành vi tham gia BHXHTN như: nhận thức tính hữu ích, thu nhập, trách nhiệm đạo lý và một số biến không có tác động trực tiếp đến hành vi tham gia BHXHTN nhưng lại có sự tác động gián tiếp thông qua biến ý định tham gia BHXHTN như: chuẩn chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi. Đây có thể xem là các phát hiện mới từ nghiên cứu. Các thảo luận về đóng góp của nghiên cứu với thực tiễn và lý luận, hạn chế của nghiên cứu và đề xuất nghiên cứu tiếp theo cũng được đề cập trong nghiên cứu này.

Từ khóa: bảo hiểm xã hội tự nguyện, thuyết hành vi dự định (TPB), người lao động, thành phố Hà Nội.

Abstract: The purpose of this paper is to determine the influencing factors and measure the impact of each factor on employees' participation behavior in voluntary social insurance of employees in Hanoi city. The study has proposed a structural model of factors affecting the participation behavior in voluntary social insurance of employees in Hanoi city. 325 samples were collected and analyzed, PLS-SEM method was applied to test 11 proposed hypotheses. The results show the variables that have a direct impact on the participation behavior in voluntary social insurance of employees included: Perceived usefulness, income, moral responsibility and some of variables have no direct impact on participation behavior in voluntary social insurance of employees, however, the result also indicated the indirect impact of their variable to participation behavior through the intention to participate variable included: subjective norm and perceived behavioral control. These can be considered as new findings from this study. Finally, the academic contribution, implications of the findings for social insurance managers and limitation are also discussed in this study.

Keywords: voluntary social insurance, theory of planned behavior (TPB), employees, Hanoi city

Mã bài báo: JHS-12

Ngày nhận bài sửa: 19/12/2021

Ngày nhận bài: 20/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 02/12/2021

1. Giới thiệu

Chính sách BHXH tự nguyện ra đời từ năm 2008 nhằm tạo cơ hội cho mọi NLĐ ở khu vực phi chính thức được tham gia BHXH. Sau hơn 10 năm triển khai, đặc biệt là từ nửa cuối năm 2018 đến nay, cùng với định hướng chính trị thực hiện “bảo hiểm xã hội (BHXH) toàn dân” được khẳng định tại Nghị quyết số 28-NQ/TW, công tác phát triển BHXHTN đã có nhiều bứt phá. Theo BHXH Việt Nam, đến hết tháng 4/2021, số người tham gia BHXHTN là 1,12 triệu, tăng 23.400 người so với tháng 3/2021. Tính riêng trong năm 2020, dù xảy ra đại dịch Covid-19 nhưng số người tham gia BHXHTN trên toàn quốc tăng gần gấp đôi so với năm 2019 (gần 500.000 người), bằng tổng số người vận động được của 11 năm trước đó. Đến hết năm 2020, số người tham gia BHXHTN đã đạt khoảng 2,2% lực lượng lao động trong độ tuổi là nông dân và lao động khu vực phi chính thức. Việt Nam được quốc tế đánh giá đang là quốc gia có tỉ lệ thụ hưởng chính sách BHXHTN cao so với khu vực. Tuy nhiên, xét về mức độ hấp dẫn, việc chỉ quy định thực hiện với 2 chế độ hưu trí và tử tuất với thời gian đóng góp kéo dài dẫn tới việc người dân ngại chờ đợi nên không mặn mà tham gia BHXHTN. Bên cạnh đó, số lượng người tham gia BHXHTN chưa nhiều một phần do người dân chưa hiểu được hết lợi ích của chính sách, một phần có nguyên nhân từ chính sách và do thu nhập của đối tượng lao động tự do bấp bênh, không bền vững. Mặc dù BHXHTN là chính sách nhân văn với mục tiêu giúp người dân, NLĐ trong khu vực phi chính thức không tham gia BHXH bắt buộc khi tham gia BHXHTN sẽ có lương hưu để ổn định cuộc sống khi hết tuổi lao động. Thế nhưng, mặt bằng thu nhập của nhiều NLĐ tự do còn thấp, trong khi thời gian đóng tối thiểu để hưởng lương hưu dài là 20 năm nên không hấp dẫn NLĐ. Các bất cập này cho thấy cần phải có nghiên cứu nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới hành vi tham gia BHXHTN của người dân nhằm nghiên cứu đưa ra những giải pháp đồng bộ, cụ thể và phù hợp với tình hình, đặc điểm của đối tượng tham gia BHXH.

Thời gian qua, Bảo hiểm xã hội Thành phố đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền trên địa bàn, góp phần nâng cao tỷ lệ người tham gia BHXHTN. Đến ngày 22/11, TP. Hà Nội có hơn 1,8 triệu người tham gia BHXH bắt buộc, khoảng 54 nghìn người tham gia BHXHTN. Cụ thể đến đầu tháng 11 năm 2021, số người tham gia BHXHTN đã tăng thêm hơn 8.500 người so với cùng kỳ năm 2020. Với kết quả này, Bảo hiểm xã hội TP. Hà Nội đã “cán đích” sớm, hoàn thành chỉ tiêu của Hội đồng Nhân dân thành phố đưa ra với tỉ lệ lao động tham gia BHXHTN chiếm 1% lực lượng lao

động trong độ tuổi năm 2021. Hiện nay, 19/30 huyện của Thủ đô đã hoàn thành chỉ tiêu được giao. Hà Nội phấn đấu bình quân mỗi xã/phường/thị trấn có 60 người tham gia BHXHTN, Bảo hiểm xã hội TP. Hà Nội đã triển khai nhiều cách làm mới như mô hình xã điểm về phát triển BHXHTN, bảo hiểm y tế (BHYT) hộ gia đình. Tuy nhiên, việc nâng tổng số người và tỉ lệ lao động ở khu vực phi chính thức tham gia BHXHTN lên vẫn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân số lượng người tham gia còn chưa tương xứng với tiềm năng của thành phố là do đặc điểm lao động của đối tượng tham gia BHXHTN như: trình độ học vấn và nhận thức xã hội còn nhiều hạn chế, lao động phần lớn chưa qua đào tạo, việc làm bấp bênh, thu nhập thấp là những vấn đề ảnh hưởng lớn đến việc triển khai thực hiện BHXHTN cho NLĐ thuộc khu vực này, người dân chưa xem BHXH là một nhu cầu cấp thiết; thu nhập thấp, lao động không ổn định nên không đủ tiền để đóng phí thường xuyên liên tục; một số đối tượng cũng chưa thật đồng tình, chưa ủng hộ người thân tham gia BHXHTN... Mặt khác, một chính sách xã hội mới, thuộc loại hình tự nguyện và triển khai rộng rãi cho tất cả các đối tượng trong khi người dân chưa quen với việc tích lũy, tiết kiệm, dự phòng cho tương lai thì thật khó để BHXHTN có ngay sự đồng thuận.

Về mặt lý thuyết, trong thời gian qua, đã có khá nhiều nghiên cứu đề cập tới các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng các sản phẩm, dịch vụ trong các lĩnh vực khác nhau (Cường và cộng sự, 2014). Tuy nhiên, nghiên cứu đề cập tới các nhân tố ảnh hưởng đến sự quan tâm tham gia BHXHTN là khá ít. Cường, N.X. và cộng sự (2014), trong nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến sự quan tâm tham gia BHXHTN của NLĐ buôn bán nhỏ, lẻ tại tỉnh Nghệ An cho thấy Lý thuyết hành vi dự định (TPB) của Ajzen (1991) có thể sử dụng cho việc nghiên cứu về hành vi mua BHXHTN tại Việt Nam. Tương tự như vậy Hà và Hồ (2020) và Min Qin và cộng sự (2015) cũng cho thấy mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tham gia BHXHTN của người dân ở các địa phương cũng khác nhau. Hầu hết các nghiên cứu đều sử dụng các yếu tố như: Nhận thức về an sinh xã hội, thu nhập, truyền thông, ý thức sức khỏe khi về già, hiểu biết về BHXHTN của NLĐ... và các yếu tố đó có mức độ ảnh hưởng lớn đến ý định tham gia BHXHTN. Tuy nhiên, các nghiên cứu này mới chỉ dừng lại ở việc nghiên cứu ý định hành vi tham gia BHXH mà chưa có các nghiên cứu đưa ra sự ảnh hưởng của các nhân tố này đến hành vi tham gia BHXH tự nguyện như thế nào. Bên cạnh đó, hầu hết các nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để phân tích các tác động trực tiếp của các nhân tố đến ý định tham gia BHXHTN.

Bằng việc áp dụng mô hình PLS-SEM, nghiên cứu này sẽ làm rõ mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp của các nhân tố đến ý định tham gia BHXHTN và hành vi tham gia BHXHTN của người dân trên địa bàn Hà Nội.

2. Cơ sở lý luận

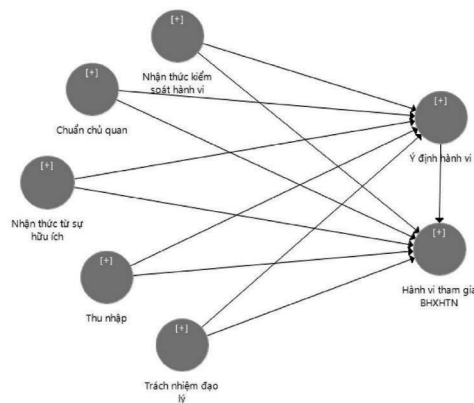
Theo Ajzen (1991, tr. 181) ý định được xem là “bao gồm các yếu tố động cơ có ảnh hưởng đến hành vi của mỗi cá nhân; các yếu tố này cho thấy mức độ sẵn sàng hoặc nỗ lực mà mỗi cá nhân sẽ bỏ ra để thực hiện hành vi”. Trên cơ sở đối tượng nghiên cứu là hành vi tham gia bảo BHXHTN (Cường và cộng sự, 2014; Min Qin và cộng sự, 2015; Hồng và cộng sự, 2017; Hà và Hồ, 2020) hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy hai học thuyết được sử dụng phổ biến bao gồm: Thuyết hành động hợp lý TRA (Theory of Reasoned Action) được Ajzen và Fishbein xây dựng từ năm 1975 và được xem là học thuyết tiên phong trong lĩnh vực nghiên cứu tâm lý xã hội. Thuyết hành vi dự định (Ajzen, 1991) là sự phát triển và cải tiến của Thuyết hành động hợp lý (TRA). Yếu tố quyết định đến hành vi cuối cùng không phải là thái độ mà là ý định hành vi. Ý định bị tác động bởi thái độ và quy chuẩn chủ quan. Thái độ đối với một hành động là một người cảm thấy như thế nào khi làm một việc gì đó. Quy chuẩn chủ quan là người khác cảm thấy như thế nào khi người đó làm việc đó (gia đình, bạn bè, xã hội, cộng đồng...). Theo Ajzen (1991), sự ra đời của thuyết hành vi dự định TPB (Theory of Planned Behavior) xuất phát từ giới hạn của hành vi mà con người có ít sự kiểm soát. Nhân tố thứ ba mà Ajzen cho là có ảnh hưởng đến ý định của con người là yếu tố Nhận thức kiểm soát hành vi (Perceived Behavioral Control). Nhận thức kiểm soát hành vi phản ánh việc dễ dàng hay khó khăn khi thực hiện hành vi và việc thực hiện hành vi đó có bị kiểm soát hay hạn chế hay không (Ajzen, 1991, tr. 183). Mô hình TPB khắc phục nhược điểm của TRA bằng cách thêm vào một biến nữa là hành vi kiểm soát cảm nhận. Nó đại diện cho các nguồn lực cần thiết của một người để thực hiện một công việc bất kỳ. Mô hình TPB được xem như tối ưu hơn đối với TRA trong việc dự đoán và giải thích hành vi của người tiêu dùng trong cùng một nội dung và hoàn cảnh nghiên cứu.

Bên cạnh các biến thuộc mô hình TPB, một số nghiên cứu đã bổ sung thêm vào mô hình các biến số khác khi nghiên cứu về BHXHTN như: ảnh hưởng xã hội bên ngoài (Beck & Ajzen, 1991; Hsu và Lu, 2004); môi trường bên trong gia đình (Beck & Ajzen, 1991; Hsu và Lu, 2004), Lee, 2004), và Ajzen & Fishbein, (2008); nhận thức về rủi ro (Omar, 2007); nhận thức từ sự hữu ích (Tsoukatos và Rand, 2006 và Brahmana, 2018); thu nhập của người lao động (Lin và Chen,

2006), Qin và cộng sự (2015); Đạt, 2016); trách nhiệm về đạo lý (Cường và cộng sự, 2014; Hồng và cộng sự, 2017); truyền thông (Hồng và cộng sự, 2017; Phương và Song, 2014; Đạt, 2016).

Trên cơ sở khảo cứu tài liệu, nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tham gia BHXHTN như hình 1 và bảng 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu

Nghiên cứu đề xuất các giả thuyết như sau:

H1: Nhận thức kiểm soát hành vi có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi và hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H2: Chuẩn chủ quan có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi và hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H3: Nhận thức từ sự hữu ích có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi và hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H4: Thu nhập có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi và hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H5: Trách nhiệm đạo lý có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi và hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H6: Ý định hành vi có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ.

H7: Nhận thức kiểm soát hành vi có ảnh hưởng gián tiếp đến hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ thông qua ý định hành vi.

H8: Chuẩn chủ quan có ảnh hưởng gián tiếp hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ thông qua ý định hành vi.

H9: Nhận thức từ sự hữu ích có ảnh hưởng gián tiếp hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ thông qua ý định hành vi.

H10: Thu nhập có ảnh hưởng gián tiếp hành vi tham gia BHXHTN của NLĐ thông qua ý định hành vi.

H11: Trách nhiệm đạo lý có ảnh hưởng gián tiếp hành vi tham gia BHXHTN của NLD thông qua ý định hành vi.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu được đặt ra ở trên, nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp tổng hợp, đối sánh và phân tích số liệu, dữ liệu thứ cấp với phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu được thực hiện qua 4 bước bao gồm: Bước 1: Nghiên cứu định tính ban đầu, Bước 2: Nghiên cứu định lượng sơ bộ, Bước 3: Nghiên cứu định lượng chính thức, Bước 4: Nghiên cứu định tính bổ sung.

Dữ liệu sơ cấp: được thu thập bằng phương pháp khảo sát từ cuộc điều tra bằng bảng hỏi dành riêng cho đề tài. Tổng thể nghiên cứu bao gồm tất cả NLD trong khu vực phi chính thức đã tham gia BHXHTN. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu: thuận tiện với quy mô mẫu là 450 phần tử mẫu.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng hỏi được phân tích bằng công cụ phân tích dữ liệu thống kê SPSS, SmartPLS. Cụ thể các kỹ thuật chính được sử dụng gồm: Kỹ thuật phân tích thông thường: như thống kê mô tả để nêu ra bức tranh tổng thể về nhân khẩu học. Kỹ thuật phân tích đa nhân tố: để xác định các thành phần của ý định khởi nghiệp, các yếu tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên. Kỹ thuật phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính bán phần: để xác định sự tương tác phức tạp giữa các yếu tố và thành phần của mô hình ý định khởi nghiệp. Theo Henseler & Chin (2010), mô hình nghiên cứu Giá trị phương sai nhỏ nhất PLS-SEM được đánh giá qua hai bước là đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc. Đầu tiên, mô hình đo lường được đánh giá thông qua đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các khái niệm đo lường trong mô hình.

Bảng 1. Thang đo của biến nghiên cứu

Biến nghiên cứu	Các chỉ báo	Nguồn
Kiểm soát nhận thức hành vi	Tôi có đủ kiến thức để tự mua BHXHTN	Omar và Owusu-Frimpong (2007), Ajzen và Fishbein, M. (2008).
	Tôi có thể mua BHXHTN mà không cần ai tư vấn giúp đỡ	
	Tôi không có bất kỳ nguồn thông tin nào về việc mua BHXHTN *	
	Tôi có thể tự mua BHXHTN một cách hợp lý	
Chuẩn chủ quan	Trong hoàn cảnh của của tôi nghĩ rằng tôi nên mua BHXHTN	Ryan (1982), Taylor and Todd (1995), Omar (2007), Ejye Omar và cộng sự (2007), Ajzen (2008)
	Mọi người (bạn bè, người thân) đều ủng hộ khi tôi mua BHXHTN	
	Những người ảnh hưởng đến hành vi của tôi nghĩ rằng tôi nên mua BHXHTN	
Nhận thức từ sự hữu ích	Mua BHXHTN giúp tôi giảm bớt chi phí trong tương lai	Tsoukatos và Rand (2006), Ejye Omar và cộng sự (2007), Ajzen (2008), Brahmana và Brahmana (2013)
	Mua BHXHTN cải thiện sức khỏe của tôi trong tương lai	
	Mua BHXHTN làm cho lợi ích về cuộc sống của tôi tốt hơn	
	BHXHTN cung cấp mức sống tiêu chuẩn cho những người phụ thuộc	
Thu nhập	Tôi cho rằng thu nhập là yếu tố quan trọng nhất tác động đến việc tham gia BHXHTN của tôi	Qin và cộng sự (2015); (2017); Đạt, H.M. (2016)
	Nếu thu nhập ổn định tôi sẽ có nhu cầu tham gia BHXHTN.	
	Nếu được Nhà nước hỗ trợ thêm một phần mức phí tham gia BHXHTN thì tôi sẽ tham gia.	
Trách nhiệm đạo lý	Tôi cho rằng tham gia BHXHTN là thể hiện tình yêu thương, trách nhiệm đối với gia đình và xã hội.	Cường và cộng sự (2014); Hồng, H.B. và cộng sự (2017)
	Tôi cho rằng tham gia BHXHTN là mang lại sự an tâm và tự tin trong cuộc sống cho cha mẹ và con cái.	
	Tôi nghĩ rằng tham gia BHXHTN là cách để tích lũy trong cuộc sống và đã tự lo cho cha mẹ khi hết tuổi lao động.	
	Tôi cảm thấy hạnh phúc khi cha mẹ, con cái được quan tâm chăm sóc	

Biến nghiên cứu	Các chỉ báo	Nguồn
Ý định mua	Tôi dự định mua bảo hiểm BHXHTN trong tương lai	Omar (2007), Omar và Owusu-Frimpong (2007), Ajzen (2008), Brahmana và Brahmana (2013)
	Tôi sẽ mua bảo hiểm BHXHTN trong tương lai	
	Không chắc rằng tôi sẽ mua bảo hiểm BHXHTN trong tương lai *	
Hành vi mua	Tôi nghĩ rằng mua bảo hiểm BHXHTN là một lựa chọn tốt	Omar (2007), Omar và Owusu-Frimpong (2007), Ajzen và Fishbein (2008), Brahmana và Brahmana (2013)
	Ý kiến chung của tôi về bảo hiểm BHXHTN là tiêu cực *	
	Tôi thích quyết định của mình trong việc mua bảo hiểm BHXHTN	

(*: Câu hỏi nghịch đảo)

Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu

Bảng khảo sát được chia làm 2 phần, phần 1 là thông tin của mẫu khảo sát phần 2 liên quan đến các đánh giá của mẫu khảo sát đối với các biến nghiên cứu, các câu hỏi được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ: từ 1 hoàn toàn không đồng ý đến 5 hoàn toàn đồng ý.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát với NLD làm việc trong khu vực phi chính thức trong nội thành Hà Nội. Tổng cộng 450 phiếu khảo sát đã được gửi từ tháng 3/2021 – 7/2021. Trong số 400 phiếu khảo sát được gửi đi có phiếu gửi trả lời đạt tỷ lệ 88,8%, sau khi đã loại bỏ các phiếu không hợp lệ cuối cùng 325 phiếu được sử dụng đạt tỷ lệ 72,2%. Bảng 2 cho thấy kết quả khảo sát nhân khẩu học của NLD.

Về giới tính: có 122 người được khảo sát là nam

giới chiếm 37,5%. Nữ giới tham gia vào khảo sát trong nghiên cứu này là 203 người chiếm 62,5% trong tổng số người được hỏi.

Về trình độ học vấn: Người được hỏi có trình độ trung cấp chiếm 28,6%, cao đẳng chiếm 7,7%, đại học chiếm 63,7%, trong tổng số người được hỏi, có thể thấy số lao động có trình độ cao chiếm đa số trong nghiên cứu này.

Về công việc: Phần lớn những người được hỏi đều cho thấy họ đang làm công ăn lương từ các cơ sở sản xuất kinh doanh khác nhau, chiếm 86,5% trong nghiên cứu này. Còn lại 13,5% số người được hỏi tự mở các cơ sở kinh doanh hoặc sản xuất.

Về thu nhập: Những người có thu nhập từ 4 – dưới 6 triệu đồng/tháng chiếm 22.2%, 6 - 9 triệu đồng/tháng chiếm 51.7% và những người có thu nhập trên 10 triệu đồng/tháng chiếm 26.2%.

Bảng 2. Thông tin nhân khẩu học của mẫu khảo sát

Tiêu chí		Tần số	Tỉ lệ (%)	Số hợp lệ (%)	Tỉ lệ tích lũy (%)
Giới tính	Nam	122	37.5	37.5	37.5
	Nữ	203	62.5	62.5	100.0
Độ tuổi	18-25	20	6.2	6.2	6.2
	26-35	150	46.2	46.2	52.3
	36-45	111	34.2	34.2	86.5
	Trên 45	44	13.5	13.5	100.0
Trình độ học vấn	Trung cấp	93	28.6	28.6	28.6
	Cao đẳng	25	7.7	7.7	36.3
	Đại học	207	63.7	63.7	100.0
Công việc	Làm thuê	281	86.5	86.5	86.5
	Tự làm	44	13.5	13.5	100.0
Thu nhập (Triệu đồng/tháng)	Từ 4 - dưới 6 triệu đồng	72	22.2	22.2	22.2
	Từ 6 - dưới 9 triệu đồng	168	51.7	51.7	73.8
	Từ 10 triệu đồng trở lên	85	26.2	26.2	100.0
Tổng cộng		325	100.0	100.0	

Nguồn: Lựa chọn mẫu khảo sát của nhóm nghiên cứu

4.2. Kiểm định độ tin cậy và sự phù hợp của mô hình

Bảng 3. Kết quả kiểm định độ tin cậy

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Chuẩn chủ quan	0.823	0.828	0.895	0.739
Kiểm soát nhận thức hành vi	0.778	0.814	0.899	0.816
Nhận thức tính hữu ích	0.789	0.811	0.875	0.700
Thu nhập	0.803	0.826	0.883	0.717
Trách nhiệm đạo lý	0.920	0.927	0.944	0.808
Ý định tham gia	0.944	0.945	0.973	0.947
Hành vi tham gia BHXHTN	0.850	0.851	0.909	0.769

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Bảng 3 trình bày các thông số về Độ tin cậy của dữ liệu. Chỉ số Cronbach's Alpha là chỉ số đo độ tin cậy truyền thống; chỉ số độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability) được sử dụng phổ biến hơn để phân tích theo phương pháp PLS-SEM; chỉ số Phương sai trích (AVE) cũng là chỉ số quan trọng để đánh giá dữ liệu. Dữ liệu đảm bảo độ tin cậy khi các chỉ số Cronbach's Alpha và Độ tin cậy tổng hợp lớn hơn 0.7 và chỉ số AVE lớn hơn 0.5, Trong nghiên cứu này, 2 trong 4 biến quan sát thuộc biến Kiểm soát nhận thức hành vi (KSNT1 và KSNT2), 1 trong 4 biến quan sát thuộc biến Nhận thức tính hữu ích (NTHI4) và 1

trong 3 biến Ý định tham gia (YDTG3) không đáp ứng yêu cầu và đã bị loại khỏi mô hình. Sau khi loại khỏi mô hình các biến không phù hợp dữ liệu phân tích đã đảm bảo độ tin cậy cần thiết (Hair và cộng sự, 2016).

Tiếp theo, quá trình phân tích dữ liệu trong nghiên cứu thực hiện theo các bước phân tích mô hình phản ánh (Reflective model) theo trình tự được trình bày trong tài liệu của (Hair và cộng sự, 2016). Các biến ứng viên cho việc loại bỏ là các biến có hệ số tải "Outer loading" nhỏ hơn 0.7 và nếu xóa đi giúp cải thiện các tiêu chí thống kê đạt mức yêu cầu.

Bảng 4. Kết quả nhân tố tải cho mô hình

	Chuẩn chủ quan	Kiểm soát nhận thức hành vi	Nhận thức tính hữu ích	Thu nhập	Trách nhiệm đạo lý	Ý định tham gia	Hành vi tham gia BHXHTN
CCQ1	0.828	0.376	0.400	0.240	0.420	0.424	0.327
CCQ2	0.892	0.418	0.492	0.130	0.321	0.412	0.446
CCQ3	0.858	0.400	0.410	0.275	0.417	0.479	0.393
KSNT2	0.402	0.877	0.245	0.172	0.258	0.322	0.250
KSNT4	0.434	0.929	0.268	0.280	0.353	0.408	0.334
NTHI1	0.351	0.201	0.834	0.375	0.449	0.462	0.598
NTHI2	0.420	0.217	0.792	0.202	0.379	0.283	0.438
NTHI3	0.504	0.293	0.882	0.367	0.518	0.461	0.605
TN1	0.260	0.286	0.345	0.847	0.599	0.441	0.524
TN2	0.274	0.267	0.363	0.915	0.592	0.423	0.514
TN3	0.063	0.062	0.273	0.773	0.406	0.273	0.411
TNDL1	0.373	0.239	0.498	0.625	0.885	0.576	0.618
TNDL2	0.478	0.361	0.527	0.578	0.947	0.640	0.660
TNDL3	0.457	0.337	0.527	0.590	0.927	0.567	0.663
TNDL4	0.283	0.293	0.390	0.505	0.832	0.462	0.593
YDTG1	0.503	0.403	0.502	0.447	0.626	0.974	0.642
YDTG2	0.490	0.393	0.459	0.444	0.596	0.972	0.616
HVTG1	0.426	0.280	0.643	0.446	0.682	0.546	0.890
HVTG3	0.372	0.314	0.587	0.522	0.598	0.563	0.867
HVTG4	0.398	0.269	0.516	0.551	0.572	0.596	0.874

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả từ bảng 4 cho thấy tất cả các biến đều có chỉ số nhân số tải lớn 0.7 phù hợp với cấu trúc mô hình.

Bảng 5. Kết quả Giá trị phân biệt mô hình

	Chuẩn chủ quan	Kiểm soát nhận thức hành vi	Nhận thức tính hữu ích	Thu nhập	Trách nhiệm đạo lý	Ý định tham gia		Hành vi tham gia BHXHTN	
							VIF		VIF
Chuẩn chủ quan	0.860						1.642		1.722
Kiểm soát nhận thức hành vi	0.464	0.903					1.321		1.354
Nhận thức tính hữu ích	0.506	0.284	0.837				1.630		1.658
Thu nhập	0.249	0.257	0.390	0.847			1.723		1.739
Trách nhiệm đạo lý	0.447	0.344	0.543	0.640	0.899		2.193		2.463
Ý định tham gia	0.511	0.409	0.494	0.457	0.628	0.973			1.957
Hành vi tham gia BHXHTN	0.455	0.328	0.665	0.576	0.705	0.647	1.642	0.877	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Các thông số phân tích khác của mô hình cũng đảm bảo các yêu cầu thống kê: Giá trị phân biệt (Discriminant validity) của mô hình được đảm bảo do tất cả các giá trị trên đường chéo đều lớn hơn các giá trị trong cột tương ứng (Fornell và Larker, 1981).

Giá trị độ phóng đại phương sai (VIF) của tất cả các biến trong mô hình đều nhỏ hơn 3 (Hair và cộng sự, 2014), do vậy không có vấn đề đa cộng tuyến. Chỉ tiêu tiếp theo cần xem xét là giá trị R² của các biến ẩn (cấu trúc).

Bảng 6. Tổng kết các giá trị R² và f² của dữ liệu mô hình

	R ² hiệu chỉnh		f ²	
	Ý định tham gia	Hành vi tham gia BHXHTN	Ý định tham gia	Hành vi tham gia BHXHTN
Chuẩn chủ quan	0.662	0.489	0.048	0.000
Kiểm soát nhận thức hành vi			0.025	0.000
Nhận thức tính hữu ích			0.017	0.203
Thu nhập			0.009	0.046
Trách nhiệm đạo lý			0.123	0.086
Ý định tham gia				0.083

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Mức giá trị đáng kể của R² tùy thuộc vào các ứng dụng áp dụng. Các giá trị R² trong Bảng 6 là phù hợp trong trường hợp nghiên cứu này. Giá trị hàm f² thể hiện mức độ ảnh hưởng của cấu trúc (nhân tố) khi loại bỏ khỏi mô hình. Các cấu trúc có giá trị f² nhỏ (nhỏ hơn 0.02) chứng tỏ có mức độ ảnh hưởng thấp trong mô hình. Trong mô

hình này ta thấy các liên kết có mức độ ảnh hưởng thấp bao gồm: Chuẩn chủ quan và Kiểm soát nhận thức hành vi với Hành vi tham gia BHXHTN. Nhận thức tính hữu ích và Thu nhập với Ý định tham gia.

4.3 Kiểm định giả thuyết

Bảng 7. Kết quả xác định mức độ ý nghĩa của các liên kết trực tiếp (sử dụng Bootstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kết quả kiểm định
Chuẩn chủ quan -> Ý định tham gia	0.201	0.194	0.071	2.844	0.005	Chấp nhận giả thuyết
Chuẩn chủ quan -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.003	0.005	0.053	0.055	0.956	Bác bỏ giả thuyết
Kiểm soát nhận thức hành vi -> Ý định tham gia	0.131	0.131	0.054	2.435	0.015	Chấp nhận giả thuyết

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kết quả kiểm định
Kiểm soát nhận thức hành vi -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.000	0.009	0.043	0.010	0.992	Bác bỏ giả thuyết
Nhận thức tính hữu ích -> Ý định tham gia	0.119	0.122	0.067	1.767	0.078	Bác bỏ giả thuyết
Nhận thức tính hữu ích -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.338	0.324	0.085	3.959	0.000	Chấp nhận giả thuyết
Thu nhập -> Ý định tham gia	0.090	0.092	0.063	1.430	0.153	Bác bỏ giả thuyết
Thu nhập -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.164	0.161	0.044	3.706	0.000	Chấp nhận giả thuyết
Trách nhiệm đạo lý -> Ý định tham gia	0.371	0.369	0.077	4.795	0.000	Chấp nhận giả thuyết
Trách nhiệm đạo lý -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.268	0.274	0.084	3.178	0.002	Chấp nhận giả thuyết
Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.235	0.243	0.068	3.467	0.001	Chấp nhận giả thuyết

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Trong bảng 6 các liên kết có giá trị P nhỏ hơn 0.05 là các liên kết có ý nghĩa đáng kể với độ tin cậy 95%. Kết quả cho thấy Chuẩn chủ quan có tác động đáng kể đến Ý định tham gia BHXHTN ($t=2,844$; $p=0,05$), tuy nhiên lại không có mối liên hệ nào đến hành vi tham gia BHXHTN ($t=0,9956$; $p>0,05$). Bên cạnh đó, biến Kiểm soát nhận thức hành vi cũng tác động đáng kể đến Ý định tham gia BHXHTN ($t=2,435$; $p<0,05$) nhưng lại không có sự tác động trực tiếp nào đến hành vi tham gia BHXHTN ($t=0,992$; $p>0,05$). Kết quả hồi quy cũng chỉ ra rằng nhận thức tính hữu ích của BHXHTN không có tác động trực tiếp đến Ý định tham gia BHXHTN ($t=1,767$; $p>0,05$) nhưng lại có tác động đáng kể đến hành vi tham gia BHXHTN ($t=3,959$; $p<0,05$). Đối với mối quan hệ giữa Thu nhập của NLĐ, ý định tham gia BHXHTN và hành vi tham gia BHXHTN, kết quả cho

thấy thu nhập của NLĐ không có sự tác động nào đến ý định tham gia BHXHTN ($t=1,430$; $p>0,05$), tuy nhiên lại có tác động mạnh đến hành vi tham gia BHXHTN ($t=3,706$; $p<0,05$). Đáng chú ý là kết quả hồi quy cho thấy biến trách nhiệm đạo lý của NLĐ đối với gia đình có một sự tác động mạnh mẽ đến ý định tham gia ($t=4,795$; $p<0,05$) và hành vi tham gia BHXHTN ($t=3,178$; $p<0,05$). Cuối cùng, kết quả nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ mạnh mẽ giữa biến trung gian ý định tham gia và hành vi tham gia BHXHTN ($t=3,467$; $p<0,05$).

Để làm rõ hơn mối quan hệ gián tiếp giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc, nghiên cứu tiếp tục phân tích kết quả hồi quy gián tiếp giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc thông qua biến trung gian ý định tham gia BHXHTN.

Bảng 8. Kết quả xác định mức độ ý nghĩa của các liên kết gián tiếp thông qua biến ý định tham gia BHXHTN (sử dụng Bootstrapping)

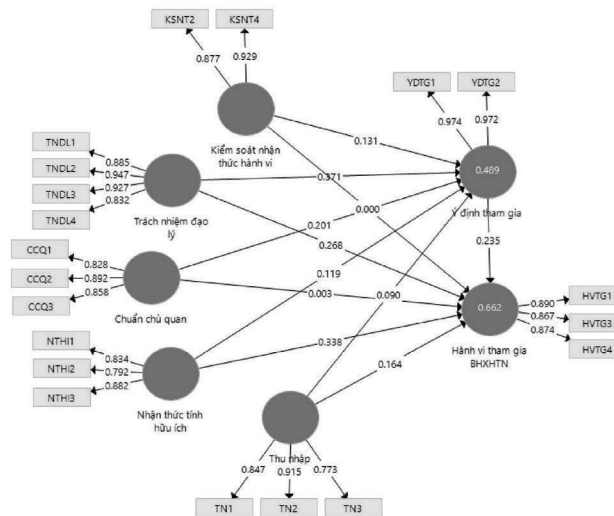
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kết quả kiểm định
Thu nhập -> Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.021	0.023	0.017	1.215	0.225	Bác bỏ giả thuyết
Chuẩn chủ quan -> Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.047	0.046	0.021	2.294	0.022	Chấp nhận giả thuyết
Nhận thức tính hữu ích -> Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.028	0.030	0.021	1.350	0.177	Bác bỏ giả thuyết

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kết quả kiểm định
Trách nhiệm đạo lý -> Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.087	0.090	0.033	2.668	0.008	Chấp nhận giả thuyết
Kiểm soát nhận thức hành vi -> Ý định tham gia -> Hành vi tham gia BHXHTN	0.031	0.031	0.013	2.296	0.022	Chấp nhận giả thuyết

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu tại bảng 8 cho thấy, không có sự tác động nào giữ biến thu nhập ($t=1,225$; $p>0,05$) và biến nhận thức về tính hữu ích ($t=1,350$; $p>0,05$) đến biến hành vi tham gia BHXHTN thông qua biến trung gian ý định tham gia BHXHTN. Tuy nhiên, kết quả lại cho thấy có mối quan hệ gián tiếp giữa các biến chuẩn chủ quan ($t=2,294$; $p<0,05$) trách nhiệm đạo lý ($2,668$; $p<0,05$) và Kiểm soát nhận thức hành vi ($t=2,296$; $p<0,05$) đến biến Hành vi tham gia BHXHTN thông qua biến trung gian ý định tham gia BHXHTN.

Hình 2. Kết quả chạy mô hình PLS-SEM



Nguồn: Kết quả chạy mô hình của nhóm nghiên cứu

Hình 2 cho thấy các giá trị beta của các mối liên kết trực tiếp giữa các biến kiểm soát nhận thức hành vi, trách nhiệm đạo lý, chuẩn chủ quan, nhận thức tính hữu ích và thu nhập lên biến ý định tham gia và hành vi tham gia BHXHTN. Mô hình cũng cho thấy mối quan hệ giữa ý định tham gia BHXHTN đến hành vi tham gia BHXHTN.

5. Kết luận

Mục đích của nghiên cứu này nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tham gia BHXHTN của NLD trên địa bàn TP. Hà Nội. Đề tài đã thực hiện một quy trình nghiên cứu chặt chẽ, dựa trên mẫu đại diện của NLD khu vực phi chính thức, đã xây dựng và điều chỉnh thành công

các thang đo trên cơ sở dựa vào mô hình hành vi dự định (TPB). Kết quả cho thấy chuẩn chủ quan có tác động đáng kể đến Ý định tham gia BHXHTN, tuy nhiên lại không có mối liên hệ nào đến hành vi tham gia BHXHTN. Bên cạnh đó, biến Kiểm soát nhận thức hành vi cũng tác động đáng kể đến Ý định tham gia BHXHTN nhưng lại không có sự tác động trực tiếp nào đến hành vi tham gia. Kết quả hồi quy cũng chỉ ra rằng nhận thức tính hữu ích của BHXHTN không có tác động trực tiếp đến Ý định tham gia BHXHTN nhưng lại có tác động đáng kể đến hành vi tham gia. Đối với mối quan hệ giữa Thu nhập của NLD, ý định tham gia BHXHTN và hành vi tham gia BHXHTN, kết quả cho thấy thu nhập của NLD không có sự tác động nào đến ý định tham gia BHXHTN, tuy nhiên lại có tác động mạnh đến hành vi tham gia BHXHTN. Đáng chú ý là kết quả hồi quy cho thấy biến trách nhiệm đạo lý của NLD đối với gia đình có một sự tác động mạnh mẽ đến ý định tham gia và hành vi tham gia BHXHTN. Cuối cùng, kết quả nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ mạnh mẽ giữa biến trung gian ý định tham gia và hành vi tham gia BHXHTN. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy không có sự tác động nào giữ biến thu nhập ($t=1,225$; $p>0,05$) và biến nhận thức về tính hữu ích đến biến hành vi tham gia BHXHTN thông qua biến trung gian ý định tham gia BHXHTN, tuy nhiên kết quả lại cho thấy có mối quan hệ gián tiếp giữa các biến chuẩn chủ quan trách nhiệm đạo lý và Kiểm soát nhận thức hành vi đến biến Hành vi tham gia BHXHTN thông qua biến trung gian ý định tham gia BHXHTN.

Về phương diện học thuật, nghiên cứu này cho thấy một số kết quả đáng chú ý: bên cạnh các biến đã được khảo sát trước đó thông qua các nghiên cứu của Cường và cộng sự, (2014); Qín và cộng sự, (2015); Hồng và cộng sự, (2017); Brahmana và cộng sự, (2018); Hà và Hồ, (2020) và có kết quả tích cực đến ý định tham gia BHXHTN, nghiên cứu này cho thấy một số biến có tác động trực tiếp đến Hành vi tham gia BHXHTN như: nhận thức tính hữu ích, thu nhập, trách nhiệm đạo lý và một số biến không có tác động trực tiếp đến biến hành vi tham gia BHXHTN

nhưng lại có sự tác động gián tiếp thông qua biến ý định tham gia BHXHTN như: chuẩn chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi. Đây có thể xem là các phát hiện mới từ nghiên cứu.

Về phương diện quản trị, nghiên cứu nhấn mạnh đến khía cạnh “trách nhiệm đạo lý”, “thu nhập” và “Nhận thức tính hữu ích” là quan trọng để nâng cao ý định của người dân. Theo đó, cần hoàn thiện pháp luật về BHXHTN theo hướng phù hợp với chính sách và định hướng phát triển của Đảng và Nhà nước, thực hiện mở rộng dần các chế độ BHXHTN, đồng thời trong điều kiện đại dịch Covid-19 vẫn đang diễn biến hết sức phức tạp, ảnh hưởng đến công việc, thu nhập và đặc biệt là sức khoẻ của NLĐ, Nhà nước cần có sự hỗ trợ tài chính nhất định cho Quỹ BHXHTN. Các quy định của pháp luật về BHXHTN cần quy định thêm các chế độ ngăn hạn như chế độ liên quan đến thiên tai, dịch bệnh, thai sản, tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp để đảm bảo quyền lợi cho những NLĐ thuộc khối lao động phi chính thức; quy định sự hỗ trợ đóng phí của Nhà nước đối với các trường hợp thuộc diện chính sách. Ngoài ra, cần thực hiện một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác thực hiện BHXHTN như đẩy mạnh tuyên truyền phổ biến pháp luật dưới nhiều hình

thức, tạo mọi điều kiện cho NLĐ dễ dàng tiếp cận và tham gia loại hình BHXH này. Thêm vào đó, cần đổi mới mạnh mẽ công tác dịch vụ, nâng cao nghĩa vụ của cán bộ thực hiện BHXHTN và tăng cường áp dụng các ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác thực hiện BHXHTN tạo ra sự thuận tiện, dễ dàng cho người tham gia. Đây là những giải pháp quan trọng và có ý nghĩa thiết thực đối với sự phát triển chế độ BHXHTN tại Việt Nam hiện nay.

Mặc dù có những đóng góp về học thuật và thực tiễn quản trị, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, do giới hạn về nguồn lực, nghiên cứu chỉ có thể thực hiện khảo sát trên địa bàn TP. Hà Nội, điều này ít nhiều sẽ làm hạn chế tính đại diện của kết quả nghiên cứu. Thứ hai, do giới hạn của nghiên cứu nên một số các yếu tố vẫn chưa được xem xét. Từ kết quả của nghiên cứu này, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu ra tất cả các tỉnh thành trong cả nước. Bên cạnh đó, các nghiên cứu tương lai cũng cần mở rộng các biến thêm nữa (ví dụ như công tác tuyên truyền, nhận thức rủi ro, chính sách bảo hiểm...). Các nghiên cứu trong tương lai cũng có thể mở rộng đối tượng nghiên cứu về không gian hoạt động (TP. HCM, Đà Nẵng...). Các nghiên cứu trong tương lai cũng có thể so sánh các đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng khảo sát.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2008). Scaling and testing multiplicative combinations in the expectancy-value model of attitudes. *Journal of applied social psychology*, 38(9), 2222-2247.
- Ajzen, I. (1991). “The theory of planned behavior”. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., Fishbein, M. (1975). “Belief, Attitude, Intention, and Behavior”. *Addison-Wesley Publishing Company, Inc.*
- Beck, L., & Ajzen, I., (1991). Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of research in personality*, 25(3), 285-301.
- Brahmana, R., Brahmana, R. K., & Memarista, G., (2018). Planned behaviour in purchasing health Insurance. *The South East Asian Journal of Management*.
- Cường, N.X., Thọ, N.X. & Tựu, H.H. (2014), “Một số nhân tố ảnh hưởng đến sự quan tâm tham gia BHXHTN của người buôn bán nhỏ lẻ trên địa bàn tỉnh Nghệ An”. *Tạp chí Khoa học, ĐHQGHN*, 30(1), tr. 36-45.
- Đạt, H.M. (2016). Xác định nhân tố ảnh hưởng quyết định tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động tại huyện Càng Long (Doctoral dissertation, Đại học Trà Vinh).
- Ejye Omar, O., & Owusu-Frimpong, N. (2007). Life insurance in Nigeria: An application of the theory of reasoned action to consumers’ attitudes and purchase intention. *The Service Industries Journal*, 27(7), 963-976.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business rese.*
- Hà, N.H. & Hồ, L.L. (2020), Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động khu vực phi chính thức tại tỉnh Kiên Giang, *Tạp chí Tài Chính*, 9/2020.
- Hồng, H.B., Hoàng, M.T. & Hồng, T.T. (2017). “Các nhân tố ảnh hưởng việc tham gia BHXH của người dân khu vực phi chính thức”. *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*.
- Hsu, C. L., & Lu, H. P. (2004). Why do people play on-line games? An extended TAM with social influences and flow experience. *Information & management*, 41(7), 853-868.
- Lin, L. Y., & Chen, C. S. (2006). The influence of the country-of-origin image, product knowledge and product involvement on consumer purchase decisions: an empirical study of insurance and catering services in Taiwan. *Journal of consumer Marketing*.
- Omar, O. E. (2007). The retailing of life insurance in Nigeria: an assessment of consumers’ attitudes. *The Journal of Retail Marketing Management Research*.
- Phường, P. T. L., & Song, N. V. (2014). Thực trạng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc. *J. Sci*, 12(5), 787-795.
- Qin, M., Zhuang, Y., & Liu, H. (2015). Old age insurance participation among rural-urban migrants in China. *Demographic research*, 33, 1047-1066.
- Tsoukatos, E., & Rand, G. K. (2006). Path analysis of perceived service quality, satisfaction and loyalty in Greek insurance. *Managing Service Quality: An International Journal*.

CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM ĐẾN 2030¹

TS. Trịnh Thu Nga

Viện Khoa học Lao động và Xã hội,
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
trinhthunga0975@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết xem xét xu hướng chuyển đổi số ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Phân tích hiện trạng cho thấy, xu hướng chuyển đổi số đang diễn ra nhanh chóng ở Việt Nam cùng với sự gia tăng khá nhanh của việc ứng dụng công nghệ cao, tiệm cận các công nghệ mới của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tuy nhiên, rào cản lớn nhất là không đủ nhân lực chất lượng cao hay nói cách khác chất lượng lao động Việt Nam hiện nay còn rất thấp và trong thời gian tới nhu cầu kỹ năng cao được dự báo sẽ tăng nhanh trong thời gian tới do tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trong khi đó, khả năng đáp ứng của các định chế, chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao như hệ thống thông tin về thị trường lao động, hệ thống giáo dục đào tạo còn nhiều bất cập; chính sách thu hút, bố trí, sử dụng người tài ở nước ta còn nhiều hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết cũng đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Từ khóa: chuyển đổi số, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Abstract: This article examines the trend of digital transformation in Vietnam and the issues posed to the development of high-quality human resources to meet the requirements of the Fourth Industrial Revolution (I4.0). Analysis of the current situation shows that the trend of digital transformation is taking place quickly in Vietnam along with the rapid increase in the application of high technology, approaching new technologies of I4.0. However, the biggest barrier is the lack of high-quality human resources or in other words, the quality of Vietnamese labour is still very low and in the coming time, the demand for high skills is forecasted to increase rapidly due to the impact of I4.0. Meanwhile, the responsiveness of institutions and policies to develop high-quality human resources such as the labour market information system and the education and training system are still inadequate; policies to attract and use talents in our country are still limited. On that basis, the article also proposes some policy implications to develop high-quality human resources to meet the requirements of I4.0.

Keywords: digital transformation, Fourth industrial revolution, high quality human resources

Mã bài báo: JHS-12

Ngày nhận bài sửa: 15/12/2021

Ngày nhận bài: 15/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 28/11/2021

¹ Bài viết này là sản phẩm của Đề tài độc lập cấp quốc gia: “Nghiên cứu, đánh giá tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến thị trường lao động và an sinh xã hội của Việt Nam, định hướng chiến lược, chính sách và các giải pháp phát triển thị trường lao động đến năm 2030” - Mã số: ĐTĐL.XH-01/20

Giới thiệu

Việt Nam đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là các đột phá chiến lược cho chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước giai đoạn 2021 - 2030. Trong giai đoạn này, thị trường lao động (TTLĐ) Việt Nam sẽ chịu sự tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) thông qua ứng dụng những công nghệ mới như Trí tuệ nhân tạo, Chuỗi khối, Điện toán đám mây, Dữ liệu lớn, Internet kết nối vạn vật, Người máy, Tự động hóa quy trình tự động v.v... Đặc trưng của nhân lực trong CMCN 4.0 là nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn/kỹ thuật và hiểu biết rộng có thể chuyển đổi linh hoạt và đáp ứng những thay đổi liên tục của công nghệ cao, cùng với đó là sự thành thục trong các kỹ năng số và các kỹ năng làm việc cốt lõi. Theo Cameron và nnk. (2019), rào cản lớn cho chuyển đổi số ở Việt Nam là nguồn nhân lực ở cả ba cấp độ, bao gồm cấp độ đại trà của xã hội là người tiêu dùng cho việc tiếp nhận các ứng dụng số, nhóm nhân lực làm công nghệ thông tin (CNTT) cho việc sản xuất số, và nhóm tinh hoa để dẫn dắt quá trình số hóa. Đặc biệt, Việt Nam đang thiếu nhóm nhân lực có thể đảm nhiệm vai trò “tổng công trình sư” (hay còn gọi là nhóm tinh hoa) để dẫn dắt quá trình chuyển đổi số trong bối cảnh CMCN 4.0.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tác động mạnh mẽ đến TTLĐ với thách thức giữa chất lượng cung và cầu lao động, cũng như cơ cấu lao động trong các ngành, nghề và lĩnh vực. TTLĐ sẽ có thể phân hóa mạnh mẽ giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Lao động giá rẻ với trình độ, kỹ năng thấp không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Trong thời gian qua, chất lượng lao động thấp, thiếu hụt về kỹ năng lao động, cũng như sự phân bố, sử dụng lao động trình độ cao (có trình độ cao đẳng, đại học trở lên) chưa hợp lý là “điểm nghẽn” cho chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ mới của CMCN 4.0 ở Việt Nam. Trong khi đó, mức độ đáp ứng của hệ thống giáo dục đào tạo còn hạn chế, đặc biệt hệ thống giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp nước ta đã tăng nhanh số lượng đào tạo trong thời gian qua, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp; chính sách thu hút và sử dụng nhân tài hay nhân lực chất lượng cao còn nhiều bất cập. Trong thời gian tới, quá trình chuyển đổi số sẽ tiếp tục diễn ra nhanh chóng, nhu cầu lao động có tay nghề, kỹ năng cao sẽ tăng nhanh do tác động của CMCN 4.0. Đồng thời, đại dịch Covid-19 được dự báo sẽ còn diễn biến phức tạp trong một vài năm tới, tiếp tục là “cú hích mạnh” cho chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ 4.0 trong các lĩnh vực của Việt Nam. Theo đó,

Việt Nam sẽ có nguy cơ tụt hậu “xa” và nền kinh tế có thể mất tới hàng triệu việc làm nếu không kịp thời phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để thích ứng với yêu cầu của CMCN 4.0 (Morisset, 2021). Do đó, chiến lược phát triển nhân lực của Việt Nam trong thời gian tới cần có những thay đổi để thích ứng và phù hợp với xu thế của thời đại, trong đó đặt ra ưu tiên về phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0 đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng, nhằm phục vụ có hiệu quả cho công cuộc CNH, HĐH đất nước và hội nhập trong bối cảnh mới.

Nghiên cứu này sẽ tập trung làm rõ xu hướng chuyển đổi số ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0, trên cơ sở đó, đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0 cho Việt Nam đến năm 2030.

Để đạt được các mục tiêu trên, nghiên cứu này sử dụng 02 phương pháp nghiên cứu chính, bao gồm: (i) *Phương pháp tổng quan tài liệu thứ cấp* để hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về phát triển NNL chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0 và tìm hiểu xu hướng chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ 4.0 trong thời gian qua ở Việt Nam, cũng như tác động đến TTLĐ Việt Nam (sử dụng các báo cáo của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Công Thương và các nghiên cứu trong nước và quốc tế); (ii) *Phương pháp phân tích thống kê* để phân tích xu hướng chuyển đổi số ứng dụng công nghệ 4.0 trong nền kinh tế Việt Nam, và xác định các vấn đề đặt ra trong phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0 (sử dụng các bộ số liệu Điều tra Lao động, Việc làm của Tổng cục Thống kê (TCTK); số liệu khảo sát doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Đề tài độc lập cấp quốc gia Mã số: ĐTĐL.XH-01/20). Từ đó, đề xuất một số hàm ý chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0.

1. Cơ sở lý luận về chuyển đổi số và phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với cách mạng công nghiệp lần thứ tư

1.1. Một số khái niệm cơ bản

“Số hóa” là quá trình hiện đại hóa, chuyển đổi các hệ thống thường sang hệ thống kỹ thuật số (chẳng hạn như chuyển từ tài liệu dạng giấy sang các file mềm trên máy tính, số hóa truyền hình chuyển từ phát sóng analog sang phát sóng kỹ thuật số...) (Walter, 2021).

“Chuyển đổi số” là khai thác các dữ liệu có được từ quá trình số hóa, rồi áp dụng các công nghệ để phân tích, biến đổi các dữ liệu đó và tạo ra các giá trị mới hơn. Có thể xem “số hóa” như một phần của quá trình “Chuyển đổi số” (Walter, 2021).

Nhân lực đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là

những người có trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên (TCTK, 2020).

Nhân lực trình độ cao là những người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên (TCTK, 2020).

“Nguồn nhân lực chất lượng cao” là NNL được xác định theo các tiêu chuẩn cao trong thang đo tiêu chuẩn chất lượng, đáp ứng/thỏa mãn được nhu cầu của TTLĐ ở những phân lớp cao (những ngành, nghề mũi nhọn, những ngành nghề đòi hỏi trình độ công nghệ cao...) trong từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước (Tiến, 2020).

Theo Hecklau và nnk. (2016), CMCN 4.0 đặt ra yêu cầu về một mô hình năng lực của người lao động với các kỹ năng cốt lõi (như kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội, kỹ năng hành vi) và nhu cầu cao đối với lao động có kỹ năng cao. Đặc trưng của nhân lực trong CMCN 4.0 là nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn/kỹ thuật và hiểu biết rộng có thể chuyển đổi linh hoạt và đáp ứng những thay đổi liên tục của công nghệ cao, cùng với đó là sự thành thục trong các kỹ năng số và các kỹ năng làm việc cốt lõi khác. Theo đó, mô hình năng lực của người lao động trong

điều kiện CMCN 4.0 với các kỹ năng cốt lõi, bao gồm:

+ Kỹ năng kỹ thuật: kiến thức rộng và phù hợp, kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng số hóa, hiểu biết quy trình, kỹ năng thông tin, kỹ năng an toàn mạng.

+ Kỹ năng nhận thức: tính sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề, giải quyết mâu thuẫn, tư duy kinh doanh và khởi nghiệp, kỹ năng phân tích, kỹ năng nghiên cứu, khả năng ra quyết định, kỹ năng định hướng hiệu quả.

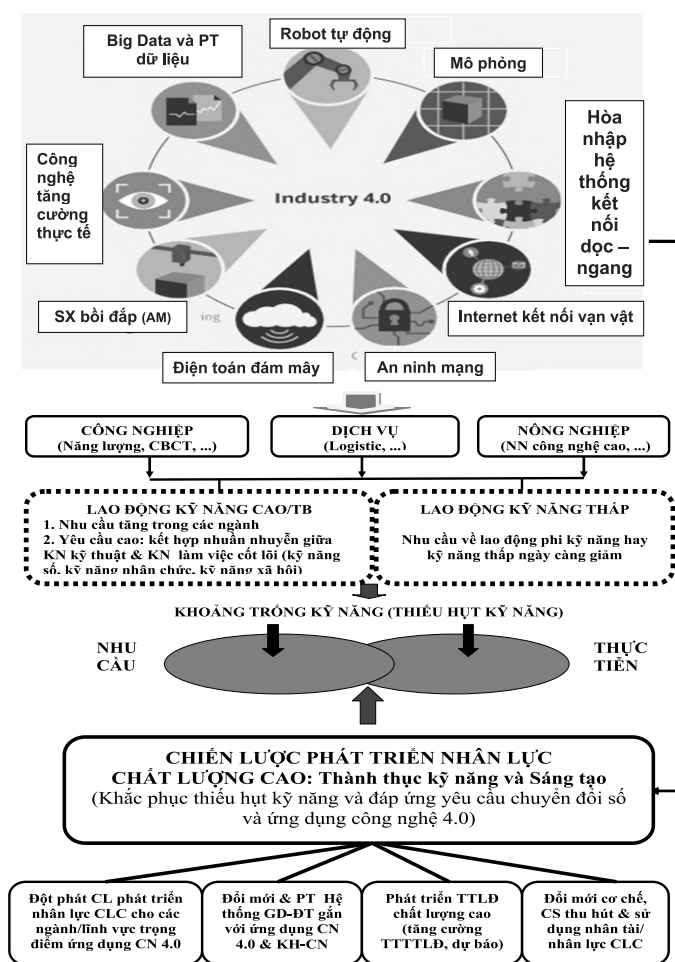
+ Kỹ năng xã hội: kỹ năng đa văn hóa, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thiết lập mạng lưới, khả năng làm việc nhóm, khả năng thương lượng và hợp tác, khả năng chuyển hóa kiến thức, kỹ năng lãnh đạo.

+ Kỹ năng hành vi: tính linh hoạt, khả năng kiên nhẫn, tính tuân thủ, tư duy phát triển bền vững, động lực học tập, khả năng làm việc trong điều kiện áp lực.

1.2. Khung phân tích phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Khung phân tích tác động của CMCN 4.0 đến cung lao động ở Hình 1 mô tả các tác động tiềm năng của CMCN 4.0 đến cung lao động và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực thích ứng với CMCN 4.0.

Hình 1. Khung phân tích tác động của CMCN 4.0 đến cung lao động và phát triển nhân lực thích ứng với CMCN 4.0



Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ các nguồn ILO (2016), WB (2016), Thắng (2019), WEF (2016) & Mulakala, (2020)

- Về một số tác động chính của CMCN 4.0 đến cung lao động, bao gồm:

(1) CMCN 4.0 đặt ra yêu cầu về một mô hình năng lực của người lao động với xu hướng chủ đạo là nhân lực chất lượng cao. Ứng dụng công nghệ 4.0, là công nghệ kết hợp thực tế - ảo (Cyber-Physical Systems) dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh (9 nhóm công nghệ 4.0 – xem Hình 1), để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất trong tất cả các ngành/ lĩnh vực của nền kinh tế, bao gồm công nghiệp, dịch vụ và nông nghiệp. Theo đó, CMCN 4.0 đặt ra những yêu cầu mới về khung năng lực với các kỹ năng cốt lõi (như kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức, kỹ năng xã hội, kỹ năng hành vi) phù hợp với ứng dụng công nghệ 4.0 (xem chi tiết tại mục 1.1. Một số khái niệm cơ bản). Do đó, cung lao động phải thay đổi để thích ứng với yêu cầu CMCN 4.0 (cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng lao động), nếu không sẽ xảy ra tình trạng thiếu hụt kỹ năng với mức độ trầm trọng khác nhau tùy vào mức độ ứng dụng công nghệ cao và công nghệ 4.0 của từng ngành kinh tế. CMCN 4.0 đặt ra các mức độ yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp có sự khác nhau giữa các ngành/ lĩnh vực, song có 02 xu hướng chủ đạo: (i) Nhu cầu về lao động có kỹ năng kỹ thuật bậc cao tăng nhanh, cùng với đó là yêu cầu cao về sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng làm việc cốt lõi; (ii) Nhu cầu về lao động có kỹ năng bậc trung, bậc thấp và phi kỹ năng ngày càng giảm (WEF, 2016).

(2) Trong CMCN 4.0, nhu cầu cao về kỹ năng lao động sẽ làm trầm trọng thêm sự thiếu hụt lao động tay nghề đáp ứng yêu cầu của ứng dụng công nghệ mới do cơ cấu lao động lạc hậu và trình độ lao động thấp ở các nền kinh tế đang phát triển. Những công việc theo quy trình, đòi hỏi kỹ năng bậc trung giờ đây bị cạnh tranh bởi máy tính; những công việc đòi hỏi kỹ năng bậc cao được hưởng lợi từ máy tính; những công việc lặp đi lặp lại, đòi hỏi kỹ năng thấp lần đầu tiên bị tự động hóa. Mặt khác, nghiên cứu của ILO (2016) cho thấy quan hệ tỷ lệ nghịch rất rõ giữa một bên là trình độ và mức lương của công việc và bên kia là nguy cơ bị tự động hóa. Trong khi đó, đa số việc làm ở các nước đang phát triển đều thuộc loại có trình độ tay nghề thấp và dễ bị tự động hóa. Thêm vào đó, ứng dụng công nghệ tiên tiến vào trong sản xuất đòi hỏi người lao động phải có những kỹ năng công việc ở mức độ phức tạp hơn. Điều này dẫn tới việc hệ thống tiêu chuẩn phân loại lao động qua đào tạo theo các cấp trình độ cũng sẽ phải thay đổi theo hướng nâng chuẩn và tích hợp nhiều kỹ năng. Kết quả là tỷ lệ lao động qua đào tạo vốn đã rất thấp, khi áp dụng cách phân loại mới có thể còn thấp hơn.

(3) CMCN 4.0 tạo ra thách thức cho hệ thống giáo dục – đào tạo trong giải quyết việc thiếu hụt lao động tay nghề

đáp ứng yêu cầu của ứng dụng công nghệ mới. Sự thay đổi về công nghệ dẫn đến tăng nhanh nhu cầu sử dụng lao động tay nghề cao, trong khi khả năng đáp ứng của hệ thống đào tạo và dạy nghề còn rất hạn chế (cung đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu TTLĐ về ngành nghề, trình độ và kỹ năng) và vẫn đang trong quá trình đổi mới. Trong thời gian tới, hệ thống giáo dục, đào tạo cần phải tiếp tục được đổi mới để kịp thời cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm giải quyết việc thiếu hụt lao động tay nghề đáp ứng yêu cầu của ứng dụng công nghệ mới, cũng như phát triển LLLĐ có kỹ năng cho tương lai trong bối cảnh CMCN 4.0.

(4) CMCN 4.0 cũng mang đến những thách thức về năng lực đào tạo và mức độ phản ứng nhanh của hệ thống giáo dục – đào tạo đối với các tín hiệu thị trường. Dưới tác động của CMCN 4.0, quan niệm về nghề nghiệp, ổn định nghề nghiệp sẽ dần dần thay đổi. Các doanh nghiệp sẽ rút ngắn thời hạn yêu cầu kỹ năng đối với công việc. Trước đây, mất hàng thập kỷ để xây dựng các hệ thống đào tạo và các thể chế thị trường lao động cần thiết cho việc phát triển các nhóm kỹ năng quy mô lớn, nay trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, điều này sẽ không còn là một lựa chọn nữa. Những thay đổi nhanh chóng của công nghệ đã làm cho các kỹ năng trở nên lỗi thời chỉ trong vòng vài năm. Ngoài các kỹ năng cứng, các chủ doanh nghiệp ngày càng quan tâm hơn đến các kỹ năng và năng lực xử lý đồng thời nhiều công việc trong thực tế. Theo WEF (2016), đến năm 2020, hơn 1/3 các kỹ năng cơ bản mà các ngành nghề hiện nay đang cần sẽ bị thay thế bằng các kỹ năng hoàn toàn khác. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và nhu cầu đối với các kỹ năng mới đòi hỏi hệ thống đào tạo và dạy nghề cần có phản ứng linh hoạt, cập nhật liên tục nhu cầu kỹ năng của các doanh nghiệp.

(5) CMCN 4.0 đặt ra yêu cầu về đổi mới và cải cách phương thức quản trị TTLĐ nhằm phát triển một TTLĐ hiện đại, linh hoạt và cạnh tranh, cũng như phát huy và sử dụng hiệu quả nhân lực chất lượng cao, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao vào hoạt động sản xuất kinh doanh, nghiên cứu khoa học và quản trị quốc gia thích ứng với CMCN 4.0. Đây cũng là thách thức lớn đối với các nền kinh tế đang phát triển khi mà hệ thống thông tin thị trường lao động, dự báo về nhu cầu việc làm và kỹ năng lao động còn rất hạn chế, đồng thời chưa có chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao khả thi và đồng bộ (Mulakala, 2020).

- Về chiến lược và giải pháp phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Theo ILO (2016) và WEF (2017), chiến lược phát triển nhân lực thích ứng với CMCN 4.0 đặt ra yêu cầu mới

có tính cách mạng đối với hệ thống giáo dục và đào tạo - đổi mới giáo dục - đào tạo để nhanh chóng tạo ra đội ngũ nhân lực đủ trình độ và chất lượng cao có khả năng thích ứng với CMCN 4.0 là vấn đề cấp thiết và sống còn; đồng thời phải có chính sách đột phá để phát huy và sử dụng hiệu quả nhân lực này, nhất là nhân tài, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao vào hoạt động sản xuất kinh doanh, nghiên cứu khoa học và quản trị quốc gia. Cụ thể:

(1) *Xác định các đột phá chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với CMCN 4.0*, trong đó tập trung cho các ngành/lĩnh vực có xu hướng phát triển mạnh mẽ trong nền kinh tế số và ứng dụng các thành tựu của CMCN 4.0.

(2) *Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo để cung cấp nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4*. Trong đó, tập trung phát triển một hệ thống giáo dục, đào tạo năng động và linh hoạt (đào tạo mới và đào tạo lại) để khắc phục những thiếu hụt về kỹ năng, để điều chỉnh thích nghi nhanh chóng với nhu cầu về kỹ năng lao động cao hơn do tiến bộ của khoa học và công nghệ nói chung và công nghệ 4.0.

(3) *Đẩy mạnh phát triển một TTLĐ hiện đại, cạnh tranh với LLLĐ có kỹ năng, tay nghề đạt chuẩn khu vực và chuẩn quốc tế và thể chế về lao động phù hợp với thông lệ quốc tế* (đảm bảo thực hiện các cam kết quốc tế trong các FTA thế hệ mới và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế). Đặc biệt, chú trọng hiện đại hóa hệ thống thông tin thị trường lao động, tăng cường dự báo về nhu cầu việc làm và kỹ năng lao động.

(4) *Đổi mới cơ chế, chính sách đối với phát triển nhân lực chất lượng cao*, có chính sách đột phá để phát huy và sử dụng hiệu quả nhân lực này, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao vào hoạt động sản xuất kinh doanh, nghiên cứu khoa học và quản trị quốc gia.

2. Xu hướng chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ 4.0 ở Việt Nam

(1) *Chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ 4.0 ngày càng phổ biến ở Việt Nam*. Trong những năm qua, chuyển đổi số đang diễn ra nhanh chóng ở Việt Nam với 3 trụ cột chính trong chuyển đổi số quốc gia là Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số. Đặc biệt, năm 2020 được coi như năm bản lề lớn của Việt Nam trong chuyển đổi số và đây là xu hướng tất yếu của các doanh nghiệp trong quá trình hội nhập và bối cảnh đại dịch Covid-19 càng thúc đẩy tiến trình này diễn ra nhanh hơn. Theo đó, việc ứng dụng khoa học và công nghệ (KH&CN), công nghệ cao, công nghệ 4.0 trong các ngành, các cấp, các doanh nghiệp và người dân được đẩy mạnh. Theo Cameron và nnk. (2019), việc ứng dụng các công nghệ 4.0 như chuỗi khối, trí tuệ nhận tạo, phân tích dữ liệu lớn và Internet vạn vật ở Việt Nam

đang trên đà phát triển và có thể tạo ra những bước nhảy vọt về cơ sở hạ tầng công nghiệp, đơn giản hóa chuỗi cung ứng và logistic, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ở Việt Nam hoạt động hiệu quả hơn. Các xu hướng nổi bật trong ứng dụng công nghệ 4.0 ở Việt Nam bao gồm: Internet vạn vật (IoT) được ứng dụng rộng rãi; Sử dụng dữ liệu lớn (Big Data) nhiều hơn; Các doanh nghiệp công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT&TT) trong nước tham gia vào thị trường Trí tuệ nhân tạo; Blockchain ngày càng được quan tâm phát triển; Thực tế ảo (VR) và Thực tế tăng cường (AR) đang trên đà phát triển; Công nghệ in 3D có thể tạo ra một cuộc cách mạng trong ngành sản xuất và logistics chuỗi cung ứng; Điện toán đám mây ngày càng được tích hợp vào các hệ thống CNTT.

(2) *Phần lớn các doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng của chuyển đổi số và có những nỗ lực nhất định trong việc “chủ động” đổi mới và đầu tư để ứng dụng công nghệ cao nói chung và công nghệ của CMCN 4.0 nói riêng, song mức độ ứng dụng còn hạn chế*.

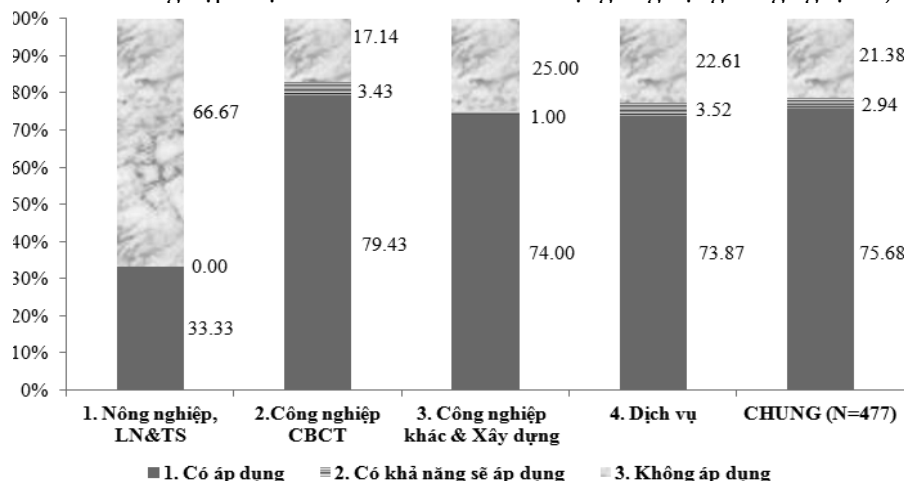
Theo Vietnam Report (2021a), phần lớn các doanh nghiệp đã coi chuyển đổi số là quá trình tất yếu để mang lại hiệu quả hoạt động cao hơn, chuyên nghiệp hơn và gia tăng năng suất lao động cũng như xây dựng chân kiềng vững chắc cho sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Nhìn chung, hạ tầng phần cứng trong các doanh nghiệp lớn hiện nay đáp ứng khá tốt nhu cầu của quá trình số hóa doanh nghiệp với trên 89% ý kiến phản hồi đồng ý và hoàn toàn đồng ý. Phần lớn các doanh nghiệp cũng đều hiểu rõ viễn cảnh tương lai của ngành và doanh nghiệp trong kỷ nguyên số và chỉ khoảng 1/3 số doanh nghiệp tham gia khảo sát còn tỏ ra chậm trong nỗ lực chuyển đổi. Theo Bộ Công Thương (2021), để đáp ứng yêu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh và khả năng cạnh tranh trên thị trường trong bối cảnh CMCN 4.0, thời gian qua, một số tập đoàn, tổng công ty ở một số ngành như điện lực, dầu khí, dệt may, bia, rượu, nước giải khát... đã có mức độ ứng dụng công nghệ tiên tiến ở mức cao, tiệm cận với các công nghệ của CMCN 4.0 (Bộ Công Thương, 2021).

Đặc biệt, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 tại Việt Nam trong thời gian qua cũng đã làm thay đổi nhận thức kinh doanh trong nhiều lĩnh vực, từ chỗ các doanh nghiệp “buộc phải” chuyển đổi số sang dần “chủ động” thực hiện quá trình chuyển đổi như một xu hướng mới - Đại dịch Covid-19 là “cú hích mạnh” đối với cộng đồng doanh nghiệp, từ “miễn cưỡng” thực hiện xây dựng nền tảng công nghệ thông tin sang giai đoạn mới là “tích cực, chủ động” sử dụng nền tảng số như mũi nhọn để gia tăng khả năng cạnh tranh (Vietnam Report, 2021a). Theo khảo sát của Vietnam Report năm 2021, có 94,7% doanh nghiệp đã và đang đầu tư cho lĩnh vực này và chỉ có 5,3% doanh

ng nghiệp không thực hiện chuyển đổi số. Trong đó, 44,0% doanh nghiệp chỉ dưới 1% của tổng doanh thu cho quá trình chuyển đổi số; 40,1% doanh nghiệp chỉ từ 1% đến dưới 5% tổng doanh thu; 9,3% doanh nghiệp sử dụng từ 5% đến 10% tổng doanh thu và 1,3% doanh nghiệp

tập trung đầu tư trên 10% tổng doanh thu để thực hiện chuyển đổi số (Vietnam Report, 2021a). Điều này cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam đã bắt đầu tham gia mạnh mẽ và sẵn sàng cho chuyển đổi số kể từ khi dịch Covid-19 xuất hiện và lan rộng.

Hình 2. Cơ cấu doanh nghiệp được khảo sát chia theo tình trạng ứng dụng công nghệ 4.0, năm 2021 (%)

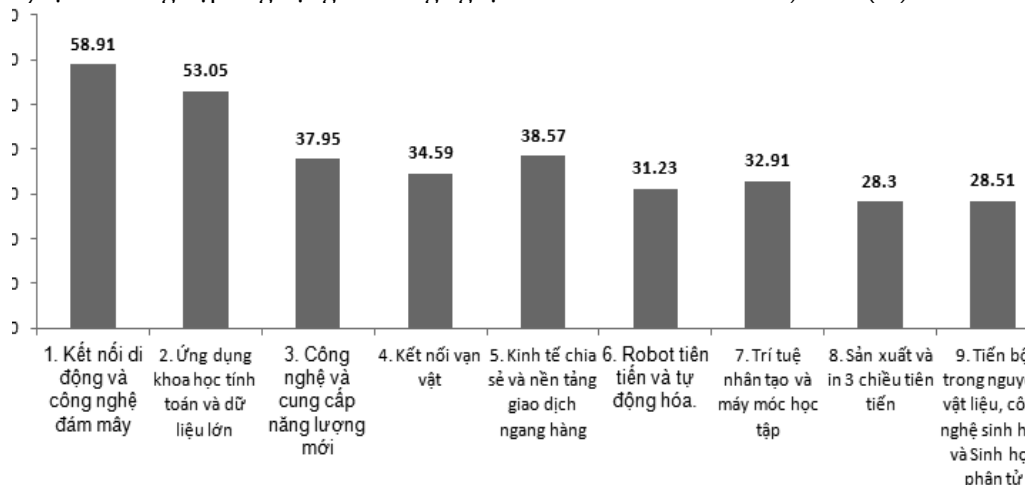


Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTDL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021

Theo kết quả khảo sát 477 doanh nghiệp trong các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ do Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện năm 2021, trên 2/3 số doanh nghiệp được khảo sát đã có chuyển đổi số với một

số ứng dụng cơ bản của CMCN 4.0 (75,68%), tỷ lệ này cao nhất ở nhóm các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực chế biến, chế tạo (gần 80%) và thấp nhất ở nhóm các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực nông nghiệp (33,33%) – xem Hình 2.

Hình 3. Tỷ lệ doanh nghiệp ứng dụng các công nghệ điển hình của CMCN 4.0, 2021 (%)



Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTDL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021

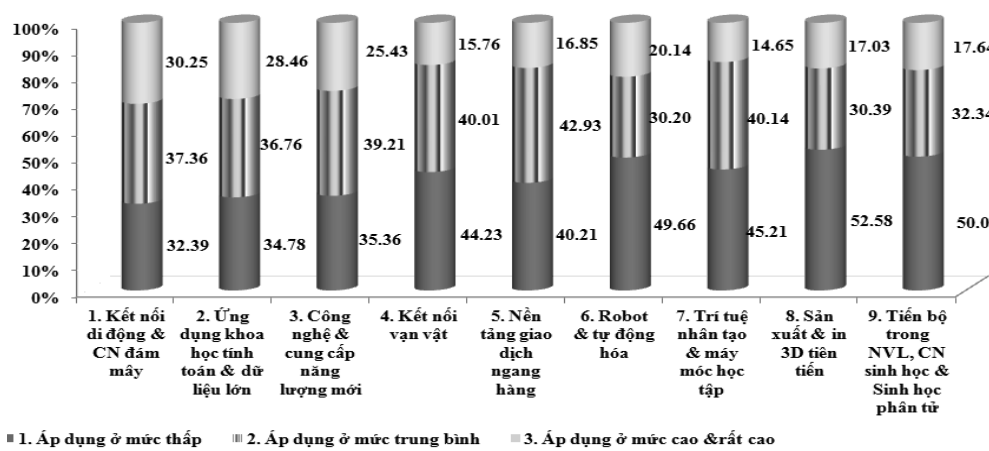
Trong đó, phổ biến nhất vẫn là ứng dụng Kết nối di động và công nghệ đám mây và Ứng dụng khoa học tính toán và dữ liệu lớn với trên 50% số doanh nghiệp được khảo sát đang sử dụng các ứng dụng này; trên 30% số doanh nghiệp được khảo sát có sử dụng một trong các ứng dụng như Công nghệ và cung cấp năng lượng mới

Kết nối vạn vật, Kinh tế chia sẻ và nền tảng giao dịch ngang hàng, Robot tiên tiến và tự động hóa, Trí tuệ nhân tạo và máy học; hơn 1/5 số doanh nghiệp có ứng dụng Sản xuất và in 3D tiên tiến và Tiến bộ trong nguyên vật liệu, công nghệ sinh học và Sinh học phân tử - xem Hình 3. Theo đánh giá của các doanh nghiệp có sử dụng công

nghe 4.0, mức độ ứng dụng các công nghệ 4.0 này chủ yếu mới ở mức trung bình và mức thấp – xem Hình 4. Mặc dù vậy, đây có thể coi là những tín hiệu đáng mừng cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam đã và đang nhận thức được

tầm quan trọng của chuyển đổi số và có những động thái đầu tư để ứng dụng công nghệ hiện đại, tiên tiến và công nghệ cao tiệm cận với công nghệ 4.0 trong dây chuyền sản xuất kinh doanh.

Hình 4. Cơ cấu doanh nghiệp chia theo mức độ ứng dụng các công nghệ điển hình của CMCN 4.0, năm 2021 (%)



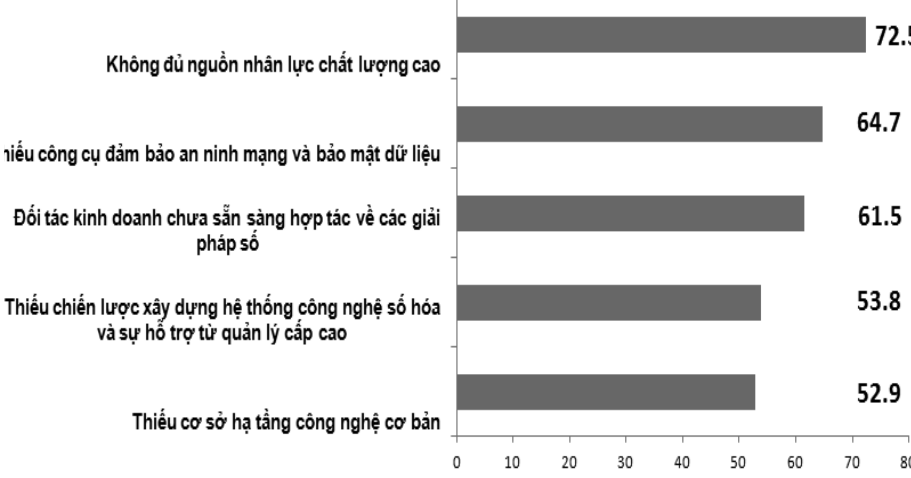
Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTĐL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021

(3) Trong quá trình tiếp cận và ứng dụng chuyển đổi số, các doanh nghiệp vẫn gặp phải những khó khăn nhất định, đặc biệt là khó khăn về nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo kết quả khảo sát doanh nghiệp của Vietnam Report, khó khăn lớn nhất mà các doanh nghiệp đang gặp phải là không đủ nguồn nhân lực chất lượng cao (72,5% số doanh nghiệp có ý kiến này), tiếp đến là thiếu công cụ đảm bảo an ninh mạng và bảo mật dữ liệu (64,7%); đối tác kinh doanh chưa sẵn sàng hợp tác về các giải pháp số (61,5%); thiếu chiến lược xây dựng hệ thống công nghệ số hóa và sự hỗ trợ từ quản lý cấp cao (53,8%); thiếu cơ sở hạ tầng công nghệ cơ bản (52,9%)

thống công nghệ số hóa và sự hỗ trợ/lãnh đạo từ quản lý cấp cao (53,8%); thiếu cơ sở hạ tầng công nghệ cơ bản (52,9%) – xem Hình 5. Nhìn chung, quá trình chuyển đổi số nói chung và ứng dụng công nghệ 4.0 nói riêng đòi hỏi trình độ cao cả về nhân lực và công nghệ. Do vậy, để triển khai thành công chuyển đổi số cần có những chiến lược đẩy mạnh công nghệ số hiệu quả và tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng vận hành hệ thống công nghệ mới (Vietnam Report, 2021a).

Hình 5. Tỷ lệ doanh nghiệp được khảo sát gặp khó khăn trong chuyển đổi số (%)



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp VNR500, do Vietnam Report thực hiện trong tháng 11/2021

Nhìn chung, trong những năm qua, Chính phủ Việt Nam đang nỗ lực nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngành chủ lực thông qua tăng cường áp dụng hệ thống sản xuất tiên tiến và ứng dụng công nghệ cao, công nghệ của CMCN 4.0 trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ. Nhờ có các chính sách khoa học và công nghệ cùng nhiều hoạt động hỗ trợ của Nhà nước, các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ trong phát triển các lĩnh vực kinh tế, cũng như từng doanh nghiệp được thúc đẩy. Đặc biệt, CMCN 4.0 đang và sẽ có những tác động hết sức mạnh mẽ tới nền sản xuất của Việt Nam, đáng lưu ý, với “cú hích” từ đại dịch Covid-19 trong năm 2020 và 2021, quá trình ứng dụng các công nghệ mới, thực hiện chuyển đổi số trong các lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội đang diễn ra với tốc độ nhanh. Tài nguyên số, nguồn lực số chính là nguồn tăng trưởng mới và động lực gia tăng năng suất lao động của nền kinh tế nói chung và của các doanh nghiệp nói riêng. Đặc biệt, một số lĩnh vực hiện nay của Việt Nam đang số hóa rất nhanh, bao gồm thương mại điện tử, du lịch và công nghệ tài chính... cho thấy tiềm năng lớn của nền kinh tế số Việt Nam trong những năm tới.

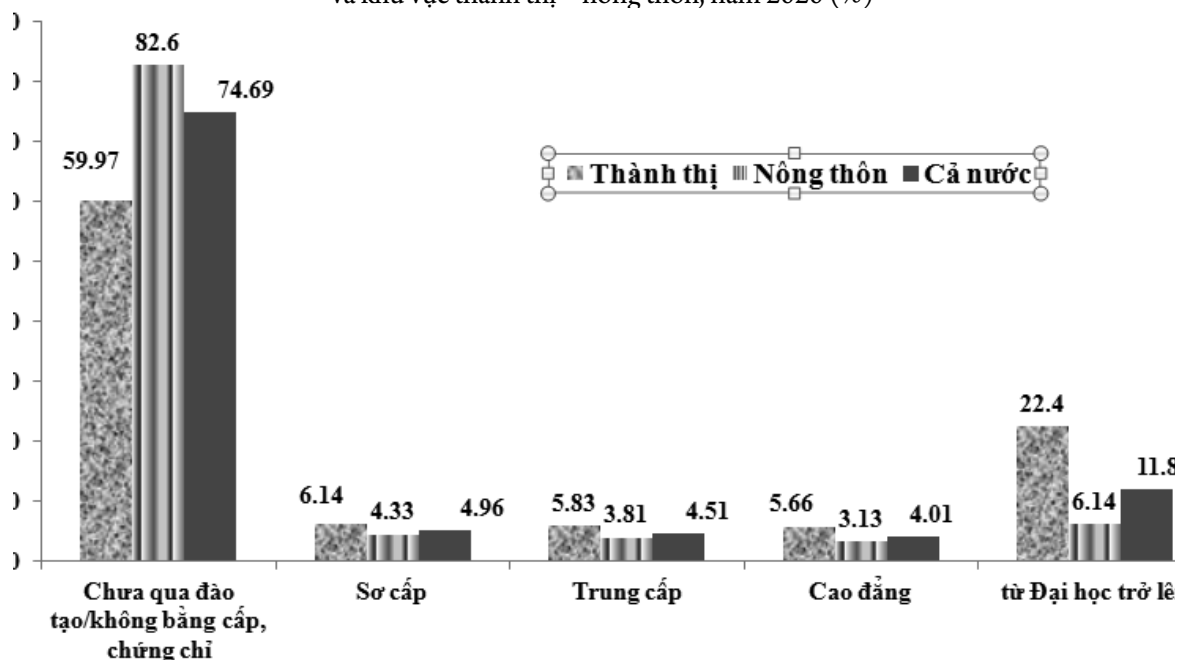
2. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực chất lượng cao thích ứng với Cách mạng Công

ng nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam

(1) Chất lượng lao động thấp, thiếu hụt về kỹ năng lao động, cũng như sự phân bố, sử dụng lao động trình độ cao (có trình độ cao đẳng, đại học trở lên) chưa hợp lý là “điểm nghẽn” cho chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ 4.0 ở Việt Nam trong thời gian qua.

Việc ứng dụng công nghệ cao nói chung và công nghệ 4.0 nói riêng đã và dẫn đến sự dịch chuyển của cấu trúc với lao động: từ các công việc chủ yếu là thủ công và đơn giản sang các công việc yêu cầu kỹ năng và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn; từ các công việc truyền thống sang các công việc hiện đại, đòi hỏi những kỹ năng mới; thay thế lao động giản đơn hay trình độ thấp bằng các hệ thống, máy móc tự động hóa. Đây là thách thức lớn đối với một nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam, khi mà mới chỉ có 1/4 lực lượng lao động (LLLĐ) qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, hay nói cách khác phần lớn LLLĐ còn lại chưa qua đào tạo hoặc không có bằng cấp, chứng chỉ (75% LLLĐ) và có sự chênh lệch lớn giữa khu vực nông thôn và thành thị (82,6% so với 59,97%) - Hình 6. Họ cần được trang bị kiến thức và kỹ năng lao động phù hợp để thích ứng với sự chuyển đổi và ứng dụng công nghệ mới trong thời gian tới.

Hình 6. Cơ cấu lực lượng lao động Việt Nam chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và khu vực thành thị – nông thôn, năm 2020 (%)



Nguồn: Điều tra Lao động – Việc làm năm 2020 của TCTK (tính theo tiêu chuẩn ICLS19)

Phân bố và sử dụng lao động trình độ cao (có trình độ cao đẳng, đại học trở lên) chưa hợp lý. Cơ cấu lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ phân bố không đều, tập trung nhiều tại các cơ quan quản lý nhà nước, trong một

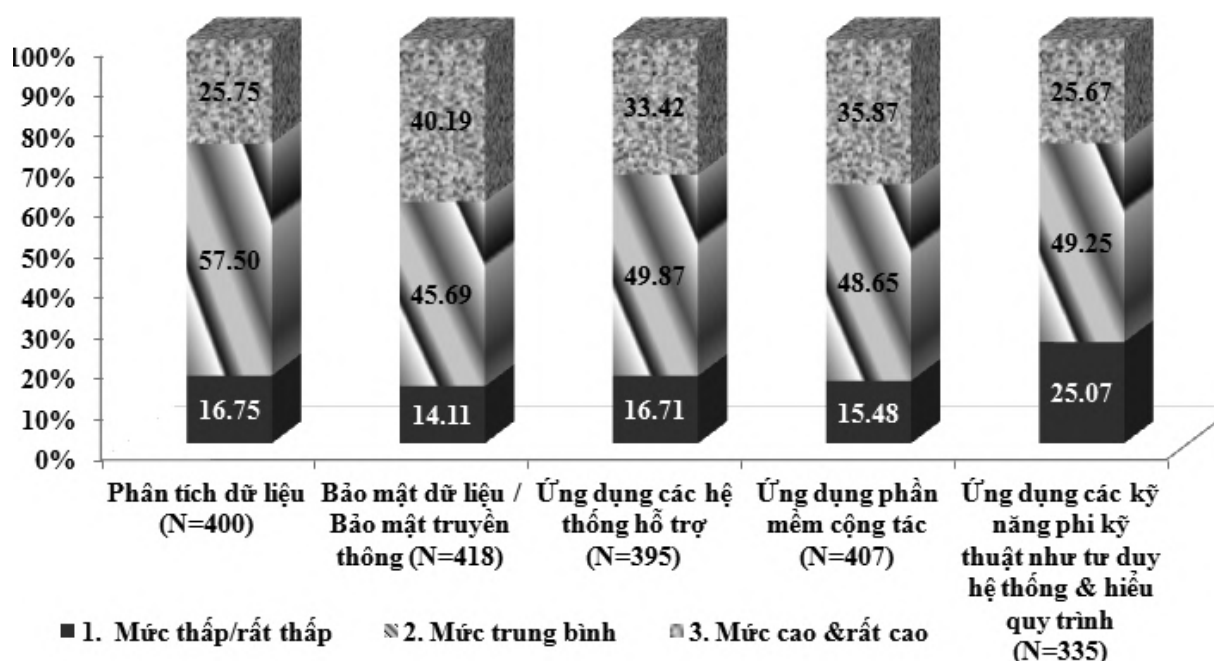
số ngành dịch vụ, thiếu nghiêm trọng ở các ngành công nghiệp chế biến, công nghiệp hỗ trợ; thiếu lao động kỹ thuật trình độ cao cung cấp cho các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành kinh tế trọng điểm.

Năm 2020, tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên của cả nước chỉ là 15,83% (ở nông thôn là 9,2%) - Hình 6. Đáng lưu ý, chất lượng lao động của ngành công nghiệp chế biến, chế tạo (là ngành công nghiệp chủ chốt của Việt Nam) đặc biệt thấp với tỷ lệ LLLĐ qua đào tạo có bằng/chứng chỉ nói chung chỉ đạt 17,94% và tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên là 10,42%.

Mức độ đáp ứng về yêu cầu kỹ năng lao động của người lao động trong một số lĩnh vực đặc thù của ứng dụng công nghệ 4.0 chưa được như kỳ vọng của các doanh nghiệp. Theo kết quả khảo sát 477 doanh

nh nghiệp của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, hầu hết người sử dụng lao động cho rằng người lao động mới đáp ứng ở mức trung bình và thấp/rất thấp trong các lĩnh vực phân tích dữ liệu (83,25%); Bảo mật dữ liệu/Bảo mật truyền thông (86%); lĩnh vực Ứng dụng các hệ thống hỗ trợ (83,3%); Ứng dụng phần mềm cộng tác (84,5%); Ứng dụng các kỹ năng phi kỹ thuật như tư duy hệ thống và hiểu quy trình (74,1%) – xem Hình 7. Điều này cho thấy còn tồn tại một khoảng cách lớn giữa trình độ/kỹ năng của người lao động so với kỳ vọng của người sử dụng lao động.

Hình 7. Cơ cấu doanh nghiệp chia theo đánh giá của đại diện doanh nghiệp về trình độ kỹ năng của người lao động trong một số lĩnh vực đặc thù của công nghệ 4.0, năm 2021 (%)

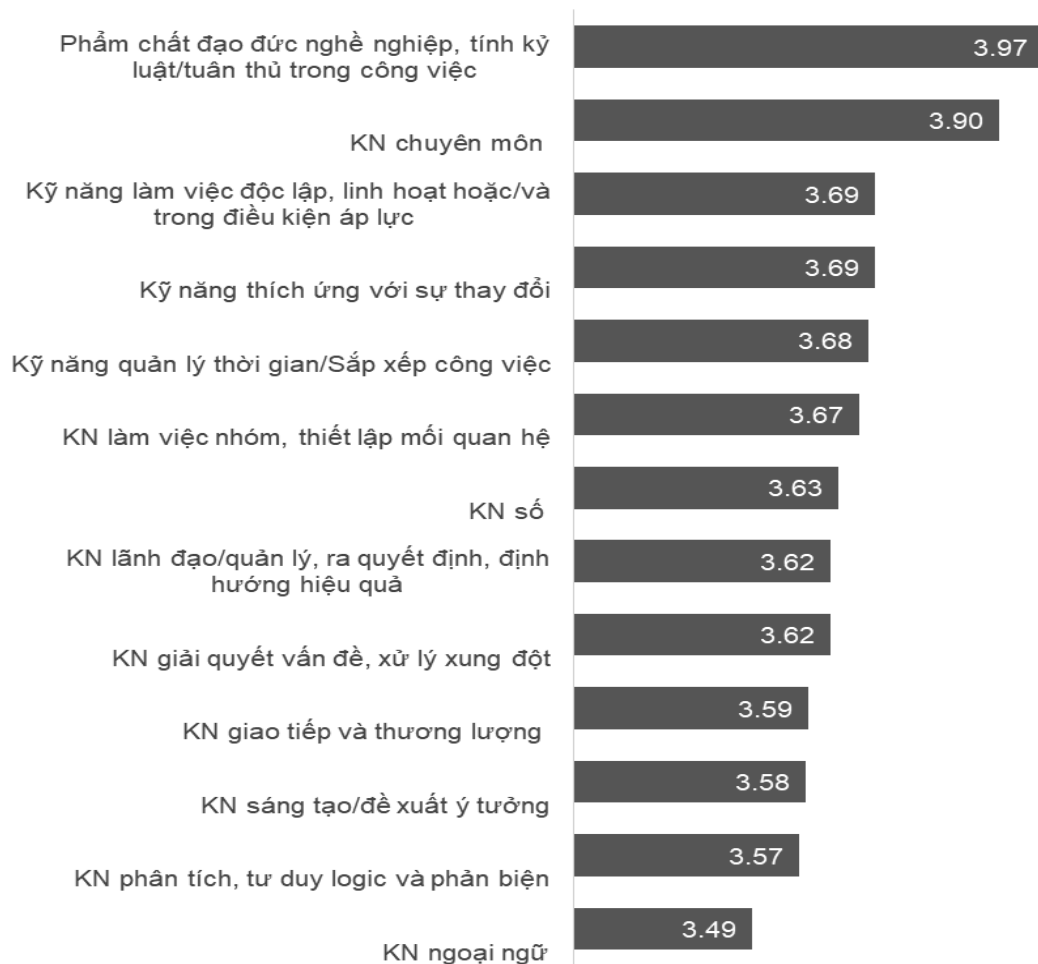


Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTDL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021.

Theo kết quả khảo sát 200 doanh nghiệp FDI trong lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo, được xem là khu vực hiện đại của nền kinh tế, song việc đáp ứng các kỹ năng kỹ thuật và các kỹ năng làm việc cốt lõi của người lao động trong các doanh nghiệp FDI chủ yếu mới ở mức trung bình khá với điểm số dao động từ 3,49 đến 3,97 – xem Hình 8. Điều này phản ánh chất lượng lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp FDI vẫn

còn một khoảng cách nhất định so với kỳ vọng của các nhà đầu tư nước ngoài, mặc dù trong quá trình sử dụng các doanh nghiệp đã chú trọng đến công tác đào tạo để bù đắp những thiếu hụt về kỹ năng cho người lao động. Đây là thách thức cho Việt Nam trong thời gian tới khi thay đổi chiến lược thu hút đầu tư nước ngoài theo hướng khuyến khích các nhà đầu tư trong các lĩnh vực ứng dụng công nghệ cao.

Hình 8. Điểm số đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu về kỹ năng của người lao động
ĐV: điểm trung bình



Ghi chú: Thang điểm 1. Rất kém, 2. Kém, 3. Trung bình, 4. Tốt, 5. Rất tốt

Nguồn: ILSSA & MPG (2021), Khảo sát "Thực trạng và nhu cầu kỹ năng của lao động trong các ngành công nghiệp CBCT tại các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam giai đoạn 2021-2023"

(2) Trong quá trình chuyển đổi số nhanh chóng, nhu cầu lao động có tay nghề, kỹ năng cao sẽ tăng nhanh trong thời gian tới do tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo đó, Việt Nam sẽ có nguy cơ tụt hậu "xa" và nền kinh tế có thể mất tới hàng triệu việc làm nếu không kịp thời thích ứng.

Dựa trên nền tảng của nhiều công nghệ 4.0 mà cốt lõi là công nghệ số (công nghệ robot, Internet vạn vật, nền tảng số, trí tuệ nhân tạo, học máy sâu, dữ liệu lớn, chuỗi khối, điện toán đám mây v.v...), chuyển đổi số đang tạo ra không gian phát triển mới - kinh tế số, xã hội số, chính phủ điện tử. Đặc biệt, chuyển đổi số mở ra cơ hội to lớn cho Việt Nam phát triển đột phá, nhanh chóng bắt kịp các nước phát triển cũng chỉ mới bắt đầu quá trình chuyển đổi số. Theo mô hình của một số nước có nền kinh tế phát triển dựa trên các doanh nghiệp công nghệ số, đến năm 2030, Việt Nam cần ít

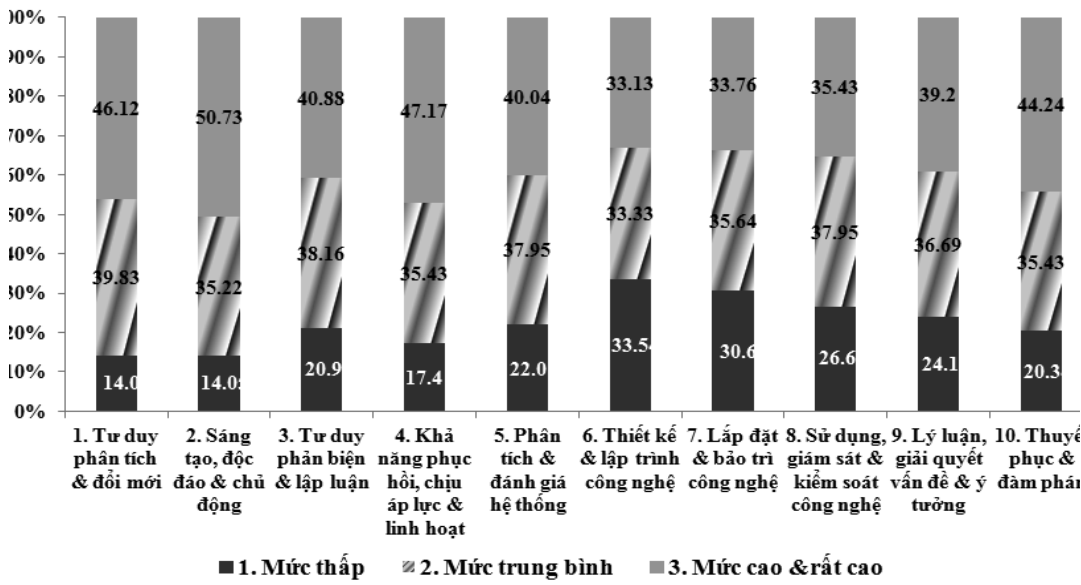
nhất 100.000 doanh nghiệp công nghệ số để phát triển kinh tế số, xây dựng đô thị thông minh, chính quyền điện tử, ứng dụng thành tựu công nghệ số rộng khắp trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội và thực hiện chuyển đổi số quốc gia (Cameron và nnk., 2019).

Theo kết quả khảo sát 477 doanh nghiệp của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, hầu hết các doanh nghiệp cho biết sẽ tăng cường ứng dụng công nghệ cao, trong đó có công nghệ 4.0 trong thời gian tới (85% số doanh nghiệp được khảo), và các doanh nghiệp này đều có nhu cầu đa dạng về các loại kỹ năng lao động đặc thù của ứng dụng công nghệ 4.0 đối với người lao động đến năm 2025. Trong đó, các doanh nghiệp có nhu cầu cao đối với các kỹ năng lao động cụ thể như: Sáng tạo, độc đáo và chủ động (50,73%); Khả năng phục hồi, chịu áp lực và linh hoạt (47,17%); Tư duy phân tích và đổi mới (46,12%); Thuyết phục và đàm phán (44,24%); Tư

duy phản biện và lập luận (40,88%); Phân tích và đánh giá hệ thống (40,04%); Lý luận, giải quyết vấn đề và ý tưởng (39,2%) ... – Hình 9. Bên cạnh đó, xây dựng và phát triển nền kinh tế số, đồng nghĩa với việc ứng dụng rộng rãi các công nghệ số và đặc biệt là các công nghệ

4.0, đặt ra yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao với các đặc tính như có kỹ năng số, sử dụng tiếng Anh thành thạo, linh hoạt, sáng tạo và tài năng. Tiếng Anh và giáo dục- đào tạo chính là chìa khóa để hội nhập và chuyển đổi số thành công (Cameron và nnk., 2019).

Hình 9. Cơ cấu doanh nghiệp chia theo mức độ nhu cầu về các loại kỹ năng lao động đặc thù của ứng dụng công nghệ 4.0 đối với người lao động đến năm 2025 (%)

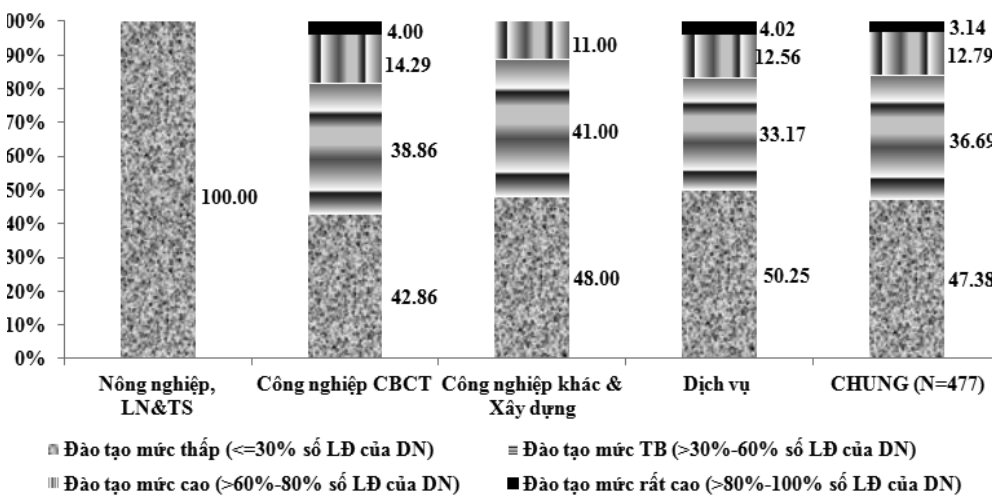


Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTDL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021

Theo kết quả khảo sát 477 doanh nghiệp của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 100% số doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số với ứng dụng công nghệ cao, công nghệ 4.0 của doanh

nh nghiệp đến năm 2025. Phần lớn doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo ở mức trung bình (47,38%) và mức thấp (36,69%) tương đương với trình độ công nghệ ứng dụng đến năm 2025 – Hình 10.

Hình 10. Cơ cấu doanh nghiệp chia theo nhu cầu đào tạo lại cho NLĐ nhằm đáp ứng yêu cầu của ứng dụng công nghệ 4.0 đến năm 2025 (%)

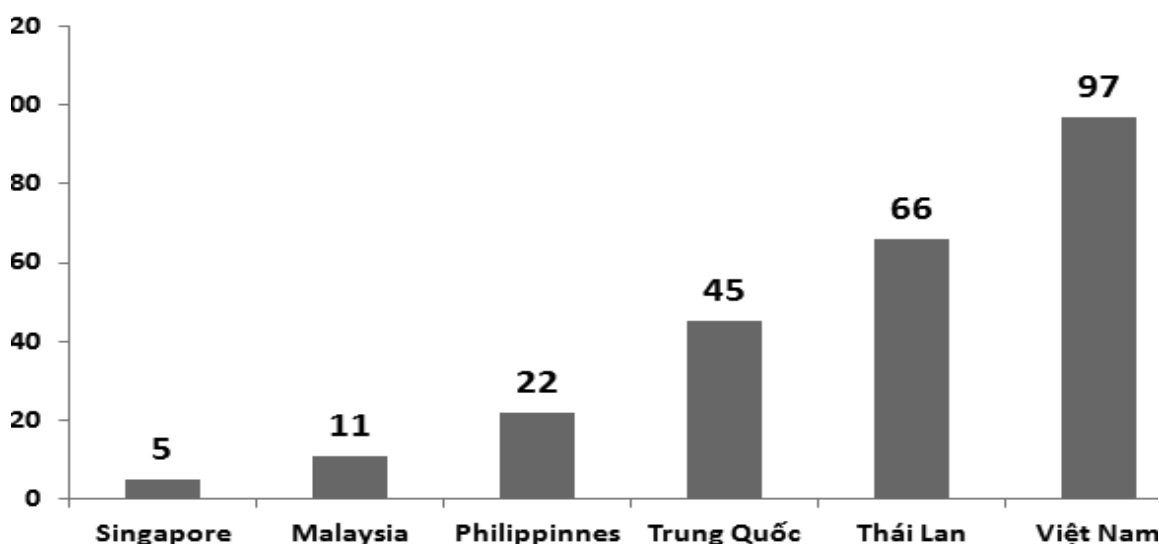


Nguồn: Khảo sát 477 doanh nghiệp thuộc Đề tài cấp Nhà nước Mã số: ĐTDL.XH-01/20 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thực hiện tháng 3 - 6/2021

Theo Morisset (2021), nền kinh tế Việt Nam đang hưởng lợi từ quá trình số hóa, song việc hưởng lợi nhanh chóng đến mức độ nào trong thời gian tới sẽ phụ thuộc rất nhiều vào sự phát triển của TTLĐ, cụ thể là chất lượng nguồn nhân lực. Quá trình số hóa sẽ vừa làm mất vừa tạo ra việc làm (việc làm sẽ mất đi tại các ngành công nghệ có thể thay thế con người trong khi việc làm mới sẽ được tạo ra trong những ngành cần sự hỗ trợ tương hỗ giữa công nghệ hiện đại và lao động có tay nghề) và đòi hỏi người lao động cần phải có những kỹ năng phù hợp để tối đa hóa khoảng thời gian đã tiết kiệm được do áp dụng công nghệ hoặc họ phải biết cách quản lý thông tin thu thập được thông qua các nền tảng số. Tuy

nhiên, Việt Nam đang tụt hậu xa so với các đối thủ cạnh tranh chính trong khu vực về các kỹ năng số hiện có – Việt Nam đứng thứ hạng cuối trong khu vực về kỹ năng số hiện có của LLLĐ (xem Hình 11). Theo Morisset (2021), nếu giả định rằng Việt Nam sẽ tụt hậu do không đáp ứng được yêu cầu về số lượng lao động có tay nghề cao trong quá trình chuyển đổi số nhanh chóng, nền kinh tế có thể mất tới 2 triệu việc làm vào năm 2045 - chuyển đổi số có khả năng dẫn đến việc công nghệ thay thế con người (nếu không kịp thời thích ứng), làm giảm lợi ích chung của nền kinh tế và tạo ra sự bất bình đẳng lớn, từ đó có thể làm phát sinh nhiều hệ lụy về kinh tế và xã hội.

Hình 11. Điểm xếp hạng về kỹ năng số hiện có của lực lượng lao động của các quốc gia Đông Nam Á, năm 2019 (%)



Ghi chú: Điểm càng thấp thứ hạng càng cao

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế thế giới (2019), Báo cáo Năng lực cạnh tranh năm 2019

(3) Mức độ đáp ứng của hệ thống giáo dục đào tạo còn hạn chế

Đặc trưng của nhân lực trong CMCN 4.0 là nhân lực chất lượng cao, giỏi chuyên môn/kỹ thuật và hiểu biết rộng (trong các lĩnh vực triết học, lịch sử, địa lý, luật, ngôn ngữ, quan hệ quốc tế,...) có thể chuyển đổi linh hoạt và đáp ứng những thay đổi liên tục của công nghệ cao, cùng với đó là sự thành thục trong các kỹ năng số và các kỹ năng làm việc cốt lõi như năng lực ngoại ngữ, kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phản biện, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020). Do đó, phát triển nhân lực chất lượng

cao đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0 đang là một trong những thách thức lớn đối với Việt Nam để phát triển nhiều ngành công nghiệp, nhất là các ngành có công nghệ hiện đại, mới và vòng đời công nghệ rút ngắn, tốc độ thay đổi công nghệ nhanh như công nghiệp thông minh; công nghệ màng mỏng (Fintech); năng lượng tái tạo/Công nghệ sạch (Renewable energy/Clean tech); vật liệu mới (graphene, skyrmions, bioplastic,...), công nghệ sức khỏe thông minh (Smart health); v.v... Việc đào tạo cho sát, đúng, trúng vào những ngành nghề này lại chưa thực hiện được trong hệ thống đào tạo hiện có của nước ta; hệ thống giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp nước ta đã tăng nhanh số lượng đào tạo trong thời gian qua, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu nhân lực chất lượng cao

của các doanh nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020).

Đáng lưu ý, đang tồn tại sự không phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu của thị trường dẫn đến tình trạng thiếu hụt lao động kỹ năng; lao động qua đào tạo làm việc trái ngành nghề; một bộ phận sinh viên khó tìm việc làm sau tốt nghiệp. Kết quả điều tra doanh nghiệp của TCTK năm 2019 cho thấy có đến 73% doanh nghiệp khó tìm được ứng viên có kỹ năng quản lý và lãnh đạo; 54% về kỹ năng cảm xúc xã hội; 68% kỹ năng kỹ thuật chuyên biệt cho công việc; phần lớn lao động Việt Nam chưa đạt được mức độ hiệu quả tối thiểu khi thực hiện độc lập các công việc không có tính lặp lại (các kỹ năng của thế kỷ 21). Trong khi đó, số người tốt nghiệp cử nhân từ hệ thống đào tạo trong nước chưa có việc làm khá lớn – Theo số liệu Điều tra Lao động, việc làm của TCTK năm 2020, nước ta đang có khoảng 119 nghìn người có trình độ cao đẳng và 249 nghìn người có trình độ từ đại học trở lên bị thất nghiệp; tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với ngành nghề được đào tạo, cũng như với trình độ chuyên môn và tay nghề được đào tạo còn khá phổ biến - năm 2020, có tới 49,15% lao động có trình độ cao đẳng, 39,26% số lao động có trình độ trung cấp, 17,92% số lao động có trình độ đại học trở lên làm các công việc có yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT)/kỹ năng thấp hơn so với trình độ CMKT được đào tạo. Mặt khác, có khoảng 47,14% lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ CMKT/kỹ năng cao hơn so với bằng cấp của họ.

Nhiều thập kỉ qua, Việt Nam đã thực hiện nhiều cải cách giáo dục đào tạo, song vẫn bộc lộ nhiều yếu kém và hệ lụy xã hội; chất lượng giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường; chưa khuyến khích được khu vực doanh nghiệp đầu tư và triển khai các hoạt động khoa học công nghệ và tham gia vào đào tạo; hợp tác quốc tế về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020). Các bất hợp lý trên đặt ra vấn đề là cần sớm cải cách hệ thống đào tạo để có thể tạo ra các sản phẩm nhân lực chất lượng cao đáp ứng được cầu của TTLĐ.

(4) Hệ thống thông tin về TTLĐ chưa hoàn chỉnh, thiếu tính hệ thống, có sự chia cắt theo địa phương và đặc biệt thiếu các dự báo nhu cầu lao động, làm hạn chế khả năng của các cơ sở đào tạo trong xây dựng và điều chỉnh kế hoạch đào tạo đáp ứng nhu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của ngành nghề.

Trong đào tạo định hướng cầu, thông tin TTLĐ

đóng vai trò thiết yếu trong việc xem xét nhu cầu kỹ năng lao động của cả nền kinh tế. Tuy nhiên, hệ thống thông tin TTLĐ hiện còn thiếu linh hoạt, chưa hệ thống, bị chia cắt giữa các tỉnh, vùng, đơn vị; khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin còn nhiều hạn chế, đặc biệt trong việc thu thập, xử lý, phân tích dữ liệu và công bố thông tin (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020). Ở cấp quốc gia, chưa có hệ thống quản lý thông tin giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp thống nhất, gây cản trở cho việc ra quyết định dựa trên bằng chứng. Các cơ sở giáo dục và đào tạo gặp khó khăn trong việc nắm bắt các động thái của TTLĐ để có thể kịp thời điều chỉnh kế hoạch tuyển sinh và chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu về nhân lực các ngành nghề và trình độ khác nhau của TTLĐ.

Theo Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp (2021), trong bối cảnh CMCN 4.0 với sự thay đổi nhanh của khoa học và công nghệ (KH&CN), sự khó lường của thiên tai dịch bệnh và nền kinh tế biến động về đầu tư kèm theo đó là chính sách pháp luật thay đổi khiến công tác dự báo nhu cầu về lao động gặp nhiều khó khăn. Thực tế cho thấy, Việt Nam vẫn chưa hình thành hệ thống và công cụ dự báo nhu cầu lao động về số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ và kỹ năng nghề nghiệp giúp cho công tác xây dựng chính sách, chương trình, kế hoạch phát triển năng lực kỹ năng cho người lao động (Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, 2020).

(5) Công tác thu hút, bố trí sử dụng người tài ở nước ta còn nhiều bất cập

Chính sách đãi ngộ về tiền lương còn thấp so với kỳ vọng và mức lương của nhân tài xứng đáng được hưởng. Tiền lương cho những người thuộc diện nhân tài vẫn nằm trong hệ thống thang bảng lương của công chức, viên chức nhà nước, chưa thỏa đáng và tạo động lực cho họ. Một kết quả khảo sát với 513 công chức đã chỉ ra những bất cập, khó khăn trong việc giữ nhân những người có tài năng, bao gồm: (1) tiền lương và thu nhập thấp (80,7%); (2) chưa có tiêu chí rõ ràng để xác định người có tài năng (74,9%); (3) chính sách khen thưởng, đãi ngộ và tôn vinh chưa thỏa đáng, không tạo động lực (66,7%); (4) thiếu môi trường để người có tài phát huy tài năng (60,4%); (5) cơ hội thăng tiến không rõ ràng (56,9%) (Chiến và Tỉnh, 2020). Điều này dẫn đến việc khó thu hút nhân tài làm việc trong khu vực nhà nước. Đây cũng là nguyên nhân khiến tình trạng chảy máu chất xám vẫn còn khá nghiêm trọng, nhiều người sau khi hoàn thành xong chương trình đào tạo đại học, thạc sĩ, tiến sĩ ở nước

ngoài đã không trở về nước làm việc. Một số Viện nghiên cứu, cơ quan Nhà nước cử nhiều lượt cán bộ ra nước ngoài đào tạo, song chỉ một phần trong số họ trở về cơ quan làm việc; có nhiều trường hợp chỉ cố gắng trụ lại sau khi hết thời hạn yêu cầu cũng xin nghỉ, chuyển sang nơi khác làm việc (Vân, 2017).

Hiện chưa có nhiều chính sách hỗ trợ, phát triển đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực KH&CN và khu vực doanh nghiệp. Việc huy động chất xám của trí thức Việt kiều còn tự phát và manh mún, mới chỉ dừng lại ở việc mời các nhà khoa học về nước làm tư vấn cho một số dự án, tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục, chưa có những kế hoạch dài hơi cụ thể để thu hút họ vào những lĩnh vực ưu tiên của đất nước cũng như các chế độ, cơ chế linh hoạt thông thoáng, môi trường làm việc để tạo cơ hội phát triển cho họ. Một số giáo sư, tiến sĩ Việt kiều sau một thời gian làm việc tại Việt Nam đã quay lại nước ngoài làm việc. Ngoài thu nhập là yếu tố quan trọng trong thu hút nhân tài, môi trường làm việc và hệ thống quy chế thiếu linh hoạt gây khó khăn cho việc thử nghiệm các ý tưởng sáng tạo cũng là nguyên nhân khó thu hút nhân tài ở Việt Nam. Năm 2015, TP. Hồ Chí Minh quyết định đưa ra mức lương 150 triệu đồng/tháng, gấp 20 lần mức thu nhập trung bình của người Việt Nam để thu hút nhân tài trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật cho các khu phát triển công nghệ cao. Tuy nhiên, những người đã quay lại Việt Nam làm việc đang dần bỏ đi với lý do không thích nghi được với môi trường làm việc thiếu cởi mở (Vân, 2017).

3. Hàm ý chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cho Việt Nam đến 2030

Trong giai đoạn 2021-2030, chuyển đổi số (bao gồm xây dựng chính quyền số, kinh tế số, xã hội số và thành phố thông minh) được xem là lựa chọn duy nhất, là nhiệm vụ bao trùm cho bức phá phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam, cải thiện cuộc sống của nhân dân, tạo môi trường phát triển doanh nghiệp, nâng cao năng lực cạnh tranh của từng doanh nghiệp, của từng địa phương và của cả quốc gia. Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực được xác định là yếu tố tiên quyết quyết định sự thành bại của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia nói chung và của từng địa phương nói riêng trong 10 năm tới phải chú trọng giải quyết vấn đề nguồn nhân lực chủ động thích ứng để tiếp cận với thành tựu của KH&CN mới trong CMCN 4.0 và hóa giải thách thức của nó, từ đó đặt ra yêu cầu mới có tính cách mạng đối với hệ thống giáo dục và đào tạo. Đối mới giáo dục đại

học và giáo dục nghề nghiệp để nhanh chóng tạo ra đội ngũ nhân lực đủ trình độ và chất lượng cao có khả năng thích ứng với CMCN 4.0 là vấn đề cấp thiết và sống còn trong giai đoạn 2021-2030, đồng thời phải có chính sách phát triển TTLĐ chất lượng cao linh hoạt, đồng bộ, cũng như cơ chế, chính sách đột phá để phát huy và sử dụng hiệu quả nhân lực này, nhất là nhân tài, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao vào hoạt động sản xuất kinh doanh, nghiên cứu khoa học và quản trị quốc gia.

(1) Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao tạo bước đột phá cho tăng trưởng sáng tạo của mô hình tăng trưởng theo chiều sâu và thúc đẩy phát triển mạnh mẽ kinh tế tri thức

Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ cho người lao động và đáp ứng nhu cầu đang ngày một tăng của doanh nghiệp về lao động có tay nghề cao. Không những cần hành động quyết liệt hơn, Chính phủ cần phối hợp chặt chẽ với khu vực tư nhân để thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; tập trung phát triển nhân lực chất lượng cao là bộ phận ưu tú nhất của lực lượng lao động đất nước, bao gồm những con người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào phát triển kinh tế - xã hội.

- Ưu tiên phát triển nhân lực có khả năng nắm giữ vị trí then chốt, đầu tàu dẫn dắt quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi và lao động lành nghề, cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn v.v..., là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng KH&CN, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát huy triệt để lợi thế cạnh tranh về nhân lực.

- Phát triển mạnh nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của các ngành, những lĩnh vực mà từng địa phương có lợi thế cạnh tranh (như công nghệ thông tin và viễn thông; thương mại điện tử; nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp nhiệt đới và nuôi trồng, đánh bắt thủy, hải sản áp dụng công nghệ cao, sản xuất sản phẩm sạch; du lịch, nhất là du lịch xanh; tài chính và ngân hàng; logistics; v.v...). Đồng thời, chú trọng phát triển nhân lực chất lượng cao cho các ngành/lĩnh vực có xu hướng phát triển mạnh mẽ trong nền kinh tế số và CMCN 4.0 như công nghiệp thông minh; công

nghe màng mỏng (Fintech); năng lượng tái tạo/Công nghệ sạch (Renewable energy/ Clean tech); vật liệu mới (graphene, skyrmions, bio-plastic,...), công nghệ sức khỏe thông minh (Smart health); v.v...

- Phát triển nhân lực chất lượng cao phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển và ứng dụng KH&CN mới từ thành tựu của CMCN 4.0 như là hai trụ cột đột phá chiến lược, tạo động lực tổng hợp cho sự phát triển đất nước nhanh và bền vững. Trong đó, nhấn mạnh tầm quan trọng đặc biệt của phát triển nhân lực KH&CN là nhân tố quyết định đối với sự nghiệp phát triển, ứng dụng KH&CN và là nhân tố then chốt cho tăng trưởng sáng tạo, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức. Cần tiếp tục đầu tư vào một số trường đại học và trường cao đẳng trọng điểm, có tính chiến lược để trở thành các trung tâm xuất sắc để hỗ trợ các trường đại học và cao đẳng khác trong việc xây dựng năng lực nghiên cứu.

(2) Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và bảo đảm nguồn lực cho phát triển nhân lực chất lượng cao

- Giai đoạn 2021-2025 cần chú trọng và tập trung nhiều hơn cho cải cách giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp để trực tiếp cung cấp nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế và xã hội. Cải cách hệ thống đào tạo phải đi trước một bước và định hướng cho cải cách giáo dục phổ thông, chứ không phải là cải cách giáo dục đi trước như hiện nay. Chất lượng đào tạo có ảnh hưởng quyết định đến chất lượng của nền sản xuất. Theo nghĩa đó, cần phải khẩn trương cải cách hệ thống đào tạo nói chung, cũng như chú trọng nâng cao chất lượng các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề để theo kịp sự phát triển của cách mạng KH&CN và CMCN 4.0 trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu mới của công cuộc CNH, HĐH.

- Tăng mức và tỷ trọng đầu tư cho phát triển nhân lực trong tổng đầu tư toàn xã hội; cơ cấu lại nguồn ngân sách Nhà nước đầu tư thực hiện các nhiệm vụ, chương trình, dự án đào tạo đại học, giáo dục nghề nghiệp theo hướng đầu tư ưu tiên cho phát triển nhân lực chất lượng cao.

- Thực hiện trao quyền cho các cơ sở đào tạo đại học, giáo dục nghề nghiệp công lập theo hướng cung cấp dịch vụ công tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tự trang trải. Nhà nước ủy thác, đặt hàng gói đào tạo cho các doanh nghiệp, đối tác xã hội để đào tạo nhân lực chất lượng cao theo giá dịch vụ sát với thị trường do nhà nước quy định.

- Mở rộng xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực chất lượng cao, nhất là vốn doanh nghiệp, vốn FDI vào đào tạo nhân lực

chất lượng cao cho các lĩnh vực, ngành nghề mà trong nước chưa có khả năng đào tạo; sử dụng hiệu quả các nguồn vốn ODA hỗ trợ phát triển nhân lực; Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức thích hợp và hiệu quả.

(3) Phát triển thị trường lao động trình độ cao và chất lượng cao

- Phát triển TTLĐ trình độ cao linh hoạt và tạo môi trường cho lao động trí thức, lao động chất lượng cao tự do di chuyển giữa các ngành, vùng và lĩnh vực nhằm thúc đẩy chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức, tham gia tích cực vào chuỗi giá trị toàn cầu và phân công lao động quốc tế.

- Thực hiện nguyên tắc giá cả lao động (tiền lương, tiền công) do thị trường quyết định và được phân phối theo kết quả lao động, hiệu quả kinh tế, theo tài năng cống hiến. Đặc biệt là thực hiện một hệ thống phân phối tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả làm việc; thực hiện công bằng trong phân phối và khuyến khích, tôn vinh lao động sáng tạo, thúc đẩy phát triển nhân lực trình độ cao, trọng dụng nhân tài.

- Xây dựng đồng bộ cơ sở hạ tầng của TTLĐ (hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, cơ sở dữ liệu thông tin, dự báo TTLĐ...) và tổ chức nghiên cứu dự báo và cung cấp các dịch vụ công về việc làm có hiệu quả nhằm nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động, hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động trình độ cao tìm việc làm phù hợp.

(4) Đổi mới cơ chế, chính sách đối với phát triển nhân lực chất lượng cao

- Chính phủ hỗ trợ các doanh nghiệp và người lao động về tài chính trong quá trình đào tạo những kỹ năng mới và nhân lực chất lượng cao.

- Phân tích, đánh giá đúng thực trạng phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, xã hội, quản lý, sử dụng... cũng như các chính sách về thu hút, đãi ngộ người lao động, nhân tài của đất nước, và các chính sách thu hút các chuyên gia nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài (nhân lực chất lượng cao) đến Việt Nam làm việc, từ đó có nhận thức đúng đắn và đưa ra các chính sách và giải pháp phù hợp.

- Nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch, quản lý và sử dụng nhân lực chất lượng cao trên cơ sở dự báo chiến lược về nhu cầu nhân lực chất lượng cao, cân đối động cung - cầu nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành kinh tế, khu công nghiệp/khu kinh tế.

- Đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực chất lượng cao (tuyển chọn, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, thăng tiến, quản lý dân chủ, cải thiện môi trường làm việc...) để sử dụng đúng người, đúng việc, phát huy tính tích cực và hoạt động lao động sáng tạo; chăm lo mọi mặt đời sống cho họ (chế độ tiền lương cao và đãi ngộ khác, an sinh xã hội, phúc lợi xã hội...).

(5) Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực chất lượng cao

- Chủ động tham gia xây dựng, tiếp cận chuẩn đào tạo, tiêu chuẩn kỹ năng nghề, cũng như các thỏa thuận

công nhận lẫn nhau về các tiêu chuẩn kỹ năng nghề khu vực (ASEAN) và toàn cầu.

- Mở rộng hợp tác quốc tế về phát triển các cơ sở đào tạo đại học, giáo dục nghề nghiệp đạt trình độ quốc tế và đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành, nhân lực trình độ cao cho các ngành mũi nhọn, các khu công nghiệp/khu kinh tế trọng điểm.

- Tăng cường thu hút đầu tư nước ngoài vào giáo dục và đào tạo, tranh thủ sự hỗ trợ quốc tế về kỹ thuật, đào tạo cán bộ và tài chính v.v... để tăng thêm nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực chất lượng cao./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Công Thương. (2021). *Ứng dụng công nghệ số: Xu thế tất yếu để nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp*. <https://moit.gov.vn/>.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). Báo cáo chuyên đề “Đánh giá việc thực hiện đột phá chiến lược phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011-2020 và vấn đề đặt ra trong giai đoạn 2021-2030, kế hoạch 5 năm 2021-2025”.
- Bùi, D. (2020). Bài viết “Phát triển doanh nghiệp công nghệ số: Phải tạo đột phá trong thực hiện chiến lược”. <http://tapchitaichinh.vn/>.
- Cameron A, Pham T H, Atherton J, Nguyen D H, Nguyen T P, Tran S T, Nguyen T N, Trinh H Y. & Hajkowicz, S. (2019). *Tương lai nền kinh tế số Việt Nam – Hướng tới năm 2030 và 2045*. CSIRO, Brisbane.
- Chiến, N.B. & Tinh, Đ.V. (2020). Bài viết *Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài*. <http://tcnn.vn/>.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S. & Kohl, H. (2016). *Holistic approach for human resource management in Industry 4.0*. Đại học Công nghệ Berlin. Berlin 2016.
- ILO. (2016). *ASEAN in transition: How technology is changing jobs and enterprises*. 7/2016.
- ILSSA & MPG (2021). Báo cáo “*Thực trạng và nhu cầu kỹ năng của lao động trong các ngành công nghiệp chế biến chế tạo tại các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam giai đoạn 2021 - 2023*”.
- Khuông, V.M. (2021). *Doanh nghiệp Việt Nam và Chuyển đổi số: Năm bắt xu thế đổi thay để kiến tạo tương lai*. <https://vietnamreport.net.vn/>.
- Morisset, J. (2021). *Chuyển đổi số tại Việt Nam: Không kỹ năng, không thành công*. <https://blogs.worldbank.org/>.
- Mulakala, A. (2020). *The Fourth Industrial Revolution and the Future of Work: Implications for Asian Development Cooperation*. KDI School of Public Policy and Management, ISBN: 979-11-5545-194-6.
- Ngân hàng Thế giới. (2018). Báo cáo “*Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*”.
- Quân, L. (2018), *Đầu tư nước ngoài trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam 30 năm qua*. *Tạp chí Đầu tư nước ngoài*.
- Thăng, N., (2019). *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra cho phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn 2021-2030*. Bài đăng trong Kỷ yếu Hội thảo Định hướng chiến lược lao động, việc làm và phát triển kỹ năng giai đoạn 2021-2030, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổ chức Hanns Seidel Foundation đồng tổ chức tháng 5/ 2019.
- Tiến, M.V. (2019). *Giải pháp đột phá trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH và hội nhập quốc tế trong giai đoạn 2021-2030*. Bài đăng trong Kỷ yếu Hội thảo Định hướng chiến lược lao động, việc làm và phát triển kỹ năng giai đoạn 2021-2030, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổ chức Hanns Seidel Foundation đồng tổ chức tháng 5/ 2019.
- Vân, P.L.A. (2017). “*Chảy máu chất xám ở Việt Nam: Giải pháp công nghệ và hệ sinh thái khởi nghiệp*”. Bài đăng trên Kỷ yếu Hội thảo liên khoa Việt Nam học, NXB Đại học Quốc gia TP HCM, 2017.
- Vietnam Report. (2021a). Báo cáo *Tăng trưởng Kinh tế Việt Nam 2021: Doanh nghiệp Việt Nam và Công cuộc chuyển đổi số giai đoạn hậu Covid-19*. <https://vietnamreport.net.vn/>.
- Vietnam Report. (2021b). *Doanh nghiệp chuyển đổi số để thích ứng với thời cuộc*. <https://vietnamreport.net.vn/>.
- Walter, L. (2021). *Digitization, Digitalization or Digital Transformation?* <https://connamix.com/>.
- WEF. (2017). *Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains* (Implications for jobs, Page 17).
- WEF. (2016). *The future of Jobs, Employment, Skills and the Workforce strategy*.

GIÀ HÓA DÂN SỐ, LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VÀ TĂNG TRƯỞNG Ở VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2000-2020

TS. Nguyễn Thị Minh Hòa

Trường Đại học Lao động – Xã hội
nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

Tóm tắt: Dân số và lực lượng lao động Việt Nam đang già hóa với tốc độ nhanh. Các vấn đề từ già hóa dân số và lực lượng lao động đã và đang được các quốc gia trên thế giới quan tâm, tuy nhiên, hiện vẫn có những quan điểm khác nhau về tác động kinh tế của nó. Bài viết này cố gắng xem xét tác động của già hóa dân số và lực lượng lao động đối với tăng trưởng thông qua việc sử dụng dữ liệu thứ cấp trong giai đoạn 2000-2020 từ những nguồn đáng tin cậy (Ngân hàng thế giới (World Bank), Tổng cục Thống kê, Tổ chức Năng suất châu Á (APO)). Kết quả phân tích thực nghiệm chỉ ra rằng, lực lượng lao động già hóa vẫn có tác động tích cực đáng kể đến tốc độ tăng trưởng kinh tế. Bên cạnh đó, tỷ số phụ thuộc tuổi già và nhân tố năng suất tổng hợp (TFP) cũng có tác động tích cực tới tăng trưởng. Tuy nhiên, nghịch lý rằng, tổng vốn hình thành lại có tác động tiêu cực đáng kể đến tăng trưởng kinh tế. Qua đó, nghiên cứu khuyến nghị Chính phủ Việt Nam cần phải giải quyết ngay và triệt để vấn đề này. Đồng thời, bài viết cũng đưa ra một số điểm cần bàn luận về già hóa.

Từ khóa: già hóa dân số, già hóa lực lượng lao động, tăng trưởng

Abstract: Vietnam's population and labor force are aging at a rapid rate. Issues from aging have been being concerned by countries around the world, however, there are still different views on its economic impact. This paper attempts to examine the effects of population and labor force aging on growth through the use of secondary data for the period 2000-2020 from reliable sources (WorldBank, GSO, APO). The results of the empirical analysis show that the labor force aging still has a significant positive impact on the economic growth rate. Besides, old-age dependency ratio and Total Productivity Factor (TFP) also have a positive impact on growth. However, paradoxically, Gross Capital Formation has a significant negative impact on economic growth. Thereby, the study recommends that the Government of Vietnam need to immediately and thoroughly solve this problem. The article also makes some points to discuss about population and workforce aging.

Keywords: population aging, labor force aging, economic growth

Mã bài báo: JHS-13

Ngày nhận bài sửa: 20/12/2021

Ngày nhận bài: 25/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 8/12/2021

1. Giới thiệu

Việt Nam hiện đang phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2019), tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên chiếm 11,9%, tức đã thuộc quốc gia có dân số nằm trong ngưỡng già. Xu hướng già hóa ở Việt Nam cũng tương tự như trên thế giới, đang không ngừng tăng lên, tuy nhiên tốc độ lại nhanh hơn. Dự báo vào năm 2049, tức chỉ khoảng 30 năm nữa, tỷ lệ dân số già

(60 tuổi trở lên) ở Việt Nam sẽ đạt con số 24,8%, tức gấp hơn 2 lần (Tổng cục Thống kê, 2016, 2019).

Một mặt, người cao tuổi không chỉ tăng nhanh về số lượng tuyệt đối mà còn trở nên khỏe mạnh hơn, thời gian của tuổi già khỏe mạnh dường như đang tăng lên. Mặt khác, các nhóm tuổi khác nhau có nhu cầu và khả năng làm việc khác nhau, do đó nền kinh tế của một quốc gia có thể sẽ thay đổi khi dân số già đi.

Cùng với sự thay đổi nhân khẩu học, theo quy luật, thị trường lao động cũng liên quan chặt chẽ với những thay đổi này. Trong 20 năm qua, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (LLLĐ) của những người từ 50 tuổi trở lên ở Việt Nam đang tăng lên nhanh chóng (Tổng cục Thống kê, 2007, 2011, 2015, 2018, 2021), điều này có thể tác động tới tăng trưởng kinh tế.

Một số phương pháp tiếp cận đơn giản, nhằm lượng hóa những tác động của già hóa dân số tới kinh tế - xã hội, thường dựa trên hai trụ cột: 1) giả định rằng các hành vi không thay đổi theo độ tuổi liên quan đến việc làm, tiêu dùng và tiết kiệm, và 2) những thay đổi về quy mô tương đối của nhóm tuổi già so với nhóm dân số trong độ tuổi lao động. Tuy nhiên, những cách tiếp cận đơn giản này có thể không phản ánh chính xác những tác động của già hóa bởi tuổi thọ tăng có thể làm cho các cá nhân tiếp tục tham gia lực lượng lao động (LLLĐ) lâu hơn và bắt đầu

tiết kiệm ở độ tuổi muộn hơn.

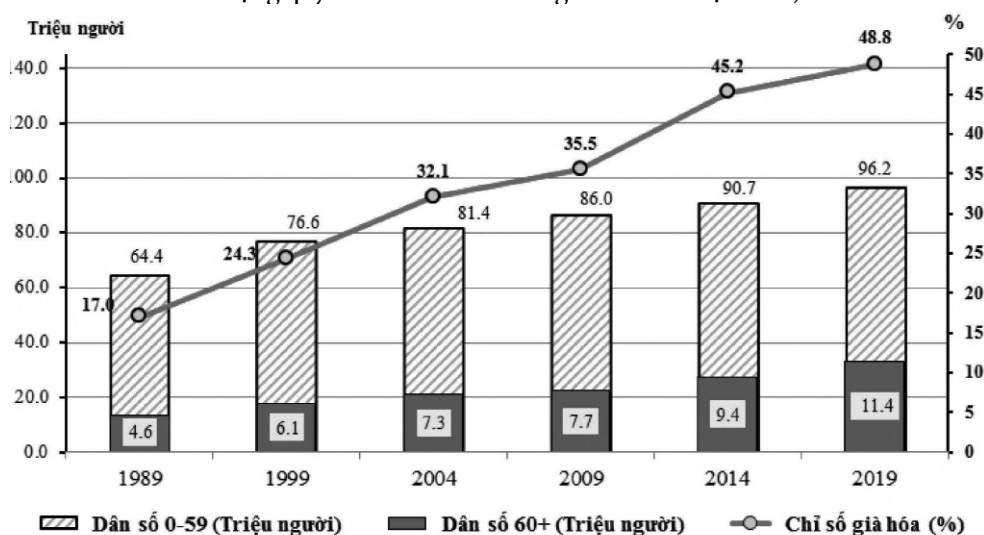
Ngoài ra, khi tuổi thọ và dân số già ngày càng tăng, bên cạnh chi phí phúc lợi thì hiệu quả của thị trường lao động và vốn cũng như cấu trúc của nền kinh tế có thể sẽ được điều chỉnh (Bloom và cộng sự, 2010).

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng già hóa dân số có tác động tiêu cực tới tăng trưởng kinh tế (Bloom và cộng sự, 2010), tuy nhiên tác động của già hóa LLLĐ vẫn còn là vấn đề gây tranh cãi bởi phụ thuộc vào nhiều yếu tố (Burtless, 2013; Lee và Mason, 2010, Börsch-Supan và Weiss, 2016 v.v...).

Nhằm phác họa và lượng hóa tác động của già hóa dân số, LLLĐ đối với tăng trưởng kinh tế, cần xem xét cơ chế tác động của dân số và lao động thông qua các biến số liên quan như vốn đầu tư và năng suất lao động. Thông qua đó, một số luận bàn được gợi mở nhằm tăng thêm sự hiểu biết về già hóa lao động.

2. Phác họa về già hóa dân số và lực lượng lao động ở Việt Nam

Hình 1. Biến động quy mô dân số và chỉ số già hóa của Việt Nam, 1989-2019



Nguồn: Xử lý từ số liệu của Tổng cục Thống kê. Điều tra biến động DS-KHHGD 2004, 2013; Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ Việt Nam 2014: Cấu trúc tuổi - giới tính; Kết quả Tổng điều tra Dân số và nhà ở thời điểm 0 giờ ngày 1/4/2019.

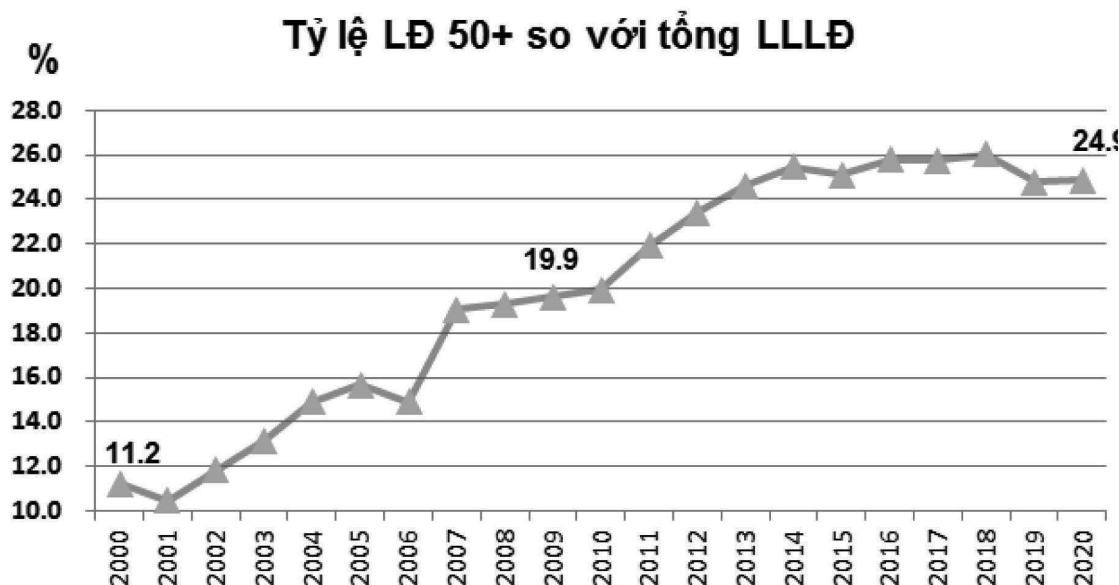
Tại Việt Nam, sự biến đổi về cơ cấu tuổi của dân số theo xu hướng giảm tỷ trọng của trẻ em dưới 15 tuổi và tăng tỷ trọng của dân số 60 tuổi trở lên làm cho chỉ số già hóa có xu hướng tăng lên nhanh chóng và tiếp tục tăng trong những năm tiếp theo (Tổng cục Thống kê, 2014, 2019).

Không khó để nhận ra rằng, tốc độ già hóa tăng nhanh hơn nhiều so với tốc độ tăng quy mô dân số. Nếu như trong suốt giai đoạn 1989 - 2019, tức trong vòng 30 năm qua, chỉ số già hóa tăng gấp gần 3 lần, từ 17,0% năm 1989 lên 48,8% năm 2019, thì quy mô dân số chỉ tăng gấp 1,5 lần, từ 64,4 triệu lên 96,2 triệu người.

Theo kết quả điều tra giữa kỳ 2014, số người từ 60 tuổi trở lên đạt 9,4 triệu so với quy mô dân số là 90,7 triệu, tương đương 10%, điều này có nghĩa là Việt Nam đã bắt đầu bước vào ngưỡng dân số già hóa.

Do hậu quả trực tiếp của quá trình già hóa dân số, lao động từ 50 tuổi trở lên có việc làm cũng tăng. Nếu năm 2000, tỷ lệ lao động có việc làm từ 50 tuổi trở lên trong tổng số LLLĐ của Việt Nam mới chỉ chiếm 11,2%, thì đến năm 2009, con số này đã tăng lên 19,9% và đạt 24,9% năm 2020 (Hình 2). Tức chỉ trong vòng 20 năm, tỷ lệ lao động từ 50 tuổi trở lên có việc làm đã tăng gấp hơn 2 lần và chiếm tới 1/4 tổng LLLĐ của Việt Nam.

Hình 2. Xu hướng biến động tỷ lệ lao động 50+ có việc làm, 2000-2020



Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2007, 2011, 2015, 2018, 2021; Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm 2006, 2010, 2014, 2017, 2020

Như vậy, có thể thấy rằng, song hành cùng với già hóa dân số thì LLLĐ của Việt Nam trong thời gian qua cũng đang già đi nhanh chóng với mức gia tăng tương ứng. Điều này chắc chắn có tác động tới tăng trưởng.

3. Tổng quan nghiên cứu

Các học giả khi nghiên cứu về tăng trưởng kinh tế đã chỉ ra nhiều yếu tố tác động và thường tập trung vào một số định hướng chủ yếu, như: 1) cải thiện năng suất trong tất cả các ngành và nhu cầu chuyển dịch theo ngành, tức là phân bổ lại lao động từ khu vực nông nghiệp năng suất thấp sang khu vực dịch vụ và công nghiệp năng suất cao hơn; 2) tiến bộ công nghệ, vốn con người, thể chế và quản trị, chính sách kinh tế vĩ mô và thương mại, và những cú sốc ngẫu nhiên. Tuy nhiên, dường như biến số già hóa và đặc biệt là già hóa LLLĐ ít được chú ý và chỉ mới được quan tâm trong thời gian gần đây.

Một trong những nhà kinh tế học đi đầu trong việc quan tâm tới các vấn đề rộng lớn hơn của dân số và tăng trưởng là Samuelson (1958, 1975) với việc xem xét tỷ lệ dân số tăng trưởng, phụ thuộc tuổi già, thu nhập và vai trò trung tâm của chuyển giữa các thế hệ về tích lũy. Phân tích của Cutler và cộng sự (1990) đã khoanh vùng và phân tích các vấn đề kinh tế vĩ mô chi tiết với các mô hình nhân khẩu học thực tế hơn. Sâu hơn, Weil (1997) và tiếp theo Howitt và Weil (2008) phân tích về tính kinh tế của già hóa. Những nghiên cứu của McKibbin (2006) hay của Tyers và Shi (2007) cũng đã đưa các biến nhân khẩu học (giới tính, độ tuổi...) vào mô hình khi xem xét tác động phản hồi từ tăng trưởng kinh tế đến tiến bộ kỹ thuật và

tích lũy vốn con người, từ đó ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế.

Gần đây, kết quả nghiên cứu của Aiyar và cộng sự (2016) cho thấy rằng, sự già hóa của lực lượng lao động ở Châu Âu tác động tiêu cực đến tốc độ tăng trưởng kinh tế. Tương tự, Bloom và cộng sự (2010) và Maestas và cộng sự (2016) tiếp tục chỉ ra rằng già hóa dân số ảnh hưởng tiêu cực đến tăng trưởng kinh tế ở Châu Á và Hoa Kỳ. Đặc biệt, trong công bố này của Bloom và cộng sự (2010) còn cho thấy, tỷ số phụ thuộc trẻ lại có tác động tích cực tới tăng trưởng.

Tuy nhiên, những biến động trong quá khứ từ số liệu phân tích thống kê cho thấy, quy mô dân số tăng, tỷ lệ người cao tuổi tăng nhưng kinh tế tăng trưởng với tốc độ nhanh hơn (Salmon, 2011; Anh, 2017) nhờ tiến bộ khoa học kỹ thuật và tăng năng suất lao động, bởi vậy, kinh tế luôn có tăng trưởng dương. Điều này đã phá hệ quan điểm của Malthus cũng như những người theo hệ quan điểm này, trước kia cũng như gần đây, mà đại diện là Peterson (1999) hay Dychtwald (1999) khi cho rằng, “sự già hóa toàn cầu có thể gây ra một cuộc khủng hoảng nhấn chìm nền kinh tế thế giới” hay thế hệ người cao tuổi sẽ “hút bớt mọi nguồn lực”.

Đối nghịch với góc nhìn tiêu cực, kết quả một nghiên cứu khác lại chỉ ra rằng, mặc dù người lao động lớn tuổi có xu hướng phạm phải nhiều sai lầm hơn trong khi làm việc nhưng năng suất của họ không suy giảm đáng kể (Börsch-Supan và Weiss, 2013). Thậm chí công bố của Burtless (2013) lại cho thấy, già hóa lao động giúp tăng

năng suất. Cùng chung xu hướng này, từ phân tích của Lee và cộng sự (2020) và nghiên cứu về tác động của già hóa tại Nhật Bản và Hàn Quốc tới tăng trưởng cho thấy, tại cả hai quốc gia này, già hóa có tác động tích cực đến năng suất lao động khi lao động lớn tuổi đang làm việc trong các ngành có tỷ trọng lớn về công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) trong vốn cổ phần.

Tóm lại, nhiều kết quả nghiên cứu đã đưa ra những kết luận không nhất quán. Điều này cho thấy tính phức tạp của vấn đề và có thể hàm ý rằng, tác động của già hóa dân số cũng như LLLĐ tới tăng trưởng phụ thuộc vào bối cảnh cũng như giai đoạn phát triển của nền kinh tế.

4. Mô hình và dữ liệu nghiên cứu

4.1 Mô hình phân tích

Nhằm xác định đóng góp của các nhân tố lao động, vốn và công nghệ tới tăng trưởng, nghiên cứu này sử dụng hàm sản xuất tổng hợp Cobb-Douglas theo Mô hình tăng trưởng Tân cổ điển của Solow-Swan (1956), theo đó:

$$Y = f(K, A, L) \Rightarrow \text{biến đổi hàm số mũ } Y_t = K_t^\alpha A_t L_t^{1-\alpha} \quad (1)$$

với thời gian t , $0 < \alpha < 1$ là sự co giãn của sản lượng đầu ra với vốn, và Y_t là tổng sản lượng. Nhân tố A đại diện cho công nghệ nâng cao hiệu quả lao động.

Giả định rằng, tăng trưởng được tạo ra từ đóng góp của những lao động đang làm việc, do đó giá trị này được tính bởi GDP bình quân trên mỗi lao động đang làm việc. Bên cạnh đó, biến số phản ánh tỷ số phụ thuộc già, phụ thuộc trẻ cũng như tỷ lệ lao động cao tuổi (từ 65 tuổi trở lên) so với LLLĐ được đưa vào mô hình bởi nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, những nhân tố này tác động tới tăng trưởng và cần kiểm soát chúng.

Để giảm sự thay đổi lớn trong các tham số, phân tích sử dụng logarit tự nhiên cho các biến này để tăng cường tính đồng nhất (Ramanathan, 2001). Mô hình (1) được biến đổi thành mô hình thực nghiệm (2):

$$\ln \text{GDP}/\text{LĐ} = C + \beta_1 \ln \text{PTgià} + \beta_2 \ln \text{PTtrẻ} + \beta_3 \ln \text{TFP} + \beta_4 \ln \text{K}/\text{LĐ} + \beta_5 \ln \text{GKF} + \beta_6 \ln \text{VL}/\text{LĐ} + \beta_7 \ln \text{LĐ65+} + \varepsilon_t. \quad (2)$$

4.2 Dữ liệu

Phân tích sử dụng dữ liệu thứ cấp, được công bố từ các ấn phẩm của Tổng cục Thống kê, các nguồn dữ liệu của Ngân hàng Thế giới (World Bank), Tổ chức Năng suất châu Á (APO).

Tương ứng với mô hình phân tích thực nghiệm (2), ý nghĩa và đơn vị đo của các biến số đưa vào mô hình được thể hiện trong Bảng 1, cụ thể:

Bảng 1. Giải thích ý nghĩa biến số

Biến số	Đơn vị	Ý nghĩa
GDP/LĐ	USD	GDP bình quân mỗi lao động làm việc
PTgià	%	Tỷ số phụ thuộc già (dân số già so với lao động trong độ tuổi)
PTtrẻ	%	Tỷ số phụ thuộc trẻ (dân số trẻ so với lao động trong độ tuổi)
TFP	Chỉ số	Năng suất nhân tố tổng hợp (năm 2000 bằng 100%)
K/LĐ	USD	Vốn đầu tư trên mỗi lao động
GKF	%	Tỷ lệ tổng vốn hình thành so với GDP
VL/LĐ	%	Tỷ lệ dân số có việc làm so với lao động trong độ tuổi
LĐ65+	%	Tỷ lệ lao động 65+ đang làm việc so với LLLĐ

Các đại lượng thống kê cơ bản, phản ánh giá trị của tập số liệu (Trung bình, Trung vị, Độ lệch chuẩn, Giá trị nhỏ nhất, Giá trị lớn nhất) và đơn vị đo lường được thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2. Mô tả giá trị các biến số

Biến số Đại lượng	V1 GDP bình quân Lao động làm việc (constant 2017 PPP \$)	V2 Tỷ số phụ thuộc già (so lao động trong độ tuổi)	V3 Tỷ số phụ thuộc trẻ (so lao động trong độ tuổi)	V4 Chỉ số năng suất nhân tố tổng hợp TFP (2000 là gốc)	V5 Vốn ròng trên mỗi lao động có việc làm	V6 Tổng vốn hình thành (% of GDP)	V7 Tỷ lệ dân số có việc làm trên dân số 15-64	V8 Tỷ lệ lao động 65+ có việc làm so với tổng LLLĐ
Đơn vị	USD	%	%	Chỉ số	USD	%	%	%
Trung bình	9260.41	9.87	37.45	104.29	821.14	31.12	82.82	3.59
Trung vị	8833.38	9.74	33.81	103.03	814.59	29.75	82.59	3.50
Độ lệch chuẩn	2596.10	.59	5.89	5.80	305.08	4.40	.934	.46
Giá trị nhỏ nhất	5763.36	9.20	32.69	96.96	366.97	26.53	81.66	2.90
Giá trị lớn nhất	14445.52	11.41	50.92	118.76	1417.70	39.57	84.82	4.30

Nguồn: Dữ liệu được xử lý từ World Bank (2021); Tổng cục Thống kê (2007, 2011, 2015, 2018, 2021 – Báo cáo Điều tra Lao động – Việc làm 2008, 2012, 2016, 2019, 2020); APO (2020) - Productivity-Databook-2019

5. Kết quả phân tích

Nghiên cứu tiến hành phân tích hồi quy thực nghiệm trên dữ liệu giai đoạn 2000 - 2020 của Việt Nam và áp dụng

phương pháp bình phương nhỏ nhất. Như trên đã lý giải, phân tích sử dụng GDP bình quân trên mỗi lao động đang làm việc làm đại lượng phản ánh năng suất kinh tế.

Bảng 3. Kết quả hồi quy OLS

Biến phụ thuộc: $\ln GDP/LĐ$ (GDP bình quân lao động)		β và P_value	
$\ln PT_{già}$	Tỷ số phụ thuộc già (Dân số già so lao động trong độ tuổi)	.164	***
$\ln PT_{trẻ}$	Tỷ số phụ thuộc trẻ (Dân số trẻ so với lao động trong độ tuổi)	-.314	***
$\ln TFP$	Năng suất nhân tố tổng hợp (năm 2000 bằng 100%)	.052	*
$\ln K/LĐ$	Vốn đầu tư trên mỗi lao động	.476	***
$\ln GKF$	Tỷ lệ tổng vốn hình thành so với GDP	-.128	***
$\ln VL/LĐ$	Tỷ lệ dân số có việc làm so với lao động trong độ tuổi	.011	
$\ln LD_{65+}$	Tỷ lệ lao động 65+ đang làm việc so với LLLĐ	.108	*
R² hiệu chỉnh		.99	***
Trị số Durbin-Watson		2.487	
N (Giai đoạn 2000 - 2020)		21	

Ghi chú: a mức ý nghĩa 90%, * 95%, ** 99%, *** 99,9%

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu của World Bank (2021); Tổng cục Thống kê (2007, 2011, 2015, 2018, 2021 - Báo cáo Điều tra Lao động - Việc làm 2008, 2012, 2016, 2019, 2020); APO (2020) - Productivity - Databook - 2019

Trong giai đoạn 2000-2020, kết quả hồi quy chỉ ra rằng:

- Số người già từ 65+ so với LLLĐ trong độ tuổi (Phụ thuộc già), vẫn đóng góp tích cực vào tăng trưởng GDP (Giá trị $\ln PT_{già}$ dương và có ý nghĩa thống kê);
- Phụ thuộc trẻ (số trẻ em so với LLLĐ trong độ tuổi) có tác động tiêu cực tới tăng trưởng (Giá trị $\ln PT_{trẻ}$ âm và có ý nghĩa thống kê);
- Vốn đầu tư trên mỗi lao động và Năng suất nhân tố tổng hợp có tác động tích cực tới tăng trưởng (Giá trị $\ln K/LĐ$ và $\ln TFP$ dương và có ý nghĩa thống kê);
- Tỷ lệ LD 65+ đang làm việc so với tổng LLLĐ có tác động tích cực tới tăng trưởng (Giá trị $\ln LD_{65+}$ dương và có ý nghĩa thống kê);
- Đặc biệt, tồn tại nghịch lý: Tỷ lệ tổng vốn hình thành so với GDP lại có tác động tiêu cực tới tăng trưởng (Giá trị $\ln GKF$ âm và có ý nghĩa thống kê).

6. Luận bàn

6.1 Giá trị $\ln PT_{già}$ dương và có ý nghĩa thống kê, hàm ý rằng, số người già từ 65+ so với dân số trong độ tuổi lao động, vẫn đóng góp tích cực vào tăng trưởng GDP trong giai đoạn 2000-2020. Điều này có thể lý giải bởi:

- Trên thực tế người cao tuổi vẫn tham gia hoạt động kinh tế và tạo ra của cải vật chất (người lao động

từ 65 tuổi trở lên vẫn chiếm tỷ trọng từ 3 - 4,2% tổng LLLĐ (Tổng cục Thống kê, 2020);

- Lao động cao tuổi thường chuyên nghiệp và có đạo đức;
- Họ có kinh nghiệm và trong nhiều trường hợp có năng suất lao động cao hơn so với lao động trẻ ở một số lĩnh vực;
- Người lao động cao tuổi có tích lũy (tiết kiệm trong thời gian làm việc) nhiều hơn những nhóm khác và họ tiêu dùng từ khoản tích kiệm này chứ không hoàn toàn là gánh nặng đối với nhóm dân số trong độ tuổi lao động;
- Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động 65+ đang làm việc so với LLLĐ cũng có tác động tích cực tới tăng trưởng có thể bởi giá trị sản phẩm của họ tạo ra lớn hơn tiêu dùng của bản thân, tức có thặng dư dương. Phần giá trị chênh lệch này có thể góp phần làm giảm sự phụ thuộc của những người khác;

6.2 Đặc biệt, tồn tại nghịch lý: Tỷ lệ tổng vốn hình thành so với GDP lại có tác động tiêu cực tới tăng trưởng (Giá trị $\ln GKF$ âm và có ý nghĩa thống kê).

Vốn hình thành được hiểu là một khoản tích lũy vốn ròng (trong một kỳ kế toán) nhằm bổ sung tư liệu sản xuất (thiết bị, công cụ tài nguyên, vận tải, điện, năng lượng...). Nói chung, sự hình thành vốn của

một nền kinh tế càng cao, thì nó có thể tác động làm tăng trưởng tổng thu nhập càng nhanh (Investopedia, 2020)¹.

Trái với quy luật phổ biến, trong giai đoạn 2000-2020 ở Việt Nam, tổng vốn hình thành tác động tiêu cực tới tăng trưởng và điều này có thể hàm ý rằng:

Việc đầu tư vào trang thiết bị, tư liệu sản xuất của Việt Nam chưa hiệu quả, thậm chí gây hại cho nền kinh tế (đơn cử như nhập khẩu máy móc, trang thiết bị công nghệ cũ, gây hại cho môi trường, giảm năng suất lao động..., do đó Chính phủ Việt Nam cần giải quyết ngay và triệt để vấn đề này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aiyar, S.; Ebeke, C.; Shao, X. (2016). *The Impact of Workforce Aging on European Productivity*. IMF Working Paper No. 16/238. IMF: Washington, DC, USA.
- Anh, H. T. (2017): “Gia tăng dân số và nghèo đói: Tương quan từ bằng chứng thực nghiệm thế giới”. *Tạp chí Dân số và Phát triển*, số 3/2017.
- APO (2020). *Productivity-Databook-2019*.
- Bloom, D.E, David Canning D. and Fink G. (2010). Implications of population ageing for economic growth. *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 26, Number 4, 2010, pp. 583–612.
- Börsch-Supan, A.; Weiss, M. (2016) Productivity and Age: Evidence from Work Teams at the Assembly Line. *Journal of the Economics of Aging*, 19, 30–42.
- Burtless, G. (2013) *The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity*; Center for Retirement Research at Boston College Working Paper No. 2013-11; Center for Retirement Research, Boston College: Newton, MA, USA.
- Cutler, D., Poterba, J., Sheiner, L., Summers, L. (1990). An aging society: opportunity or challenge? *The Brookings Papers on Economic Activity* 1. pp. 1–56 and 71–73
- Dychtwald, K. (1999), ‘Ken Dychtwald on the Future’, *San Francisco Chronicle*, San Francisco. 15 November
- Howitt, P., Weil, D. (2008). *Population aging*. In: Durlauf, S., Blume, L. (Eds.), *The New Palgrave Dictionary of Economics*, second ed., Palgrave Macmillan, New York.
- Investopedia (2020). <https://www.investopedia.com/terms/c/capital-formation.asp>, truy cập ngày 05/11/2021
- Lee, J-W.; Song, E.; Kwak, W.D. (2020) Aging labor, ICT capital, and productivity in Japan and Korea, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 58, 101095.
- Lee, R.; Mason, A. (2010) Fertility, human capital, and economic growth over the demographic transition. *European Journal of Population*, 26, 159–182.
- Maestas, N.; Mullen, K.J.; Powell, D. (2016). *The Effect of Population Aging on Economic Growth, the Labor Force and Productivity*; NBER Working Paper No. w22452; NBER: Cambridge, MA, USA.
- McKibbin, W. J. (2006). “*The Global Macroeconomic Consequences of a Demographic Transition*”. Australian National University Centre for Applied Macroeconomic Analysis Working Paper 6/2006.
- Peterson, P. G. (1999). “Gray Dawn: The Global Aging Crisis”. *Foreign Affairs*. January/February.
- Ramu Ramanathan. (2001). *Introductory Econometrics with Applications 5th Edition*, South-Western College Pub, pp 704.
- Salmon, F. (2011). How poverty has tracked global population. <http://blogs.reuters.com/felix-salmon/2011/10/31/how-poverty-has-tracked-global-population/>. Truy cập ngày 10/5/2015
- Samuelson, P. (1958). An exact consumption-loan model of interest with or without the social contrivance of money. *Journal of Political Economy*. 66 (6), 467–482.
- Samuelson, P. (1975). The optimum growth rate for population. *International Economic Review*. 16, 531–538.
- Tổng cục Thống kê. (2005, 2014). *Điều tra biến động Dân số - Kế hoạch hóa gia đình 2004, 2013*.
- Tổng cục Thống kê (2013). *Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ Việt Nam 2014: Cấu trúc tuổi - giới tính*.
- Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số LHQ. (2016). *Dự báo Dân số Việt Nam 2014 - 2049*. Nhà xuất bản Thông tấn, 2016.
- Tổng cục Thống kê. (2019). *Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở - Thời điểm 0 giờ ngày 1 tháng 4 năm 2019*. Nhà xuất bản Thống kê, 12/2019.
- Tổng cục Thống kê. (2007, 2011, 2015, 2018, 2021). *Báo cáo Điều tra Lao động - Việc làm 2008, 2012, 2016, 2019, 2020*.
- Tyers, R., and Shi, Q. (2007), ‘Global Demographic Change, Policy Responses and Their Economic Implications’, *The World Economy*, 30(4), 537–66.
- Weil, D. (1997). *The economics of population aging*. In: Rosenzweig, M., Stark, O. (Eds.), *Handbook of Population and Family Economics*. Elsevier and North Holland, San Diego, CA and Oxford and London, UK, pp. 967–1014, Chapter 17.
- World Bank. (2021). *World-development-indicators*, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> truy cập ngày 01/11/2021.

¹ Investopedia (2020). <https://www.investopedia.com/terms/c/capital-formation.asp>, truy cập ngày 05/11/2021

NGHIÊN CỨU NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2010-2020

TS. Nguyễn Trung Hải

Trường Đại học Lao động – Xã hội

hainguyentruong1979@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này dựa trên phương pháp phân tích, nghiên cứu tài liệu cũng như phỏng vấn sâu chuyên gia sẽ trao đổi, bàn luận về một số vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực công tác xã hội (CTXH) trong giai đoạn 2010-2020. Với việc tỷ lệ và nhu cầu mong muốn được nhận các dịch vụ xã hội nói chung và dịch vụ CTXH nói riêng đang ngày càng tăng trong xã hội, nên việc triển khai các hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH theo hướng chuyên nghiệp ngày càng là một yêu cầu bức thiết. Để thực hiện được việc này đòi hỏi cần có nguồn nhân lực cán bộ chuyên môn với chất lượng cao trong lĩnh vực CTXH. Bài viết đã đánh giá một cách tổng quát về nguồn nhân lực CTXH, các tiêu chí về năng lực chuyên môn, bằng cấp cũng như các nhiệm vụ công việc của đội ngũ nhân viên CTXH. Kết quả cho thấy mặc dù nguồn nhân lực đã có và đang nỗ lực thực hiện các hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH, tuy nhiên với những nhiệm vụ đòi hỏi chuyên môn sâu trong lĩnh vực CTXH thì đội ngũ cán bộ còn gặp khó khăn. Ngoài ra, các yếu tố về độ tuổi, giới tính, bằng cấp và năng lực chuyên môn cũng phần nào đang hạn chế hiệu quả của nguồn nhân lực CTXH.

Từ khóa: nguồn nhân lực, công tác xã hội, năng lực chuyên môn, nhân viên công tác xã hội

Abstract: This article is based on analytical methods, document research as well as in-depth interviews with experts who will discuss and discuss a number of issues related to social work human resources in the period 2010 - 2020. With the ratio and the desire to receive social services in general and social work services in particular is increasing in society, so the implementation of professional social work service provision activities is increasingly a requirement. urgent. In order to do this, it is necessary to have high-quality professional human resources in the field of social work. The article has made a general assessment of social work human resources, criteria of professional competence, qualifications as well as job duties of social work staff. The results show that although human resources have and are making efforts to carry out social work service provision activities, however, with tasks requiring deep expertise in the field of social work, the staff still faces difficulties. In addition, factors such as age, gender, qualifications and professional capacity are also somewhat limiting the effectiveness of social work human resources.

Keywords: human resources, social work, professional capacity, social workers

Mã bài báo: JHS-14

Ngày nhận bài sửa: 20/12/2021

Ngày nhận bài: 18/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 05/12/2021

1. Giới thiệu

Sau gần 10 năm thực hiện Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020, nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành, quy định về chức danh, mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức CTXH; tiêu chuẩn chăm sóc

đối tượng tại các cơ sở bảo trợ xã hội; tiêu chuẩn cộng tác viên CTXH cấp xã; chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của trung tâm công tác xã hội; quản lý trường hợp; quy định về chế độ tiền lương đối với đội ngũ viên chức CTXH; phụ cấp ưu đãi đối với công chức, viên chức, người lao động làm việc tại cơ sở trợ giúp xã hội.

Đến nay, cả nước đã thành lập được 425 cơ sở trợ

giúp xã hội (191 cơ sở công lập và 234 cơ sở ngoài công lập) đáp ứng nhu cầu trợ giúp xã hội cho khoảng 30% đối tượng (*Báo cáo Cục Bảo trợ xã hội, 2015*). Ngoài ra, cũng có hàng chục cơ sở bảo trợ xã hội chăm sóc tập trung người cao tuổi (NCT) theo quy định pháp luật. Tuy nhiên qua đánh giá, các cơ sở này còn những hạn chế nhất định như cơ sở vật chất hạn chế, nguồn nhân lực cung cấp dịch vụ cũng còn thiếu về số lượng năng lực chuyên môn còn chưa thực sự đáp ứng mong muốn. Hiện nay, Việt Nam hiện có khoảng 235 nghìn người tham gia cung cấp dịch vụ CTXH, trong đó có khoảng 33.000 công chức, viên chức và người lao động làm việc tại các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH công lập và ngoài công lập, gần 100 nghìn người làm việc tại các hội, đoàn thể các cấp; trên 100 nghìn cộng tác viên giảm nghèo, phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ trẻ em và phát triển cộng đồng... tạo thành một mạng lưới cán bộ, nhân viên và cộng tác viên CTXH trợ giúp các đối tượng yếu thế ở các cơ sở và cộng đồng, góp phần trợ giúp cho người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn tiếp cận, thụ hưởng các chính sách phúc lợi xã hội. Tuy nhiên, có khoảng hơn 50% cán bộ, nhân viên làm CTXH tại các cơ sở trợ giúp xã hội, trung tâm CTXH chưa được đào tạo về CTXH hoặc được đào tạo từ nhiều nghề khác nhau (*Báo cáo Cục Bảo trợ xã hội, 2015*). Điều này đòi hỏi cần phải tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực CTXH trong việc chăm sóc, hỗ trợ nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội và giải quyết các vấn đề bức xúc trong xã hội. Bài viết dưới đây dựa trên kết quả khảo sát được thực hiện vào năm 2020 nhằm đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực CTXH tại Việt Nam giai đoạn 2010 - 2020.

2. Tổng quan nghiên cứu

Báo cáo của Cục Bảo trợ xã hội (2015) về kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên CTXH năm 2010 cho thấy nguồn nhân lực trong lĩnh vực CTXH có nhu cầu cao trong việc đào tạo xuất phát từ việc hiệu quả trong công việc của họ còn gặp nhiều hạn chế.

Cùng quan điểm này, tác giả Hà (2011) trong bài viết của mình về hoạt động đào tạo nhân lực CTXH tại Việt Nam cũng nhấn mạnh cần phải đào tạo nguồn nhân lực CTXH chuyên sâu nhằm khắc phục những hạn chế trong việc can thiệp hỗ trợ thân chủ và đáp ứng nhu cầu xã hội.

Báo cáo của UNICEF (2018) về đánh giá nguồn nhân lực dịch vụ xã hội cho thấy những tín hiệu tích cực về số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ này. Tuy nhiên, thách thức đặt ra cũng cho thấy hiệu quả công việc của họ còn chưa được như mong đợi.

Nghiên cứu của Lan (2017) nhấn mạnh tầm quan trọng của CTXH trong việc đáp ứng nhu cầu và giải quyết các vấn đề xã hội. Điều đó sẽ được thực hiện tốt nếu có nguồn nhân lực CTXH chất lượng.

Tại Hội thảo khoa học: “Nhu cầu nhân lực và vấn đề

đào tạo Công tác xã hội” được tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018, các chuyên gia đều cho rằng nguồn nhân lực trong lĩnh vực CTXH đang dần được đáp ứng và phát triển nhưng vẫn cần phải tiếp tục tìm hiểu và phân tích những vấn đề mà nguồn nhân lực này đang phải đối mặt.

Xuất phát từ việc tổng quan nghiên cứu trên cho thấy tính cấp thiết và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ nhân viên CTXH trong việc đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra hiệu quả trong công việc của đội ngũ này chưa đạt được như mong đợi mà một trong những nguyên nhân chính xuất phát từ nguồn nhân lực CTXH. Do đó, cần có những phân tích bàn luận sâu sắc về vấn đề này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng là phương pháp khảo sát qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu.

3.1. Mục tiêu khảo sát

Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực CTXH dựa trên một số tiêu chí, qua đó đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực CTXH nhằm đáp ứng nhu cầu của các nhóm đối tượng trong xã hội.

3.2. Địa bàn khảo sát và mẫu khảo sát

Khảo sát sẽ triển khai tại một số địa bàn có hệ thống cung cấp dịch vụ CTXH tại Hà Nội, Quảng Ninh, Thái Nguyên.

Các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH trực thuộc ngành lao động, thương binh và xã hội (LĐ-TB&XH) (15 phiếu)

Trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH Hà Nội: 2 cơ sở

Trung tâm CTXH và BTXH Thái Nguyên: 1 cơ sở

Trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH tỉnh Quảng Ninh: 2 cơ sở

Các bệnh viện có phòng/ban/tổ có sử dụng nguồn nhân lực CTXH (6 phiếu)

- 2 bệnh viện: Mỗi bệnh viện có 1 lãnh đạo và 2 nhân viên CTXH

Các cơ sở ngoài công lập cung cấp dịch vụ CTXH (6 phiếu)

- Trung tâm ngoài công lập Hà Nội: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

- Trung tâm ngoài công lập tỉnh Quảng Ninh: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

- Trung tâm ngoài công lập Thái Nguyên: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

3.3. Phương pháp khảo sát

Do tình hình diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19 do đó khảo sát sẽ được triển khai thông qua phương pháp khảo sát từ xa (điện thoại hoặc email).

Ngoài ra, nghiên cứu sẽ thu thập thông tin và phân tích các tài liệu thứ cấp như các báo cáo tổng kết, các chương trình đào tạo, các kết quả nghiên cứu khác...

4. Kết quả nghiên cứu về thực trạng nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam

4.1. Giới tính, độ tuổi và kinh nghiệm làm việc của nhân viên CTXH

Tổng hợp kết quả nghiên cứu từ các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cho thấy, trong cơ cấu giới tính của nhân viên CTXH, số lượng nhân viên nữ chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam. Điều này phản ánh có sự chênh lệch về giới tính. Theo kết quả phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu, một lãnh đạo cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cho rằng: *“Công việc của chúng tôi ngoài những lúc can thiệp chuyên môn thì cũng cần nhiều tình huống xử lý mang tính mềm dẻo và thân thiện mềm mỏng với đối tượng nên nhân viên là nữ khá phù hợp đặc biệt là với những đối tượng là người cao tuổi hoặc trẻ em vì phụ nữ nắm bắt tâm lý khá tốt”*. Như vậy, sự chênh lệch về giới tính có thể được lý giải do quan niệm giới tồn tại trong xã hội cho rằng những loại hình công việc liên quan đến sự chăm sóc, điều dưỡng, phục vụ hỗ trợ can thiệp nhóm yếu thế... sẽ phù hợp hơn đối với nữ, hoặc nữ làm những công việc đó sẽ phát huy hiệu quả hơn.

Mặt khác, tại các cơ sở giáo dục đại học, các chuyên ngành đào tạo như CTXH, xã hội học, tâm lý học, giáo dục đặc biệt... thường có tỷ lệ nữ theo học cao nên nguồn nhân lực cung cấp cho các cơ sở CTXH sẽ chủ yếu là nữ.

Tuổi của nhân viên CTXH cũng là một yếu tố quan trọng, vì nó liên quan đến kinh nghiệm sống, phản ánh sự phát triển linh hoạt trong hoạt động tư duy trí tuệ. Nhìn chung, với những nhân viên CTXH có tuổi đời và tuổi nghề khá “vững vàng” sẽ tạo ra sự tin tưởng và uy tín nhất định trong thực hiện cung cấp dịch vụ CTXH.

Tổng hợp kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực về CTXH có độ tuổi từ khoảng 30 - 40 và từ 40 - 50 tuổi là khá nhiều (*Kỷ yếu Hội thảo khoa học, 2018*). Đây là độ tuổi đạt độ chín và có nhiều kinh nghiệm. Những nhân viên CTXH vẫn tiếp tục làm việc đến độ tuổi này cũng phần nào thể hiện sự cống hiến và tâm huyết của họ trong lĩnh vực này. Đây cũng là độ tuổi phát triển nhất về khả năng phán đoán và phân tích logic. Ngoài ra, theo ghi nhận của một số lãnh đạo thông qua phỏng vấn sâu thì nguồn nhân lực CTXH đang được trẻ hóa. Những cán bộ này đã trải qua thời gian học tập sau khoảng từ 3 - 6 năm. Ở độ tuổi này, cá nhân dần chuyển từ hoạt động chủ đạo là học tập sang một dạng hoạt động chủ đạo khác là lao động. Mục đích, tính chất và phương pháp của hai loại hoạt động này khác nhau, vì thế đòi hỏi các cá nhân phải có khả năng thích nghi để đáp ứng yêu cầu mới. Độ tuổi này lại rất nhanh nhậy và tiếp thu tốt những kiến thức mới nhưng họ còn thiếu kiến thức thực tiễn. Một lãnh đạo cơ sở tại Hà Nội cho biết: *“Theo tôi, hiện nay một số lao động trẻ có trình độ chuyên môn, hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành vẫn cần có thời gian bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng để sử dụng hiệu quả”*. Do đó, trong các chương trình đào tạo, tập huấn CTXH, cần chú ý đến các nhóm tuổi này.

Kinh nghiệm làm việc của đội ngũ nhân viên CTXH

trong lĩnh vực này nhìn chung là chưa cao kể cả với những cán bộ lớn tuổi. Lý do là vì trên thực tế các hoạt động CTXH mới bắt đầu triển khai mạnh mẽ và dần được chuyên nghiệp hóa kể từ khi có Quyết định 32/2010 của Thủ tướng chính phủ. Phần lớn nhân viên CTXH lớn tuổi là người được chuyển từ bộ phận và cơ quan khác sang đảm nhận vị trí này nên kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực CTXH còn thấp. Với những cán bộ trẻ, lợi thế của họ là bằng cấp phù hợp với vị trí việc làm nhưng kinh nghiệm làm việc ít. Trên thực tế, một số cán bộ làm việc trong lĩnh vực này một thời gian lại chuyển cơ quan do chế độ đãi ngộ còn hạn chế và công việc quá áp lực. Mặc dù trong những năm gần đây đã có sự quan tâm nhiều hơn đến đời sống cán bộ và các chế độ đãi ngộ nhưng các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH vẫn khó tuyển dụng nhân viên giỏi và giữ chân họ. Về vấn đề này, một cán bộ quản lý trong trung tâm chăm sóc NCT tại Hà Nội có chia sẻ: *“Xã hội bây giờ kiếm được việc làm rất khó, ấy vậy mà chúng tôi đã đăng tuyển vị trí bác sĩ trong cơ quan đến hơn 2 năm nay mà vẫn không tuyển được cán bộ. Trước kia cũng có 1, 2 bác sĩ đến làm nhưng rồi họ lại chuyển đi. Thực tế là công việc ở đây luôn rất bận rộn và chế độ cho anh em còn ít nên dẫn đến tình trạng này”*. *“Một số bạn trẻ ra trường rất năng động, nhiệt tình và có bằng cấp chuyên môn kiến thức rất phù hợp với vị trí nhân viên CTXH. Tuy nhiên, vì còn trẻ nên các bạn cũng có nhiều dự định và đôi khi còn là sự cân nhắc về chế độ đãi ngộ cũng như khối lượng công việc. Do đó, việc cán bộ trẻ đến rồi đi là khó tránh khỏi. Vì vậy, khi chúng tôi khi tuyển dụng chỉ ký hợp đồng ngắn hạn và hàng năm vẫn phải tuyển thêm cán bộ”*. Như vậy có thể thấy, ngoài vấn đề về chế độ thì vấn đề về khối lượng công việc nhiều cũng đang tạo áp lực trong việc gắn bó với nghề này. Cùng với việc điều chỉnh khối lượng công việc, một phương pháp khác là nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng cho đội ngũ nhân viên CTXH để họ làm việc hiệu quả hơn từ đó sẽ làm giảm áp lực trong công việc và chuyên tâm với vị trí công việc của bản thân.

4.2. Bằng cấp chuyên môn của đội ngũ nhân viên CTXH

Kể từ khi Quyết định 32/2010 và Quyết định 112/2021 được phê duyệt, các hoạt động và dịch vụ CTXH được triển khai chuyên nghiệp hơn, từ đó mang lại nhiều giá trị và lợi ích hơn cho các đối tượng yếu thế có nhu cầu dịch vụ trong xã hội. Để có được kết quả trên, một trong những yếu tố quan trọng là năng lực và bằng cấp chuyên môn của đội ngũ nhân viên CTXH đã được cải thiện. Một cách tổng quát, đối với vị trí việc làm của một nhân viên CTXH cần yêu cầu tối thiểu cần phải có bằng cử nhân về CTXH (BSW). Bằng cấp trong lĩnh vực liên quan như tâm lý học, xã hội học và quản lý sức khỏe cộng đồng cũng có thể đủ điều kiện cho một số công việc trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, cần lưu ý những công việc này hầu hết liên quan tới các công việc hành chính hoặc hỗ

trợ cho những nhân viên CTXH làm việc trực tiếp với thân chủ. Những vị trí can thiệp trực tiếp thông thường sẽ có những đòi hỏi cao hơn cũng như cần phải có số giờ được kiểm huấn tối thiểu. Như đã nêu ở trên, mặc dù có nhiều chương trình cấp bằng sau đại học liên quan có thể mang lại lợi ích cho các nhân viên CTXH, nhưng bằng thạc sĩ về CTXH (MSW) là điều kiện tốt nhất cho sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể thực hành trực tiếp trong môi trường công tác xã hội chuyên nghiệp. Do đó, để được cấp chứng chỉ hành nghề, ở một số quốc gia phát triển trong lĩnh vực CTXH, thông thường sẽ đòi hỏi bằng thạc sĩ CTXH trong các lĩnh vực đặc thù. Các tiêu chuẩn này được đưa ra để đảm bảo rằng sinh viên tốt nghiệp có các kỹ năng và năng lực cần thiết để trở thành những người thực hành CTXH hiệu quả. Điều này được minh chứng rõ nét nhất ở Mỹ¹.

Như vậy, có thể thấy với nhân viên CTXH chuyên nghiệp, can thiệp chuyên sâu hỗ trợ một nhóm đối tượng thân chủ đặc thù sẽ cần có bằng thạc sĩ CTXH cũng như số giờ thực hành CTXH nhất định. Còn với những nhân viên CTXH làm ở mảng hành chính hoặc nghiên cứu, giảng dạy... thì có thể chỉ cần bằng cử nhân CTXH và các ngành khoa học xã hội khác, sau đó họ có thể học lên bậc thạc sĩ CTXH hoặc học các khóa đào tạo ngắn hạn trong lĩnh vực CTXH.

4.3. Phẩm chất đạo đức và năng lực đối với nhân viên CTXH

Khác với những hoạt động từ thiện, thiện nguyện hoặc những hoạt động xã hội thông thường, các hoạt động CTXH đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao. Do đó, những cán bộ/nhân viên CTXH trong lĩnh vực này ngoài bằng cấp hay chứng chỉ hành nghề thì họ cũng có những yêu cầu rất cụ thể về mặt phẩm chất đạo đức, kiến thức và kỹ năng chuyên sâu trong lĩnh vực CTXH. Đối với Việt Nam, hiện nay chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào quy định thống nhất về những yêu cầu cần có đối với nhân viên CTXH về kiến thức, kỹ năng. Hiện nay, Bộ LĐTB&XH

đã ban hành Thông tư 01/2017 quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm CTXH. Các tiêu chuẩn này bao gồm 6 điều về việc Tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của CTXH. 7 điều yêu cầu về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và 13 điều yêu cầu về việc tuân thủ kỷ luật nghề nghiệp. Về cơ bản, những nội dung trong Thông tư 01/2017 cũng khá tương đồng với những nội dung được gợi ý bởi Hiệp hội nhân viên CTXH thế giới. Như vậy, hiện nay vẫn còn thiếu những quy định cụ thể về kiến thức và kỹ năng cơ bản cần có của nhân viên CTXH. Đây là một điều rất quan trọng để có thể tuyển dụng và đánh giá nhân viên CTXH. Hơn nữa, đây cũng là cơ sở quan trọng để các cơ sở đào tạo CTXH xây dựng nội dung chương trình các môn học. Do đó, Bộ LĐTB&XH cần phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc Hội nghề CTXH Việt Nam tổ chức các hội thảo, nghiên cứu các yêu cầu chuẩn mực của quốc tế và điều kiện thực tiễn của Việt Nam để sớm ban hành các tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng của nhân viên CTXH.

Tổng hợp từ kết quả của các nghiên cứu, các nội dung về đánh giá kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhân viên CTXH được tổng hợp như sau:

- Phần lớn ý kiến được hỏi đều coi trọng các kỹ năng và kiến thức CTXH mà nhân viên CTXH cần nắm vững. Mặc dù có một số ít đóng góp ý kiến nhấn mạnh phẩm chất cá nhân nhiều hơn kỹ năng và kiến thức, song phần lớn là liệt kê những kỹ năng và kiến thức quan trọng đối với nhân viên CTXH.

- Kỹ năng được đề cập đến nhiều nhất là giao tiếp giữa các cá nhân, như kỹ năng lắng nghe. Kỹ năng này có nghĩa là hiểu được thân chủ nói gì và có khả năng để cho thân chủ (có thể là một cá nhân, gia đình hay nhóm) hiểu rằng họ đang được lắng nghe. Đây cũng được coi là một phần của ý kiến chung cho rằng giao tiếp - một kỹ năng cốt lõi bao gồm việc không chỉ lắng nghe mà còn có khả năng phản hồi lại theo một cách thức mở: “Chúng ta cần phải

¹ Tại Mỹ, nhân viên CTXH có thể sẽ cần phải có giấy phép/chứng chỉ trong lĩnh vực này. Giấy phép CTXH xác minh trình độ học vấn và kinh nghiệm của nhân viên CTXH. Một số tiểu bang yêu cầu giấy phép cho các vị trí sử dụng chức danh nhân viên CTXH và coi đây là yêu cầu bắt buộc. Đối với các bang khác, mặc dù không được yêu cầu nhưng nhân viên CTXH không có giấy phép có thể gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm. Để đủ điều kiện nhận giấy phép CTXH, mỗi ứng viên phải có ít nhất bằng cử nhân CTXH (BSW), mặc dù trên thực tế hầu hết các giấy phép đều yêu cầu bằng thạc sĩ CTXH (MSW). Nhân viên CTXH có thể theo đuổi các loại giấy phép khác nhau. Mặc dù các yêu cầu về giấy phép CTXH khác nhau tùy theo tiểu bang, nhưng những người theo đuổi vị trí này thường kỳ vọng giấy phép sẽ công nhận họ là nhân viên CTXH được cấp phép (LSW), nhân viên CTXH chuyên nghiệp độc lập (LISW), nhân viên CTXH lâm sàng (LCSW) và nhân viên CTXH lâm sàng độc lập (LICSW). Mỗi cấp độ yêu cầu giáo dục và đào tạo bổ sung nếu muốn thi nâng cấp.

Ngoài giấy phép/chứng chỉ hành nghề, nhân viên CTXH còn cần phải hoàn thành việc thực hành có giám sát/kiểm huấn đối với các bằng BSW và MSW. Trong lĩnh vực này, nhân viên CTXH sẽ được trải nghiệm thực tế dưới sự giám sát trực tiếp của một nhân viên CTXH được cấp phép. Một số tiểu bang không yêu cầu thực hành có giám sát đối với LSW, mặc dù những người được cấp phép LISW, LCSW và LICSW phải chứng minh kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực họ đang làm việc. Cụ thể, nhân viên CTXH cần hoàn thành việc thực hành có giám sát đối với BSW và MSW. Mỗi tiểu bang đặt ra các yêu cầu hành nghề có giám sát cụ thể và các yêu cầu khác nhau đối với mỗi loại giấy phép hành nghề. Ví dụ: Ủy ban Khoa học Hành vi California yêu cầu ít nhất 3.000 giờ đối với LCSW, trong khi Bộ Y tế Tiểu bang Washington yêu cầu 4.000 giờ đối với LCSW. Massachusetts chỉ yêu cầu 1.000 giờ cho một LSW.

giao tiếp với nhiều người trong những hoàn cảnh khó khăn với nhiều vấn đề đa dạng khác nhau do đó việc giao tiếp, lắng nghe tích cực có phần hơi sẽ là điều kiện cần thiết để có thể làm việc được với đối tượng... ”.

- Khả năng phân tích tình huống và thông tin lập kế hoạch, phối kết hợp với những người sử dụng dịch vụ là một kỹ năng quan trọng được đề cập thứ hai sau kỹ năng giao tiếp. Thực chất, đối với một số người trả lời phỏng vấn thì giao tiếp chỉ quan trọng nếu như nó làm cho nhân viên CTXH có thể suy nghĩ kỹ lưỡng và hành động hiệu quả trong việc giải quyết vấn đề: “Với các hoạt động của nhân viên CTXH, yêu cầu thiết yếu là phải tạo lập được mối quan hệ tin tưởng với đối tượng, do đó giao tiếp tốt là yếu tố thiết yếu... lắng nghe và phân tích các vấn đề... kỹ năng phân tích ở đây phải nhanh... giỏi nếu thấy được các giải pháp”.

- Ngoài ra, có một số kỹ năng mà hầu hết những người tham gia phỏng vấn gặp khó khăn như kỹ năng biện hộ, kỹ năng tham vấn chuyên sâu hay kỹ năng thấu cảm... Đây đều là những kỹ năng đòi hỏi kiến thức chuyên môn sâu không chỉ của xã hội mà còn cả về tâm lý. “... Thực tế hầu hết các hoạt động hiện nay chúng tôi đang thực hiện mới chỉ dừng lại ở mức tư vấn cung cấp thông tin và kiến thức cho đối tượng. Việc tham vấn tâm lý còn chưa thực hiện được một cách bài bản mà chỉ hỗ trợ họ chia sẻ và giải tỏa căng thẳng. Theo chúng tôi thì để thực hiện được các hoạt động này cần phải được đào tạo chuyên sâu về trị liệu tâm lý. Hoặc như “Kỹ năng biện hộ cũng khó khăn do hoạt động này đòi hỏi phải làm việc với các tổ chức ban ngành khác. Do chúng ta chưa có cơ chế và phụ thuộc vào họ nên nếu các ngành nghề đó chưa hiểu hoặc chưa tạo điều kiện thì khó làm việc...”.

- Hầu hết các ý kiến cũng liệt kê các phương pháp thực hành CTXH đặc thù như: Tham vấn, CTXH cá nhân, CTXH nhóm, phát triển cộng đồng và lập kế hoạch chương trình. Các loại hình hoạt động này được hiểu là liên quan đến các kỹ năng vì CTXH được xem như có một hệ thống kỹ thuật đặc biệt giúp cho người học có khả năng thực hiện những công việc này hiệu quả hơn những người chưa được học. Một kỹ năng khác được nhiều người trả lời phỏng vấn nhắc đến theo nghĩa hiểu của Việt Nam là “huy động”. Thuật ngữ này được nhắc tới thường xuyên nhưng không có giải thích hoặc thảo luận gì, vì thế nó được coi như một thuật ngữ đương nhiên sử dụng hàng ngày trong giới CTXH ở Việt Nam. Thuật ngữ này đề cập tới khả năng nhân viên CTXH có thể kết nối vấn đề của đối tượng và những hoạt động can thiệp được thống nhất với những nguồn lực trong cộng đồng xung quanh, nhằm kết nối một cá nhân hoặc nhóm với những người khác và nguồn lực hiện có. Điều này khác với khái niệm “quản lý ca” được sử dụng ở CTXH phương Tây, nơi có sự kết nối chặt chẽ giữa các cấu trúc dịch vụ công và mạng lưới phúc lợi xã hội rộng lớn. Nó tương đương với ý tưởng “CTXH cộng đồng”, mặc dù đây không phải là hình thức thực hành phổ biến. Huy động

trong trường hợp này được hiểu theo nghĩa là một kỹ năng kết nối một người hoặc một nhóm người với cộng đồng của chính họ. “Hiện nay, các hoạt động trong trung tâm CTXH đều có mảng làm việc với cộng đồng, hướng tới cộng đồng và thiết lập mạng lưới tại cộng đồng. Do đó, đây là nội dung rất quan trọng... Hàng năm chúng tôi đều phải thực hiện các yêu cầu do cấp trên giao thông qua các hoạt động truyền thông, huy động nguồn lực tại cộng đồng, hỗ trợ hòa nhập cộng đồng... Do đó, đây là những nội dung kiến thức nhân viên CTXH thường xuyên phải thực hiện”. Về mặt kiến thức, những chủ đề rộng lớn hơn được bàn tới về các nhu cầu của người sử dụng dịch vụ và các nguyên tắc hàn lâm mà các lý thuyết CTXH được xây dựng trên đó, ví dụ như tâm lý học, xã hội học, luật và kinh tế học. Những kiến thức trước bao gồm kiến thức về các địa phương, cuộc sống của bộ phận dân cư nghèo trong xã hội, trẻ em cần được bảo vệ đặc biệt và các nhóm xã hội khác, các nhu cầu cụ thể về hệ thống và cấu trúc xã hội của Việt Nam.

4.4. Nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội

Đánh giá về hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ nhân viên CTXH thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ được giao, lãnh đạo tại các cơ sở cho biết đội ngũ nhân viên đều hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Đội ngũ nhân viên CTXH ngoài ra còn được đánh giá cao bởi tinh thần trách nhiệm với công việc: “Công việc của chúng tôi là chăm sóc và nuôi dưỡng cũng như can thiệp hỗ trợ đối tượng. Nhiều khi cán bộ làm việc là không có thời gian và dựa vào vấn đề của đối tượng. Có khi nửa đêm họ có vấn đề là cả lãnh đạo và nhân viên đều phải chạy vào hỗ trợ. Ngoài ra với nhân viên CTXH họ còn có nhiệm vụ tiếp cận cộng đồng. Có những lần phải đi vùng sâu vùng xa trong thời tiết khắc nghiệt nhưng đã hẹn với đối tượng là vẫn phải thực hiện” (Lãnh đạo cơ sở tại Quảng Ninh). Trong những năm qua, mặc dù nghề CTXH vẫn chưa thực sự được chuyên nghiệp hóa nhưng hiệu quả của các hoạt động này là không thể phủ nhận. Đội ngũ nhân viên CTXH nói chung, qua đánh giá đã đáp ứng hầu hết các nhu cầu của đối tượng trong cơ sở. Hơn nữa, theo đánh giá ngoài xã hội, nhu cầu được can thiệp và hỗ trợ, trợ giúp xã hội chiếm đến hơn 20% dân số và từng bước đội ngũ nhân viên CTXH đang thực hiện tốt việc đáp ứng nhu cầu của các đối tượng ở mức độ khác nhau.

Theo sự phản hồi của các cơ sở, những nhiệm vụ trên hầu như đã được triển khai tại các cơ sở/trung tâm CTXH. Tuy nhiên với những cơ sở mới thành lập hoặc CTXH chỉ là một bộ phận thì các cơ sở này chỉ mới thực hiện một số nhiệm vụ nhất định. Ví dụ các phòng ban CTXH trong bệnh viện hầu như không thực hiện nhiệm vụ hòa nhập cộng đồng cũng như các đánh giá chuyên sâu hoặc các dịch vụ chuyên môn về CTXH. Tương tự như vậy các cơ sở ngoài công lập tập trung chính vào các nhiệm vụ trị liệu và các hoạt động hành chính khác. Còn các hoạt động chuyên môn về CTXH thì còn hạn chế.

Đối với các hoạt động hiện nay đang được triển khai thì đội ngũ nhân viên CTXH cũng gặp những khó khăn nhất định. Ví dụ như các công việc như: Tham gia việc sàng lọc, phân loại và tiếp nhận đối tượng; Thực hiện đánh giá tâm sinh lý, tình trạng sức khỏe, nhân thân và các nhu cầu của đối tượng đều được triển khai trong các cơ sở, trung tâm CTXH và các cơ sở có chức năng thực hiện việc cung cấp dịch vụ CTXH. *“Ngay khi chúng tôi tiếp nhận đối tượng, sau khi có những đánh giá quan sát ban đầu cũng như hỏi thăm làm quen, chúng tôi sẽ tiến hành việc thu thập thông tin, hỏi đối tượng để đánh giá về các thông tin chung làm cơ sở cho việc can thiệp sau này”* (Lãnh đạo cơ sở CTXH ở Thái Nguyên). *“Việc đánh giá đối tượng ở nhiều nội dung khác nhau là một hoạt động bắt buộc trong cơ sở để chúng tôi làm căn cứ can thiệp hoặc kể như sau này muốn giúp đối tượng hòa nhập cộng đồng, tìm nơi cư trú hay phối hợp với các cơ quan khác thì phải có việc đánh giá mới làm tốt được. Ngoài ra, cơ sở chúng tôi có nhiều đối tượng là người tâm thần, nếu không sàng lọc thì không thể có phác đồ điều trị hay hỗ trợ phù hợp được”* (Lãnh đạo cơ sở ở Hà Nội). Đội ngũ nhân viên CTXH trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ này đều cho rằng những nhiệm vụ này là rất quan trọng, hữu ích và mang lại hiệu quả trong việc can thiệp hỗ trợ đối tượng. Tuy nhiên những cán bộ, nhân viên này cũng cho rằng nếu nếu có biểu mẫu cụ thể và dễ hiểu thì họ sẽ làm tốt. Ngược lại, khi không có biểu mẫu hoặc không được hướng dẫn thì họ sẽ rất khó thực hiện vì cũng không khẳng định được những nội dung đánh giá đó có đúng không. Hơn nữa, những biểu mẫu quá dài, phức tạp và sử dụng các thuật ngữ chuyên môn sâu thì sẽ gây khó khăn cho họ khi thực hiện nhiệm vụ. Ngoài ra, theo ý kiến của những nhà chuyên môn, trong việc đánh giá, sàng lọc lập hồ sơ can thiệp, nên có sự thống nhất và chia sẻ rộng rãi các biểu mẫu trong các cơ sở. Điều đó sẽ rất thuận tiện cho việc kết nối, chuyển gửi đối tượng hoặc lên kế hoạch can thiệp hỗ trợ chung.

Để thực hiện nhiệm vụ Đề xuất kế hoạch và trực tiếp thực hiện kế hoạch trợ giúp cho đối tượng, nhóm đối tượng trong phạm vi cụ thể được giao, nhân viên CTXH cần có kiến thức và kỹ năng khá tổng quát và thực tế muốn làm tốt việc lập kế hoạch để từ đó thực hiện được kế hoạch thì nhân viên CTXH cần làm tốt 2 nhiệm vụ trên. Lý do là vì những nhiệm vụ trên là căn cứ để xác định chính xác các vấn đề, nguyên nhân vấn đề, các nguồn lực và hạn chế trong việc hỗ trợ thân chủ. Chỉ khi có được những thông tin đầy đủ thì việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch mới thực hiện được tốt. Theo đánh giá của các cơ sở, nhân viên CTXH đã thực hiện tốt việc lập kế hoạch hỗ trợ. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện kế hoạch trợ giúp thì họ còn gặp một số khó khăn do cũng phụ thuộc vào nhiều vấn đề khác. Tóm tắt lại các ý kiến chia sẻ của các cơ sở, cụ thể các khó khăn này là: *“Nếu như các hoạt động cần có sự phối hợp với các tổ chức ban ngành khác mà ở đó họ bận hoặc không tạo điều kiện thì rất khó thực hiện và mất thời gian. Hơn nữa với những đối tượng*

mà trình độ không cao hoặc như không làm chủ được hành vi thì khó đảm bảo được việc để họ cùng tham gia thực hiện các hoạt động trong kế hoạch. Một trong những khó khăn nữa trong việc thực hiện kế hoạch chính là không gian địa lý và việc phải quản lý nhiều đối tượng khiến cho nhân viên CTXH khó có thể làm trọn vẹn mọi việc”.

Đối với những hoạt động can thiệp về CTXH như tham gia cung cấp, thực hiện các dịch vụ CTXH có yêu cầu đơn giản về lý thuyết, phương pháp và kỹ năng thực hành CTXH gồm: Tư vấn, tham vấn, trị liệu, phục hồi chức năng, giáo dục, đàm phán, hòa giải, tuyên truyền... Đây đều là những hoạt động can thiệp hỗ trợ đối tượng dựa trên kế hoạch đã được xác định. Những hoạt động này nhìn chung được nhân viên CTXH từng bước thực hiện khá tốt nhất là những hoạt động như hoà giải, tuyên truyền, giáo dục... Cơ bản những hoạt động này không đòi hỏi chuyên môn quá sâu và hơn nữa với những cán bộ có kinh nghiệm và giao tiếp tốt thì họ không gặp nhiều khó khăn khi thực hiện các hoạt động này. Ngược lại, với những hoạt động đòi hỏi chuyên môn sâu như tham vấn, trị liệu hay phục hồi chức năng xã hội thì dường như các nhiệm vụ này mới chỉ được thực hiện ở mức độ nhất định hoặc như qua chia sẻ của một cán bộ ở trong trung tâm ngoài công lập thì họ chỉ thực hiện các hoạt động tư vấn, cung cấp thông tin là chính. Những hoạt động đòi hỏi cần trị liệu tâm lý hay tham vấn thông thường họ sẽ chuyển gửi tới các cơ sở chuyên môn. Điều này cũng đúng với những cơ sở mà chức năng cung cấp dịch vụ CTXH chỉ là một phần trong các hoạt động của cơ sở. Với những trung tâm CTXH thì các nhiệm vụ này được thực hiện tốt hơn. Tuy nhiên qua chia sẻ của các cơ sở thì họ vẫn chưa hoàn toàn thực hiện được các ca trị liệu chuyên sâu mà chỉ dừng ở mức độ chia sẻ, giải toả căng thẳng cũng như kết nối dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu của đối tượng. Mặc dù nhân viên CTXH có thể thực hiện việc chuyển gửi tuy nhiên với xu thế và mô hình cung cấp dịch vụ toàn diện trong cơ sở thì việc nhân viên CTXH có thể thực hiện được những nhiệm vụ chuyên môn sâu như trên là rất cần thiết. Do đó, đòi hỏi đội ngũ này cần tiếp tục được đào tạo ngoài những kiến thức cơ bản thì cần thêm những khóa tập huấn bài bản với thời gian lâu hơn tập trung vào các kỹ năng, kỹ thuật chuyên sâu để họ có thể đảm nhận được những nhiệm vụ được giao.

Việc tham gia theo dõi và rà soát lại hoạt động can thiệp; đề xuất điều chỉnh kế hoạch trợ giúp cũng được thực hiện trong quá trình thực hiện kế hoạch nếu như kết quả không đạt được mục tiêu. Ở các trung tâm CTXH việc này được thực hiện khá tốt. Nhân viên CTXH chủ động điều chỉnh và linh hoạt kế hoạch với những hoạt động nhỏ. Còn với những hoạt động khó hơn cũng như đòi hỏi phải có sự trao đổi đánh giá thì thông thường nhân viên CTXH sẽ báo cáo và có họp chuyên môn. Đây là điều rất quan trọng để có thể mang lại lợi ích tốt nhất cho thân chủ. Tuy nhiên, hoạt động này cũng gặp một số khó khăn nhất là khi nhân viên

CTXH phải tiếp nhận quá nhiều ca hoặc khi cán bộ phải đi công tác nên không tham gia họp được. Vì vậy, với hoạt động này, các cơ sở, trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH cần rà soát và cân đối khối lượng công việc. Đẩy mạnh việc linh hoạt tổ chức họp, thúc đẩy việc họp online qua mạng. Các cơ sở cũng cần trang bị thêm công nghệ cũng như nâng cao kiến thức cho cán bộ về công nghệ thông tin để thực hiện hoạt động này. Việc này cũng rất hữu ích với định hướng đa dạng hoá cách thức cung cấp dịch vụ cho đối tượng như cung cấp dịch vụ trực tiếp, cung cấp dịch vụ qua điện thoại và online.

Các hoạt động tham gia hỗ trợ đối tượng hòa nhập cộng đồng được thực hiện chủ yếu đối với các trung tâm CTXH hoặc các cơ sở công lập có chức năng thực hiện nhiệm vụ CTXH. *“Chúng tôi luôn đánh giá việc hòa nhập cộng đồng hỗ trợ đối tượng là một việc rất quan trọng do nếu không làm tốt việc này thì khi trở về cộng đồng mà họ vẫn bị kỳ thị phân biệt đối xử thì thà rằng họ vẫn ở trong trung tâm còn hơn, đặc biệt là những người nghiện ma túy hay người tâm thần”* (Lãnh đạo cơ sở công lập ở tỉnh Quảng Ninh). Tuy nhiên với những cơ sở, trung tâm không có đủ nhân lực hoặc việc kết nối, phối hợp với chính quyền địa phương, các cơ sở ở cộng đồng còn hạn chế thì nhiệm vụ hỗ trợ đối tượng hoà nhập cộng đồng còn thực hiện khó khăn. Như vậy việc hình thành mạng lưới, xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ sở và tại cộng đồng là rất quan trọng không chỉ đối với nhân viên CTXH để thực hiện tốt nhiệm vụ của họ mà còn thực sự mang lại lợi ích và đảm bảo sự phát triển hoà nhập cộng đồng cho đối tượng.

Nhiệm vụ nhân viên CTXH khi làm việc với NCT về cơ bản cũng đều phải thực hiện theo đúng chứng năng của một nhân viên CTXH. Tuy nhiên qua khảo sát, đặc biệt là đối với các cơ sở chăm sóc NCT tập trung thì thấy nhân viên CTXH còn gặp các khó khăn khi điều phối các nhóm NCT thực hiện các hoạt động chung. Đó là do đặc điểm của NCT khi chưa quen biết nhau nhiều, họ khá bảo thủ và hay tự ái. Do đó khi nhân viên CTXH chưa có kinh nghiệm, chưa khéo léo thì dễ nảy sinh các tình huống bất đồng và ảnh hưởng không tốt tới các hoạt động nhóm. Ngoài ra, trong tham vấn tâm lý cho NCT, ngoài những kiến thức kỹ năng chuyên môn còn đòi hỏi nhân viên CTXH phải có các kỹ năng mềm, khéo léo nắm bắt tâm tư nguyện vọng và nhạy cảm với các nhu cầu của NCT. Mặt khác, nhân viên CTXH cũng gặp khó khăn trong việc kết nối các dịch vụ. Theo đánh giá của các chuyên gia, hiện nay các dịch vụ cơ bản nhất như chăm sóc sức khoẻ thể chất hay sức khoẻ tinh thần vẫn còn ít nên nhân viên CTXH gặp khó khăn khi phải thực hiện các nhiệm vụ này (Bộ Y tế, 2017).

5. Một số bàn luận về nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam

Với chủ trương tinh giản biên chế hiện nay, đội ngũ nhân viên CTXH cũng sẽ bị giới hạn về số lượng. Do đó, thay vì tăng cường số lượng nhân viên CTXH, cần phải

nâng cao năng lực và chất lượng nguồn nhân lực CTXH để họ có thể đảm nhận các công việc, nhiệm vụ chuyên nghiệp hơn. Ngoài ra, cũng cần rà soát lại các công việc để có sự sắp xếp nhân lực phù hợp. Đẩy mạnh đội ngũ nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp hay cộng tác viên CTXH và có sự phân chia các dịch vụ ở các cấp độ khác nhau. Ví dụ dịch vụ phát hiện sớm, can thiệp sớm, truyền thông và thực hiện các dịch vụ can thiệp ban đầu có thể thực hiện bởi cộng tác viên CTXH. Với những dịch vụ đòi hỏi chuyên môn sâu sẽ được chuyển gửi tới đội ngũ nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Như vậy, khối lượng công việc sẽ được san sẻ chung và phù hợp với năng lực của nguồn nhân lực CTXH ở các cấp độ khác nhau.

Nhiệm vụ của CTXH đặt ra yêu cầu việc sử dụng nhân viên xã hội tại các bộ ban ngành cũng như các tổ chức phi chính phủ hay là các tổ chức dân sự trong xã hội ở tất cả các cấp độ từ cấp Trung ương đến tỉnh/thành phố, quận/huyện và phường/xã. Các ban ngành cơ quan có chức năng phù hợp trong việc tuyển dụng nhân viên CTXH là:

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm cả các phòng, ban thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (đặc biệt là trong các trường học)
- Các trung tâm/cơ sở có cung cấp dịch vụ CTXH
- Các trung tâm BTEXH
- Các nhà mở, nhà tạm lánh, nhà bình yên
- Hội Phụ nữ, Mặt trận Tổ quốc, Đoàn Thanh niên, các tổ chức đoàn thể...
- Ủy ban nhân dân (ví dụ như trong phát triển cộng đồng)
- Bệnh viện hoặc các loại hình dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác
- NGOs (lưu ý rằng một vài tổ chức quốc tế có thể đã tuyển dụng các nhà nhân viên xã hội nước ngoài)
- Các ban ngành cơ quan nhà nước khác (công an, tòa án)
- Các viện nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học xã hội
- Các doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong lĩnh vực này

Tại cấp độ xã/phường đã cung cấp một số loại hình dịch vụ công tác xã hội. Rất ít người làm việc tại các cấp này có bằng cao đẳng và đại học chính quy, còn lại phần đông trong số họ không có bằng cấp chính quy. Trên thực tế ở rất nhiều nơi việc can thiệp trực tiếp nhằm hỗ trợ giúp đỡ các cá nhân, gia đình và cộng đồng được thực hiện bởi các tình nguyện viên hoặc là những người đang làm việc bán thời gian với mức lương thấp. Trong 10 năm tới, dường như vẫn chưa có đủ được một đội ngũ nhân viên xã hội được đào tạo, hoặc là nguồn nhân lực được đào tạo một cách chuyên nghiệp ở cấp đại học để thực hiện tốt những nhiệm vụ của một nhân viên xã hội. Để tăng tính chuyên nghiệp và hiệu quả của công việc, các nhân viên xã hội được đào

tạo ở các trường đại học cần phải được tuyển dụng để làm việc cùng và hỗ trợ những nhà nhân viên xã hội chưa được đào tạo. Vì thế, trong giai đoạn hiện nay một mục tiêu thiết thực là tất cả các nhà nhân viên xã hội chưa được đào tạo sẽ cần được hỗ trợ các kỹ năng từ những người đã được đào tạo đầy đủ và bài bản. Các loại hình đào tạo phù hợp cho những người chưa qua đào tạo này bao gồm các cách tiếp cận hệ thống hơn cho các khoá học tại chức ngắn hạn và điều này nên được nhìn nhận như một phần thiết yếu trong việc đảm bảo chất lượng phòng ngừa vấn đề xã hội ở cấp xã/phường.

Trong một số tổ chức như ở trường học, bệnh viện hoặc tòa án, nhân viên xã hội phải được đào tạo đầy đủ để họ có thể hợp tác hiệu quả với các ban ngành khác. Trong rất nhiều lĩnh vực, các cán bộ hiện tại đang làm những công việc của CTXH nhưng lại có những bằng cấp đa dạng khác nhau. Một số người có bằng cấp liên quan sẽ trở thành nhà nhân viên xã hội nếu có thêm một số các bằng cấp hoặc khóa đào tạo khác, trong khi một vài cán bộ khác thì muốn tập trung hơn vào các công việc chuyên môn mà họ đã được đào tạo. Cũng như trong một số trung tâm bảo trợ xã hội, một số nhân viên xã hội hay phần lớn những người lãnh đạo như giám đốc hay phó giám đốc cũng có thể trở thành những nhà nhân viên xã hội chuyên nghiệp. Ở cấp huyện, tỉnh và trung ương với các vai trò thực hành chuyên môn, họ sẽ có nhiều thuận lợi hơn trong việc tuyển dụng một số lượng đồng đạo các nhà nhân viên xã hội làm công tác lập kế hoạch, hỗ trợ và quản lý cho các chương trình CTXH thực tiễn. Những chuyên gia khác cũng tham gia vào lĩnh vực cung cấp các dịch vụ an sinh xã hội như kế toán và kinh tế nhưng họ lại không hề có các kỹ năng cơ bản về CTXH. Tuy nhiên, tại thời điểm này có rất ít cán

bộ làm việc trong các dịch vụ trên có bằng cấp chính quy về CTXH. Thêm vào đó, một số lượng nhỏ các nhân viên xã hội được đào tạo có thể đóng góp vào việc lập kế hoạch chương trình, phát triển chính sách và nghiên cứu. Do sự khác biệt về kỹ năng và kiến thức cơ bản trong CTXH, nên những người có bằng cấp đại học về hành chính hoặc các môn khoa học xã hội hay những nghề khác nếu có kinh nghiệm thực tiễn có thể thực thi nhiệm vụ nhất định trong lĩnh vực CTXH.

Để xuất những nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp được đào tạo phù hợp cần được nhìn nhận là một phần trong kết cấu chung của CTXH. Hệ thống an sinh xã hội sẽ không thể hoạt động nếu thiếu họ do bối cảnh Việt Nam hiện nay có nhiều yếu tố đặc thù. Ví dụ như biên chế cho các vị trí công việc hiện nay còn khó khăn cho việc tuyển mới, còn nhiều cán bộ phải kiêm nhiệm... Vì vậy, cần lập kế hoạch đảm bảo rằng những cán bộ này được quan tâm về chính sách để yên tâm công tác, được nhận được những khóa đào tạo thích hợp, có “kiểm huấn” (theo nghĩa đưa ra chỉ dẫn những lời khuyên, và sự giúp đỡ chuyên môn) từ những nhà nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp. Và công việc này cần được công nhận là một phần của nghề nghiệp. Tuy nhiên, cũng cần có những quy định về tính cam kết rõ ràng ở vị trí công việc này. Những nhà quản lý và tuyển dụng cũng phải chấp nhận rằng cấp độ đào tạo này sẽ không thay được cho những người được đào tạo chuyên nghiệp bài bản. Những người được đào tạo bán chuyên nghiệp có thể được tuyển dụng tại cấp xã và trong các cơ sở như trung tâm bảo trợ xã hội, ở những đơn vị này có các nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp cũng có vai trò hỗ trợ kể cả kiểm huấn và hướng dẫn cho những nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2017). *Thông tư số 01/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm công tác xã hội*.
- Bộ Y tế Việt Nam. (2018). *Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2016: Hướng tới mục tiêu già hóa khỏe mạnh ở Việt Nam*. NXB Y học.
- Cục Bảo trợ Xã hội. (2015). *Báo cáo kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội năm 2010 của toàn quốc*.
- Hà, N.T.T. (2011). *Hoạt động đào tạo nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam hiện nay. Kỷ yếu hội thảo quốc tế “20 năm khoa xã hội học thành tựu và thách thức”*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Lan, Đ.T.T. (2017). *Thực trạng triển khai hoạt động Công tác xã hội tại bệnh viện đa khoa tỉnh Khánh Hòa năm 2014 - 2015. Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Công tác xã hội trong bệnh viện: Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành*. (ISBN: 978-604-73-4701-8. tr183-195).
- Lan, N.T.T. (2017). *Developing School Social Work in Vietnam: the urgent needs from reality*. International conference on School social work. Hanoi.
- Lan, N.T.T.; Hương, N.T.T. (2018). *Đào tạo thực hành công tác xã hội: Thực trạng, thách thức và những gợi mở từ kinh nghiệm quốc tế. Hội thảo quốc tế về Đào tạo thực hành Công tác xã hội*. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội.
- Thanh, M.K. (2011). *Giáo trình Nhập môn Công tác xã hội*. NXB Giáo dục.
- Thủ tướng Chính phủ. (2010). *Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg phê duyệt Đề án 32 về phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg ban hành Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.
- UNICEF khu vực. (2018). *Báo cáo đánh giá nguồn nhân lực dịch vụ xã hội*.