



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ *Khác biệt giới trong lao động, việc làm của người cao tuổi tại xã Vĩnh Khúc, tỉnh Hưng Yên*
- ▶ *Câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật: hiệu quả công tác xã hội nhóm tại 3 tỉnh miền Trung Việt Nam*
- ▶ *Đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo*

SỐ 47
10/2025

<http://ulsa.edu.vn>

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 47 - Tháng 10/2025

TỔNG BIÊN TẬP

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

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

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

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Yên Hòa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

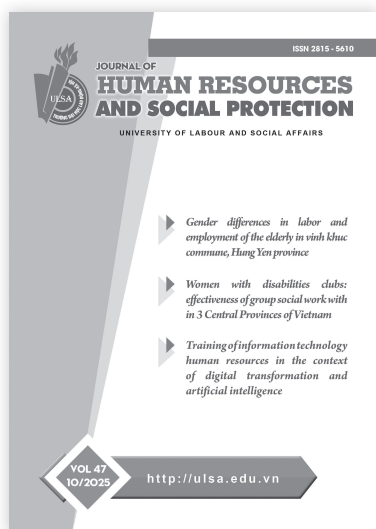
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2** Khác biệt giới trong lao động, việc làm của người cao tuổi tại xã Vĩnh Khúc, tỉnh Hưng Yên
Nguyễn Thị Tuyết Nga
- 13** Câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật: hiệu quả công tác xã hội nhóm tại 3 tỉnh miền Trung Việt Nam
Nguyễn Thị Lan Anh
- 25** Đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo
Đặng Phan Thu Hương
- 31** Một số yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội
Nguyễn Hồng Linh
- 40** Bảo đảm thượng tôn Hiến pháp trong kỷ nguyên mới của dân tộc Việt Nam
Phan Trung Lý, Lương Văn Liệu
- 48** Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội
Trịnh Thùy Giang, Phạm Thị Linh, Trần Thị Thùy Doan

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 47 - 10/2025**

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Yen Hoa Ward, Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Gender differences in labor and employment of the elderly in vinh khuc commune, Hung Yen province*
Nguyen Thi Tuyet Nga
- 13** *Women with disabilities clubs: effectiveness of group social work within 3 Central Provinces of Vietnam*
Nguyen Thi Lan Anh
- 25** *Training of information technology human resources in the context of digital transformation and artificial intelligence*
Dang Phan Thu Huong
- 31** *Factors influencing the awareness of entrepreneurship among students at the faculty of Social Work, University of Labour and Social Affairs*
Nguyen Hong Linh
- 40** *Ensuring the supremacy of the Constitution in the new era of the Vietnamese nation*
Phan Trung Ly, Luong Van Lieu
- 48** *Researching on the elements influencing the green consumption intentions of students at Hanoi Industrial Textiles Garments University*
**Trinh Thuy Giang, Pham Thi Linh,
Tran Thi Thuy Doan**

KHÁC BIỆT GIỚI TRONG LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TẠI XÃ VINH KHUC, TỈNH HUNG YÊN

TS. Nguyễn Thị Tuyết Nga

Học viện Phụ nữ Việt Nam

nttuyetnga@vwa.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết tập trung mô tả khác biệt giới của người cao tuổi tham gia lao động và việc làm trong bối cảnh quá trình già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng. Trong khuôn khổ đề tài¹, phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng được vận dụng để thu thập thông tin. Kết quả nghiên cứu cho thấy, so với nam giới cao tuổi, phụ nữ cao tuổi ít tham gia việc làm được trả lương hơn. Các định kiến giới giao thoa với định kiến về tuổi tác dẫn đến việc phụ nữ cao tuổi bị hạn chế tiếp cận thị trường lao động so với nam giới cao tuổi, và thông thường, họ vẫn là người chịu trách nhiệm chính trong công việc chăm sóc không lương. Điều đó cho thấy sự cần thiết phải có những giải pháp về lao động, việc làm dưới góc độ giới để thích ứng với tình trạng già hóa dân số và nữ hóa dân số cao tuổi ở nước ta trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Giới, khác biệt giới, lao động, người cao tuổi, việc làm.

GENDER DIFFERENCES IN LABOR AND EMPLOYMENT OF THE ELDERLY IN VINH KHUC COMMUNE, HUNG YEN PROVINCE

Abstract: The article centers on examining the gender differences among older individuals engaged in labor and employment, particularly in the context of a swiftly aging demographic. In this study, both qualitative and quantitative research methodologies were employed to gather data. The findings indicate that elderly women are less involved in paid employment compared to their male counterparts. The intersection of gender stereotypes and age-related biases results in elderly women facing restricted access to the labor market relative to elderly men, and they often bear the primary responsibility for unpaid caregiving tasks. This underscores the urgent need for labor and employment strategies that consider gender perspectives, in order to address the challenges posed by an aging population and the increasing feminization of the elderly demographic in our nation in the near future.

Keywords: Gender, gender differences, labor, elderly, employment.

Mã bài báo: JHS - 288

Ngày nhận bài sửa: 21/07/2025

Ngày nhận bài: 08/04/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 09/05/2025

1 Bài viết dựa trên một số kết quả nghiên cứu của Đề tài cấp cơ sở “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024. Thời gian khảo sát diễn ra năm 2024, trước thời điểm sáp nhập đơn vị hành chính.

1. Đặt vấn đề

Lao động, việc làm là vấn đề then chốt quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia. Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển bền vững được các quốc gia thành viên Liên hợp quốc thông qua vào năm 2015 với 17 mục tiêu phát triển bền vững (SDGs), trong đó có các mục tiêu liên quan đến lao động việc làm và bình đẳng giới như SDGs1 về xóa nghèo, SDG5 về bình đẳng giới, SDG8 về tăng trưởng kinh tế và việc làm bền vững, SDG12 về tiêu dùng và sản xuất bền vững. Việt Nam đã xây dựng bộ 17 mục tiêu phát triển bền vững dựa trên các mục tiêu được công bố bởi Liên hợp quốc và đang nỗ lực thực hiện các mục tiêu này.

Ở nước ta, theo quy định tại Điều 2, Luật Người cao tuổi (2009), người cao tuổi (NCT) là công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên. Điều 3, Luật Người cao tuổi (2009) nêu rõ, NCT được tạo điều kiện làm việc phù hợp với sức khỏe, nghề nghiệp và các điều kiện khác để phát huy vai trò NCT. Trên thực tế, nhu cầu được làm việc của NCT đang có xu hướng tăng cao. Tuy nhiên, các nghiên cứu về lao động, việc làm của NCT hiện còn rất hạn chế, đặc biệt là các nghiên cứu khai thác vấn đề lao động, việc làm của NCT dưới góc độ giới. Hiện nay, tình trạng nữ hóa dân số cao tuổi là điểm đáng chú ý ở Việt Nam bởi nữ giới chiếm hơn 50% dân số cao tuổi. Tính đến năm 2021, Việt Nam có 5,3 triệu nam giới cao tuổi (42,1%) và 7,28 triệu phụ nữ cao tuổi (57,9%). Tuổi càng cao thì số lượng phụ nữ cao tuổi càng nhiều hơn so với nam giới cao tuổi (Lợi, 2024). Tính toán số liệu năm 2019 cho thấy cứ 100 nam giới cao tuổi thì có tới 139 phụ nữ cao tuổi (Cử, 2024). Nhiều nghiên cứu đưa ra quan điểm khái quát về sự bất lợi của phụ nữ ở tuổi già. Nghiên cứu của UNFPA (2019) cho thấy, phụ nữ cao tuổi dễ bị tổn thương hơn do định kiến giới, trình độ học vấn thấp hơn, phụ thuộc kinh tế và khả năng sống trong cô đơn góa bụa cao hơn so với nam giới. Khả năng tự chủ về tài chính ở phụ nữ cao tuổi hạn chế hơn và họ phải phụ thuộc vào sự giúp đỡ của con cháu nhiều hơn so với nam giới (Bộ VHTT và Du lịch, 2008); Phụ nữ cao tuổi, phụ nữ nông thôn và phụ nữ dân tộc thiểu số dễ rơi vào nghèo đói hơn so với nam giới cao tuổi (UNFPA, 2012).

Hưng Yên là tỉnh đồng bằng Bắc Bộ, có hệ thống giao thông quan trọng nối giữa các trung tâm kinh tế của vùng đồng bằng Bắc Bộ, như quốc lộ 5A, đường nối cao tốc Hà Nội - Hải Phòng..., qua đó thúc đẩy giao thương và sản xuất phát triển, tăng sức hấp dẫn thu hút đầu tư và đẩy mạnh quá trình đô thị hóa trên địa bàn tỉnh (<https://dangcongsan.vn>). Năm 2023, toàn tỉnh có 246.270 người

từ 60 tuổi trở lên, chiếm 18%, gần đạt mức 20% (toàn quốc là 12,8%). Trong khi đó, số NCT không có lương hưu chiếm khoảng 70% (<https://hungyen.dcs.vn>). Xã Vĩnh Khúc có 14.534 nhân khẩu/ 4062 hộ. Trong đó, nữ 7592 chiếm hơn 50%. Xã có 15 khu dân cư, chia thành 11 thôn. Xã có đặc thù giáp với Khu công nghiệp Phố Nối và quốc lộ 5A, cách thủ đô Hà Nội 11 cây số nên thuận tiện cho việc giao lưu kinh tế. Về cơ cấu kinh tế: Nông nghiệp: 9%; Tiểu thủ công nghiệp: 40%; Thương mại - dịch vụ: 51%. Thu nhập bình quân đầu người: 89 triệu đồng/người/năm. Tỷ lệ hộ nghèo: 0,5%. Tổng số NCT toàn xã: 2.262 người, trong đó hội viên nam: 934 người (41,29%), hội viên nữ: 1328 (58,71%). Hội viên từ 60 - 75 tuổi còn khả năng tham gia lao động chiếm 68,87% (1.558 người) (UBND xã Vĩnh Khúc, 2023). Tại thời điểm nghiên cứu, xã Vĩnh Khúc là đơn vị hành chính thuộc huyện Văn Giang, tỉnh Hưng Yên. Đến năm 2025, xã Vĩnh Khúc được sáp nhập vào xã Nghĩa Trụ trên cơ sở Đề án số 360/ĐA-CP ngày 09/5/2025 của Chính phủ về sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã tỉnh Hưng Yên (mới). Trong bài viết này, các kết quả và phân tích vẫn được trình bày theo địa giới hành chính trước khi sáp nhập để đảm bảo tính nhất quán, trung thực của dữ liệu.

Trong nghiên cứu này, những gợi ý từ lý thuyết vai trò giới và lý thuyết vốn xã hội được vận dụng để phân tích khác biệt giới trong lao động, việc làm của NCT tại địa bàn nghiên cứu. Câu hỏi đặt ra là thực trạng lao động, việc làm của NCT hiện nay như thế nào? Các yếu tố thuận lợi, khó khăn trong lao động việc làm của phụ nữ và nam giới cao tuổi ra sao? Từ đó, đề xuất khuyến nghị góp phần thúc đẩy phù hợp vai trò giới của NCT trong lao động, việc làm ở địa bàn nghiên cứu.

2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu về NCT ở Việt Nam trước đây thường quan tâm nhiều đến vấn đề sức khỏe, tâm lý, chính sách an sinh xã hội và chăm sóc, hỗ trợ cho NCT. Trong bối cảnh già hóa dân số hiện nay, lao động, việc làm của NCT là một chủ đề nghiên cứu đang dần thu hút được sự chú ý của các nhà khoa học. Quan điểm văn hóa truyền thống thì ở độ tuổi nghỉ hưu, con người đã đủ cống hiến và cần được nghỉ ngơi và được chăm sóc (Nhân, 2020), nhưng trong bối cảnh già hóa dân số hiện nay xã hội cần thay đổi tư duy “NCT cần nghỉ ngơi” bằng tư duy “NCT cần phát huy năng lực”, coi NCT là một nguồn lực có đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế của đất nước (Hải, 2022). Mượn hình ảnh mái tóc bạc của người lớn tuổi, ADB gọi các lợi ích kinh tế từ NCT là “cổ tức bạc” mà Việt Nam, cũng như các nước có thể tận dụng nếu có

cách tiếp cận phù hợp. Tham chiếu trường hợp Nhật Bản, hiện nay tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên vẫn đang làm việc lên tới 8,62 triệu người, trong đó có 3,5 triệu phụ nữ (Nghĩa & Hoa, 2020). Ở Việt Nam, các nghiên cứu cũng đưa ra số liệu tách biệt giới minh chứng tỷ lệ NCT tham gia làm việc ngày càng tăng trong những năm qua. Theo đó, năm 1999 có 19,4% số phụ nữ cao tuổi tham gia làm việc, nam giới cao tuổi là 35%. Đến năm 2020, tỷ lệ này tương ứng là 38% và 46,1% (Huệ & Hà, 2024).

Trên thực tế, nhu cầu việc làm của NCT được các nghiên cứu chỉ ra là rất rõ ràng, thể hiện ở số lượng NCT tham gia thị trường lao động ngày càng tăng nhanh trong những năm trở lại đây (Hải, 2022; Hương, 2021; Nhàn, 2020; Châm, 2017); đại đa số NCT vẫn tham gia các hoạt động sản xuất khác nhau khi bước qua tuổi 60 (Thi & Đông, 2020). Theo kết quả nghiên cứu của tác giả Quang (2020), tỷ lệ NCT thực sự có nhu cầu làm việc tương đối cao chiếm 58,7%, bao gồm cả những người có nhu cầu lao động và đang có việc làm. Xét theo giới tính, tỷ lệ nam có nhu cầu việc làm chiếm 60% và nữ thấp hơn (55%).

Ngân hàng Thế giới (2016), đã chỉ rõ mục đích NCT tham gia lao động để duy trì sức khỏe, duy trì các mối quan hệ xã hội, giải trí, cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân, nhưng về cơ bản là bắt nguồn từ lý do kinh tế để giảm bớt sự phụ thuộc vào người thân. Tác giả Thuận (2022) cho rằng, có việc làm sẽ giúp cho NCT chủ động về thu nhập và tạo tích lũy, không phụ thuộc và tạo gánh nặng cho con cái. Bên cạnh đó, NCT làm việc không chỉ để phục vụ nhu cầu bản thân họ mà còn là nguồn lực trợ giúp đáng kể cho con cháu cả về vật chất, tinh thần và chăm sóc (Lân, 2010).

Các nghiên cứu chỉ ra rằng, phần lớn NCT thường làm việc trong khu vực phi chính thức, tỷ lệ được trả lương không đáng kể (Hải, 2020; Nhàn, 2020). Theo tác giả Lợi (2024), năm 2021 cả nước có khoảng 4,65 triệu NCT tham gia các hoạt động kinh tế, chiếm 32,4% tổng số NCT trên cả nước. Tuy vậy, chất lượng việc làm và thu nhập của NCT đều thấp. Hầu hết NCT làm các công việc có tính chất dễ bị tổn thương với 80,7% lao động cao tuổi tự làm và lao động hộ gia đình. 74,2% lao động cao tuổi làm việc trong ngành nông – lâm – thủy sản, là khu vực có năng suất thấp và phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên. Đối với NCT từ 70 trở lên, phụ nữ cao tuổi và NCT nông thôn có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao hơn các nhóm còn lại. Đa số NCT làm các công việc giản đơn trong khu vực phi chính thức với mức lương bình quân dưới 5 triệu/1 tháng. Cùng nhận định như vậy, tác giả Độ (2024), chỉ ra thu nhập của NCT làm

công hưởng lương chỉ bằng 38,5% mức lương bình quân trên thị trường. Công việc họ tìm được chủ yếu là bảo vệ, giúp việc gia đình, chăm sóc người già...

Phần lớn NCT hiện nay đang tham gia lao động với vị thế của lao động dễ tổn thương. Trong rất nhiều trường hợp, phụ nữ cao tuổi thường hay bị phân biệt đối xử, như hạn chế trong tiếp cận công ăn việc làm và dịch vụ chăm sóc sức khỏe (UNFPA, 2002). Nam giới có nhiều ưu thế hơn trên thị trường lao động. Nam giới cao tuổi thường có cơ hội tiếp tục làm việc có thu nhập cao hơn so với nữ. Tỷ lệ nam giới cao tuổi làm việc được trả lương cao gấp gần 2,5 lần (23% so với 9,3%) (Thi & Đông, 2020). Ở nông thôn hiện nay, xu hướng nữ hóa di cư trở nên phổ biến, phụ nữ rời nhà đi tìm kiếm thu nhập, để lại NCT và trẻ em nơi quê nhà. Do đó, thay vì được chăm sóc, nhiều NCT lại trở thành người chịu trách nhiệm chính cho việc chăm sóc cháu (Minh, 2018). Phụ nữ cao tuổi vì thế lại càng khó có cơ hội tham gia thị trường lao động.

NCT ở nông thôn do đa số không có lương hưu nên để không phụ thuộc vào con cái, họ chỉ có cách tự lao động kiếm sống. Tuy nhiên, do hạn chế về khả năng và cơ hội việc làm, NCT thường có ít lựa chọn nào khác ngoài làm nông nghiệp. Một số ít NCT tham gia hoạt động sản xuất phi nông nghiệp (buôn bán nhỏ, dịch vụ, kinh doanh tiểu thủ công nghiệp). Tính linh hoạt cao cũng là một lý do làm cho việc tự kinh doanh, buôn bán trở nên phù hợp hơn với trách nhiệm gia đình của phụ nữ cao tuổi (James, 2004).

Tổng quan nghiên cứu cho thấy, việc tham gia vào các hoạt động kinh tế ở tuổi già về bản chất có liên quan đến vai trò giới truyền thống, vai trò này được củng cố trong suốt chu trình cuộc đời và được coi là đương nhiên khi một người đến tuổi già. Mong đợi và kỳ vọng xã hội với những việc phụ nữ nên làm, nam giới nên làm khiến phụ nữ phải thực hiện nhiều công việc chăm sóc không được trả lương. Vì những định kiến giới đó, phụ nữ cao tuổi không có nhiều lựa chọn và chịu nhiều rào cản khi tham gia thị trường lao động.

3. Cơ sở lý thuyết

** Lý thuyết vai trò giới*

Lý thuyết vai trò giới giúp giải thích khác biệt giới trong công việc, gia đình và xã hội, giúp phân tích các vấn đề liên quan đến bất bình đẳng giới và thúc đẩy bình đẳng giới.

Phụ nữ, nam giới có 3 vai trò giới cơ bản: Vai trò sản xuất, vai trò tái sản xuất, vai trò cộng đồng.

Phụ nữ và nam giới đều tham gia vào các hoạt động của đời sống gia đình và xã hội. Tuy nhiên, mức độ tham gia của nam và nữ trong các loại hình công việc là khác

nhau, do những quan niệm, chuẩn mực xã hội quy định. Các giá trị, chuẩn mực về vai trò giới trong truyền thống khiến phụ nữ phải đảm nhiệm việc nhà và công việc chăm sóc nhiều hơn nam giới ngay cả khi đã nghỉ hưu. Do vậy, tỷ lệ tham gia thị trường lao động của nữ giới cao tuổi thường thấp hơn so với nam giới. Vai trò giới được thể hiện qua việc phân công lao động theo giới. Việc phân công lao động này thường làm tăng thêm gánh nặng đối với phụ nữ khi họ vừa phải đảm nhiệm vai trò chăm sóc gia đình khi về già, vừa chịu sự phân biệt tuổi tác làm hạn chế khả năng tiếp cận thị trường lao động.

** Lý thuyết Vốn xã hội*

Lý thuyết vốn xã hội đề cập đến mạng lưới quan hệ xã hội, sự tin tưởng, và các chuẩn mực xã hội mà qua đó các cá nhân hoặc nhóm có thể tiếp cận các nguồn lực và cơ hội. Vốn xã hội không phải là tài sản vật chất, mà là giá trị của các mối quan hệ xã hội và cách chúng mang lại lợi ích cho những người tham gia.

Vốn xã hội gắn với quan hệ mạng lưới - quan hệ giữa cá nhân hoặc nhóm người, sự tin tưởng - yếu tố giúp tạo dựng sự hợp tác và giảm rủi ro trong các mối quan hệ, các chuẩn mực xã hội - các quy tắc hành xử được chấp thuận trong cộng đồng.

Mạng lưới xã hội là một tài sản quan trọng mà cá nhân có thể sử dụng trong những hoàn cảnh khó khăn; hưởng thụ những lợi ích mà nó đem lại, và/hoặc đầu tư sinh lời (Bourdieu 1986). Do vậy, vốn xã hội không phải là một chính thể mạng lưới quan hệ xã hội đơn nhất, mà được cấu thành từ nhiều chính thể mạng lưới khác nhau. Ở nông thôn Việt Nam, các mạng lưới xã hội của NCT có khá nhiều. Đó là mạng lưới có được do địa vị gán cho (ngẫu nhiên sinh ra đã có) như gia đình và họ hàng; các mạng lưới xã hội khác như mạng lưới bạn bè, mạng lưới khi tham gia các hội/nhóm/tổ/câu lạc bộ... Đối với NCT, mạng lưới xã hội có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ NCT tham gia xã hội, tham gia hoạt động kinh tế, hỗ trợ NCT các vấn đề cả về mặt vật chất lẫn tinh thần.

Lý thuyết vốn xã hội cung cấp một góc nhìn quan trọng để hiểu cách NCT có thể duy trì hoặc mở rộng cơ hội việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội. Bằng cách xây dựng và vận dụng vốn xã hội, NCT không chỉ tìm được việc làm mà còn cải thiện chất lượng cuộc sống, tạo giá trị cho bản thân và xã hội. Dựa trên cơ sở lý thuyết, trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sẽ áp dụng để phân tích, đánh giá sự giúp đỡ, hỗ trợ của các mạng lưới xã hội đối với NCT (nam và nữ) trong hoạt động kinh tế theo 3 loại hoạt động: (1) Hoạt động kiếm tiền được trả lương (làm thuê, bảo vệ...); (2) Hoạt động tự kinh doanh,

buôn bán; (3) Hoạt động sản xuất nông nghiệp (làm ruộng, chăn nuôi).

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết này, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp, đồng thời dựa vào dữ liệu khảo sát của Đề tài cấp cơ sở “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024, tác giả là chủ nhiệm đề tài. Cơ mẫu khảo sát là 102 NCT đang tham gia lao động tạo thu nhập. Trong khuôn khổ của đề tài, do thời gian và nguồn lực hạn chế, nội dung tập trung tìm hiểu chiều cạnh vai trò giới của NCT trong những hoạt động lao động tạo thu nhập, mặc dù công việc nội trợ, chăm sóc đóng góp đáng kể cho kinh tế - xã hội.

Một số đặc điểm của mẫu nghiên cứu được thể hiện như sau:

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu xã hội của mẫu khảo sát định lượng

		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi	Từ 60-69 tuổi	67	65,7
	Từ 70-75 tuổi	35	34,3
	Tổng	102	100,0
Giới tính	Nam	64	62,7
	Nữ	38	37,3
	Tổng	102	100,0
Dân tộc	Kinh	102	100,0
Trình độ học vấn	Tiểu học trở xuống	9	8,8
	THCS	57	55,9
	THPT	26	25,5
	Cao đẳng/Đại học	10	9,8
	Tổng	102	100,0
Chủ hộ	Là chủ hộ	62	60,8
	Thành viên	40	39,2
	Tổng	102	100,0
Lương hưu	Có lương hưu	14	13,7
	Không có lương hưu	88	86,3
	Tổng	102	100,0

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Tuổi của NCT trong nghiên cứu được phân bố trong khoảng từ 60-75 tuổi. Trong đó, 65,7% từ 60-69 tuổi, 34,3% từ 70-75 tuổi. Trong đó, nam giới cao tuổi chiếm 62,7%, phụ nữ cao tuổi là 37,3%.

Trình độ học vấn chiếm số đông là THCS (55,9%), tiếp đến là THPT (25,5%). Tỷ lệ NCT tốt nghiệp cao đẳng/đại học chiếm không đáng kể. Như vậy, trình độ

học vấn của NCT tham gia khảo sát chủ yếu ở nhóm giáo dục phổ cập chung.

Tỷ lệ chủ hộ chiếm 60,8%. Chỉ có 13,7% NCT trong nhóm khảo sát có lương hưu, đây là một đặc thù của NCT sinh sống ở khu vực nông thôn.

5. Thực trạng lao động, việc làm của người cao tuổi tại địa bàn nghiên cứu

5.1. Mục đích tham gia lao động, việc làm của người cao tuổi

Xã hội Việt Nam luôn tồn tại quan niệm cho rằng NCT đã hết tuổi lao động. Vì vậy, NCT cần được

nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe. Việc NCT tham gia lao động sẽ bị cho là do con cái không chăm sóc, hoàn cảnh nghèo khó phải làm việc kiếm tiền cho gia đình và thường bị đánh giá tiêu cực. Tuy nhiên, trên thực tế, số liệu nghiên cứu của UNFPA năm 2021 cho thấy, 47,4% NCT nam và 36,5% NCT nữ vẫn làm các công việc tạo thu nhập (Đồng, 2024). Như vậy, một bộ phận khá lớn NCT hiện đang tham gia vào thị trường lao động và có nhu cầu làm việc với nhiều mục đích khác nhau.

Tại địa bàn nghiên cứu, mục đích làm việc của NCT được thể hiện như sau:

Bảng 2. Mục đích làm việc của người cao tuổi tại địa bàn nghiên cứu

	Chung		Nam (N=64)		Nữ (N=38)	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Tạo thu nhập cho bản thân	80	78,4	49	76,5	31	81,6
Tạo thu nhập cho gia đình	57	55,9	32	50,0	25	65,8
Giúp đỡ con cháu	54	52,9	37	57,8	17	44,7
Duy trì sức khỏe	72	70,6	46	71,8	26	64,4
Được giao tiếp xã hội	52	51,0	31	48,4	21	55,2
Cảm thấy có ích	65	63,7	42	65,6	23	60,5

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Có 6 biến quan sát được đưa vào kiểm định. Kết quả kiểm định cho thấy hệ số độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha bằng 0,686 > 0,6 như vậy thang đo đạt độ tin cậy.

Số liệu ở bảng 3 phản ánh tỷ lệ rất lớn NCT đi làm là để tạo thu nhập cho bản thân (78,4%) và 55,9% là tạo thu nhập cho gia đình. Điều đó thể hiện mục đích chủ yếu là vì kinh tế.

Chồng tôi là chủ hộ nhưng phần lớn vấn đề lo toan cho gia đình là tôi, do chồng tôi bị bệnh nên tôi vẫn phải quán xuyến mọi thứ, cả về kinh tế. Tôi đi bán hàng mã ở chợ xã, bán đồ hiệu hũy. Thu nhập cũng được khoảng 3 triệu/1 tháng nhưng không phải đi cả ngày, chỉ bán mấy tiếng ở chợ, từ 5h sáng đến 11 giờ trưa thôi. Con trai tôi lái taxi, con dâu bán nước, vợ chồng nó có 2 con nhỏ. Nhà tôi có 6 thành viên trong đó có 3 người đi kiếm tiền. Tôi bán hàng 20 năm rồi, trước kia có làm ruộng nhưng giờ cho thuê 700 nghìn/1 sào/1 năm, nhà tôi cho thuê 4 sào rưỡi (PVS nữ, 61 tuổi, THPT, bán hàng).

Quan điểm của tôi là còn sức khỏe thì nên đi làm để ổn định cuộc sống gia đình. Mình có thu nhập muốn chi tiêu vào việc gì thì tự do, không phải xin các con. Con cái chu cấp mình không thoải mái (PVS nam, 60 tuổi, 10/10, bảo vệ).

Ở địa bàn nghiên cứu, tỷ lệ NCT có lương hưu không nhiều, chỉ có 13,7% NCT tham gia khảo sát có lương hưu. Kết quả phỏng vấn định tính cho thấy có mối liên hệ giữa lương hưu và tình trạng làm việc của NCT. Việc tham gia các hoạt động kinh tế là nhu cầu hết sức cấp thiết của NCT không có lương hưu, trong khi những NCT nhận được lương hưu thường làm việc ít hơn do họ không bị gánh nặng mưu sinh hay áp lực về kinh tế.

Truyền thống văn hóa của người Việt là “Trẻ cậy cha, già cậy con”, đặc biệt ở nông thôn miền Bắc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, quy mô gia đình tại địa bàn nghiên cứu chủ yếu vẫn là gia đình đa thế hệ (ông bà, con, cháu) (34,3%). Tuy nhiên, xu hướng cho thấy tỷ lệ NCT sống cùng con cháu giảm nhanh, có 19,6% NCT sống cùng vợ/chồng và 9,8% sống một mình. Theo tác giả Cường (2006), ở nông thôn miền Bắc có thể phân chia NCT thành 4 nhóm hoàn cảnh sống. Nhóm thứ nhất, NCT được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội của Nhà nước (hưu trí, gia đình chính sách...); nhóm thứ hai, NCT còn sức khỏe có thể lao động tạo thu nhập; nhóm thứ ba, NCT có con cái có thu nhập, có khả năng chu cấp cho cha mẹ già; nhóm thứ tư là NCT chỉ dựa vào thu nhập từ suất ruộng, không có nguồn thu nào

khác, đồng thời cũng không còn khả năng lao động tạo thu nhập. Trong bối cảnh đời sống kinh tế khó khăn, NCT còn sức khỏe, còn khả năng lao động sẽ cố gắng tham gia các hoạt động kinh tế để lo cho sinh hoạt cá nhân, sinh hoạt gia đình thường ngày. Có một nguồn thu nhập độc lập là một nguyện vọng rất lớn của NCT. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra, bên cạnh mục đích kinh tế, có tới 70,6% NCT trả lời đi làm để duy trì sức khỏe, 63,7% để cảm thấy có ích cho cộng đồng và xã hội.

Ngân hàng Thế giới (2016) chỉ rõ, mục đích NCT tham gia lao động để duy trì sức khỏe, duy trì các mối quan hệ xã hội, giải trí, cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân nhưng về cơ bản là bắt nguồn từ lý do kinh tế để giảm bớt sự phụ thuộc vào người thân trong gia đình. Như vậy, các kết quả nghiên cứu định lượng và định tính từ khảo sát khá tương đồng với các nghiên cứu trước đó về mục đích tham gia lao động của NCT.

5.2. Tình trạng việc làm của người cao tuổi tại địa bàn nghiên cứu

* Lĩnh vực làm việc

Theo Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Bộ Giáo dục và Đào tạo), NCT chủ yếu làm việc trong khu vực phi chính thức (81,4%) và trong ngành nông, lâm, thủy sản (90%). Phần lớn là lao động tự làm hoặc lao động gia đình không được trả lương, tỷ lệ làm công ăn lương thấp (Huệ, 2024).

Tại địa bàn nghiên cứu, NCT làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau, song công việc nhiều người làm nhất tập trung ở nông nghiệp. Do là khu vực nông thôn nên tỷ lệ làm ruộng vẫn chiếm cao nhất (74,5%), tiếp đến là chăn nuôi (23,5%), dịch vụ - xây dựng - tiểu thủ công nghiệp chiếm tỷ lệ thấp. Việc tiếp tục lao động khi đến tuổi nghỉ hưu dường như là một đặc trưng của cộng đồng nông nghiệp, người nông dân không có tuổi nghỉ hưu như người lao động ở khu vực chính thức. Mặt khác, do NCT hạn chế về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn thấp nên việc tìm một công việc khác ngoài làm ruộng cũng gặp rất nhiều khó khăn.

Tuy nhiên, do đặc thù là địa bàn gần khu công nghiệp, gần Hà Nội nên cũng có khá nhiều vị trí cho NCT làm tại các khu công nghiệp với công việc đơn giản (làm bảo vệ, dọn vệ sinh, nấu ăn...). Tỷ lệ NCT làm thuê chiếm 16,7% trong mẫu nghiên cứu. Bên cạnh đó, buôn bán cũng là công việc thu hút được khá nhiều NCT tham gia với 11,8%, tham gia các tổ chức đoàn thể (12,7%). Xét đến yếu tố giới, phần lớn phụ nữ cao tuổi sẽ tham gia các công việc về kinh doanh dịch vụ cao hơn so với nam giới cùng độ tuổi. Trong lĩnh vực nông nghiệp, có 79,7% nam giới cao tuổi làm ruộng, phụ nữ cao tuổi làm ruộng 65,8%. Tuy nhiên, trong lĩnh

vực buôn bán, tỷ lệ phụ nữ cao tuổi tham gia nhiều hơn (15,8% so với 5,4%).

Bảng 3. So sánh vai trò giới trong các lĩnh vực làm việc

	Nam (N= 64)		Nữ (N=38)	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Làm ruộng	51	79,7	25	65,8
Chăn nuôi	14	21,9	10	26,3
Dịch vụ	1	1,6	1	2,6
Xây dựng	1	1,6	2	5,3
Buôn bán	6	9,4	6	15,8
Tiểu thủ công nghiệp	0	0	1	2,6
Tham gia tổ chức đoàn thể	6	9,4	7	18,4

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Phụ nữ cao tuổi thường đi làm trông trẻ thuê theo giờ, trồng rau, cây ăn quả và tham gia lao động thời vụ tại các khu trồng cây cảnh, đi nhặt cỏ, xới đất. Công việc trông trẻ thuê khá phù hợp vì các gia đình thích người có kinh nghiệm. Hoặc là đi rửa bát thuê, nhà nào có cỗ bàn đến rửa bát thuê cũng được 500.000đ/ngày, thường là hôm trước hôm sau là 2 ngày, các bà cũng chịu khó đi làm (PVS nữ, 35 tuổi, đại học, chủ tịch hội phụ nữ xã).

Nam giới cao tuổi ở xã thường làm nông nghiệp, làm bảo vệ. Các bác đi bảo vệ nhiều. Toàn xã có hơn 200 NCT nam làm bảo vệ công ty. Phụ nữ cao tuổi thì chủ yếu làm nông nghiệp, dọn vệ sinh, nấu cơm bếp cho các công ty, trông cháu, cơm nước cho gia đình (PVS nam, 43 tuổi, đại học, phó chủ tịch UBND xã).

Như vậy, có thể thấy chủ yếu NCT ở địa bàn nghiên cứu thường làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp hoặc các công việc thời vụ, tạm thời. Những công việc này chủ yếu có tính chất giản đơn và thiếu ổn định, đem lại mức thu nhập không cao đối với người lao động cao tuổi. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy tồn tại định kiến giới trong tuyển dụng lao động cao tuổi. Với những công việc đòi hỏi sức khỏe, sự dẻo dai (nghề bảo vệ), các doanh nghiệp chỉ tuyển nam giới, trong khi phụ nữ được mặc định cho việc lau dọn, nấu ăn - gắn với vai trò tái sản xuất phụ nữ thường đảm nhận trong gia đình.

* Khu vực làm việc

Xét theo khu vực làm việc, gia đình vẫn là nơi thu hút đa số NCT làm việc với 88,2%, cao gấp nhiều lần so với các khu vực khác. Điều này được giải thích là do đa số NCT ở địa bàn nghiên cứu làm nông nghiệp cho chính gia đình mình.

Ngoài ra, một tỷ trọng không nhỏ NCT tham gia các tổ chức đoàn thể, nhưng thường tập trung vào những người có trình độ học vấn cao (thể hiện qua bằng cấp), có chuyên môn. Điều này cho thấy trách nhiệm xã hội của NCT với cộng đồng, tham gia các hoạt động đoàn thể để hỗ trợ các công việc của cộng đồng.

Mặc dù một bộ phận NCT có sức khỏe và có thể tham gia lao động nhưng nhìn chung việc tìm kiếm việc làm tại các khu công nghiệp đối với NCT là khá khó khăn. Chỉ một tỷ lệ rất nhỏ NCT có thể làm việc tại doanh nghiệp (5,9%) và làm cho tư nhân (7,8%).

Bảng 4. Khu vực làm việc của phụ nữ và nam giới cao tuổi tại địa bàn nghiên cứu

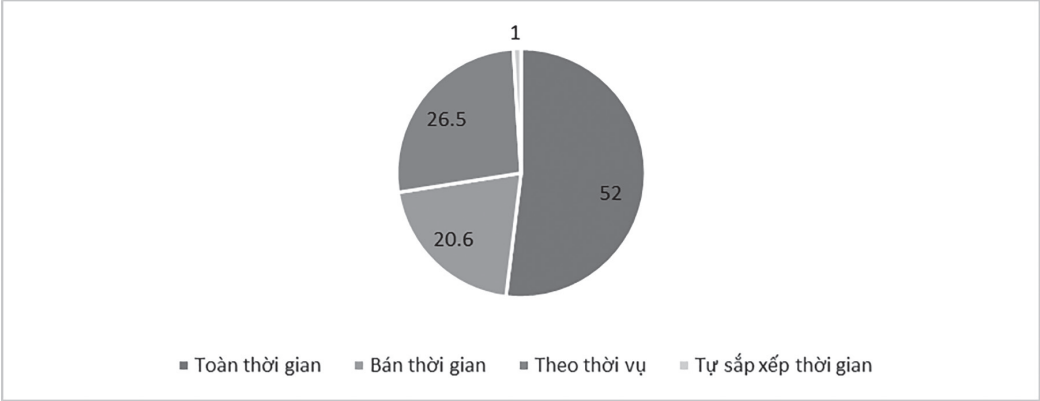
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Nam (N=64)		Nữ (N=38)	
			SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Tự làm cho gia đình	90	88,2	60	93,7	30	78,9
Làm cho tư nhân	8	7,8	5	7,8	3	7,8
Làm cho doanh nghiệp	6	5,9	3	4,6	3	7,8
Làm cho đoàn thể	17	16,7	10	15,6	7	18,4

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

So sánh giữa phụ nữ và nam giới cao tuổi trong khu vực làm việc, kết quả cho thấy không có sự khác biệt lớn. Hầu hết phụ nữ và nam giới cao tuổi tham gia các công việc tạo thu nhập từ hoạt động của gia đình (78,9% và 93,7%), số lượng làm cho tư nhân và làm cho doanh nghiệp, các đoàn thể chiếm tỷ lệ không đáng kể.

*** Thời gian làm việc**
Kết quả phản ánh nhóm dân số NCT có cường độ làm việc khá cao, với số giờ làm việc trung bình 1 ngày 5,92 giờ, 52,0% làm việc toàn thời gian, 20,6% làm việc bán thời gian và 26,5% theo thời vụ. Với công việc làm theo thời vụ cho thấy sự bất ổn định trong thu nhập của NCT.

Hình 1. Thời gian làm việc của người cao tuổi



Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Kết quả nghiên cứu cũng phù hợp với nhận định thời gian làm việc của NCT giảm dần khi độ tuổi của họ tăng lên, không phải là 8 giờ/1 ngày như thời gian làm việc của những người trong độ tuổi lao động, làm việc trong khu vực chính thức. Thời gian lao động của NCT ở nông thôn mặc dù giảm xuống nhưng vẫn được họ duy trì thường xuyên để có nguồn đảm bảo kinh tế, tạo thu nhập.

6. Thuận lợi, khó khăn của người cao tuổi trong tham gia lao động, việc làm ở địa bàn nghiên cứu

Thuận lợi
Về thuận lợi trong tham gia lao động, việc làm, các yếu tố NCT đánh giá cao là có kinh nghiệm, chăm chỉ, tinh thần trách nhiệm trong công việc. Điều này có thể lý giải do ở tuổi này, NCT đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm cũng như có sự trân trọng những giá trị do lao

động mang lại nên phát huy được những ưu điểm của bản thân như chăm chỉ, tinh thần trách nhiệm. Những đặc điểm này được coi là thế mạnh của NCT. Bên cạnh đó, những thay đổi khác liên quan đến tuổi già được coi

là ưu thế của NCT. Họ bước vào tuổi già có nhiều thời gian rảnh hơn, tự tin hơn, mạng lưới gia đình và bạn bè được củng cố.

Bảng 5. Thuận lợi của người cao tuổi trong lao động, việc làm

Thuận lợi	Chung		Nam (N= 64)		Nữ (N= 38)	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Có kinh nghiệm	75	73,5	42	65,6	33	86,8
Có sức khỏe	81	79,4	49	76,5	32	84,2
Có chuyên môn tốt	47	46,1	23	35,9	24	63,1
Chăm chỉ	72	70,6	46	71,8	26	68,4
Có tinh thần trách nhiệm cao	75	73,5	46	71,8	29	76,3
Được vợ/chồng ủng hộ	55	53,9	30	46,8	25	65,8
Được con cái ủng hộ	80	78,4	50	78,1	30	78,9
Được sự hỗ trợ của người tuyển dụng	16	15,7	6	9,3	10	26,3
Được sự hỗ trợ của chính quyền địa phương	19	18,6	5	7,8	14	36,8
Được sự hỗ trợ của hội phụ nữ	13	12,7	10	15,6	3	7,9
Được sự hỗ trợ của hội người cao tuổi	21	20,6	10	15,6	11	28,9

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Các biến số được đo lường gồm 11 biến số, hệ số Cronbach’s Alpha của 11 chỉ báo này ở mức $0,635 > 0,6$, điều này cho thấy thang đo đạt độ tin cậy.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra tỷ lệ khá cao NCT đánh giá thuận lợi của bản thân là “có sức khỏe” (79,4%), tiếp đến là “có kinh nghiệm”, “có tinh thần trách nhiệm cao” (đều chiếm tỷ lệ 73,5%), 70,6% “chăm chỉ”. Bên cạnh đó, sự ủng hộ của con cái, của vợ/chồng NCT cũng là một điều kiện thuận lợi cho tạo việc làm, tăng thu nhập. NCT xã Vĩnh Khúc cũng nhận được sự hỗ trợ của hệ thống chính quyền địa phương (18,6%), các tổ chức chính trị - xã hội như Hội Liên hiệp phụ nữ (12,7%), tổ chức xã hội như Hội NCT (20,6%) và các doanh nghiệp tuyển dụng tại địa phương (15,7%). Song so với nhu cầu, mong muốn của NCT trong xã thì sự hỗ trợ này còn rất hạn chế và chưa có tác động lớn giúp NCT phát huy vai trò đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

So sánh giữa nam giới cao tuổi và phụ nữ cao tuổi về thuận lợi của họ trong quá trình tham gia lao động, việc làm, số liệu cho thấy tỷ lệ phụ nữ cao tuổi cho rằng họ có thuận lợi về “sức khỏe”, “có kinh nghiệm”, “được sự hỗ trợ của chính quyền địa phương” và “hỗ trợ của người tuyển dụng cao hơn so với nam giới”. Lần lượt

là 86,8% so với 65,6% (có kinh nghiệm); 84,2% so với 76,5% (có sức khỏe); 26,3% so với 9,3% (có sự hỗ trợ của nhà tuyển dụng); 36,8% so với 7,8% (được chính quyền địa phương hỗ trợ).

Phụ nữ cao tuổi cũng có thuận lợi nhất định, theo đặc thù của từng công việc, do phụ nữ cao tuổi có kinh nghiệm trong chăm sóc gia đình, nội trợ nên dễ tìm việc chăm sóc gia đình. Nam giới cao tuổi thì phù hợp hơn với công việc có sức khỏe nên đi làm phụ hồ, xây dựng. Các bác 70 tuổi hiện nay vẫn làm việc bình thường, làm xây dựng trong tổ hợp có chủ cai thầu tìm việc (PVS nữ, 35 tuổi, đại học, chủ tịch hội phụ nữ xã).

Trong bối cảnh già hóa dân số nhanh chóng ở Việt Nam hiện nay, việc tạo điều kiện để NCT tham gia thị trường lao động là giải pháp hữu hiệu để thực hiện an sinh xã hội. Những thuận lợi mà NCT nhận được từ sự ủng hộ của gia đình, chính quyền địa phương, các đoàn thể... sẽ là nguồn động lực to lớn giúp NCT tự tin, tích cực đóng góp cho xã hội.

Khó khăn

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, bên cạnh những thuận lợi, NCT ở địa phương cũng gặp rất nhiều khó khăn trong tham gia lao động, việc làm.

Bảng 6. Khó khăn của người cao tuổi trong lao động, việc làm

Khó khăn	Chung		Nam (N=64)		Nữ (N=38)	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Sức khỏe hạn chế hơn người trẻ	94	94,9	58	90,6	36	94,7
Không có phương tiện đi lại	11	11,1	7	10,9	4	10,5
Không có nhiều thông tin về việc làm	27	27,3	19	29,7	8	21,1
Không có chuyên môn phù hợp	19	19,2	17	26,6	2	5,3
Trình độ học vấn không cao	38	38,4	33	51,6	5	13,1
Không giỏi về công nghệ	44	44,4	27	42,2	17	44,7
Khó tiếp thu kiến thức mới	45	45,5	31	48,4	14	36,8
Năng suất làm việc không cao	43	43,4	31	48,4	12	31,6
Gia đình không ủng hộ	6	6,1	5	7,8	1	2,6
Chăm sóc cháu không có thời gian	17	17,2	4	6,2	13	34,2
Làm nội trợ không có thời gian	14	14,1	2	3,1	12	31,6

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài “Vai trò giới của người cao tuổi trong lao động, việc làm ở khu vực nông thôn tỉnh Hưng Yên” do Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam thực hiện năm 2024.

Nhìn chung, sức khỏe của NCT hạn chế hơn rất nhiều so với những người trong độ tuổi lao động. 94,9% NCT nhìn nhận gặp vấn đề về sức khỏe so với lao động trẻ. Có thể thấy, những khó khăn này mang tính tất yếu. Sức khỏe của NCT hạn chế hơn người trẻ bởi 95% NCT có bệnh, chủ yếu là bệnh mãn tính. Một NCT có ít nhất 3 bệnh (huyết áp, xương khớp, phổi tắc nghẽn, tim, đục thủy tinh thể...). Trong đó, tỷ lệ phụ nữ cao tuổi mắc các bệnh mãn tính cao hơn nam (VNAS, 2011).

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra 45,5% NCT gặp khó khăn trong tiếp thu kiến thức mới, 44,4% không giỏi về công nghệ. 43,4% nhận định năng suất làm việc không cao, 38,4% trình độ học vấn không cao, 11,1% không có phương tiện đi lại, 27,3% không có thông tin về việc làm.

Như vậy, khó khăn xuất phát từ phía NCT không chỉ là yếu tố sức khỏe mà còn là những kỹ năng cá nhân do trình độ học vấn không cao, trình độ chuyên môn hạn chế. Đây cũng là yếu tố cần quan tâm để NCT có thể hòa nhập được với thị trường lao động với đa dạng công việc.

Khó khăn do định kiến tuổi tác

Đối với một số quốc gia trên thế giới, việc nhận NCT vào làm việc được coi là trách nhiệm xã hội và cấm mọi sự phân biệt, định kiến với NCT về khả năng lao động của họ (Đồng, 2024). Tuy nhiên, ở địa phương vẫn còn những rào cản liên quan đến vấn đề tuổi tác.

Hội phụ nữ phối hợp với hội nông dân chuyển giao khoa học kỹ thuật, hỗ trợ vay vốn từ Ngân hàng Chính sách xã hội. Hội viên phụ nữ được vay giải quyết việc làm

cao nhất là được 100 triệu nhưng không quá 70 tuổi, vì nếu cao tuổi quá sẽ khó khăn trong tất toán thu hồi vốn. Cũng muốn tạo điều kiện cho các cô, các bác nhưng phải cân nhắc. Vay vốn thoát nghèo chỉ được vay 100 triệu là tối đa. Khoản vay thấp nhất là 20 triệu. Hiện có 454 hộ được vay vốn với tổng trên 25 tỷ (PVS nữ, 35 tuổi, đại học, chủ tịch hội phụ nữ xã).

Có thể thấy, việc phân biệt tuổi tác đối với NCT có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của NCT. Cũng bởi đây là loại định kiến được “bình thường hóa” về mặt xã hội và không bị phản đối một cách rõ rệt như các loại định kiến khác, vì thế, gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống tinh thần và đời sống xã hội của NCT.

Khó khăn do định kiến giới

Theo tác giả Chiện và cộng sự (2017), các nghiên cứu về vai trò giới trong nội trợ, chăm sóc sức khỏe gia đình ở nông thôn Việt Nam đã chỉ ra sự chuyển biến đáng kể trong việc tham gia của nam giới - người chồng vào công việc này. Nhưng về cơ bản vai trò giới vẫn theo mô hình truyền thống. Người phụ nữ nông thôn vẫn đảm nhận chính các công việc tái sản xuất trong gia đình, bao gồm việc nội trợ, chăm sóc con cái, chăm sóc người già, người ốm. Khi đến tuổi già, vai trò giới vẫn tiếp diễn như vậy, nam giới cao tuổi có thể dễ dàng tham gia các hoạt động sản xuất, lao động tạo thu nhập nhưng phụ nữ cao tuổi ở nông thôn lại tiếp tục chu trình nội trợ, chăm sóc cháu nhỏ.

Kết quả nghiên cứu của đề tài đã một lần nữa khẳng định định kiến giới trong phân công lao động. Tỷ lệ phụ nữ cao tuổi gặp khó khăn nhiều hơn so với nam giới cao tuổi do “chăm sóc cháu không có thời gian đi làm”

(34,2% so với 6,2%); “làm nội trợ không có thời gian đi làm” (31,6% so với 3,1%).

Trong cuộc sống gia đình, đàn ông làm việc nặng còn phụ nữ trông cháu, trông rau màu. Phụ nữ cần cù chăm sóc các cháu tốt, nam giới chỉ làm chốc lát thì được. Nam giới cho cháu ăn uống kém không như các bà được, không đồ dành được. Người phụ nữ sinh con, chăm cháu bao giờ cũng phù hợp hơn. Các ông chỉ phù hợp đưa đón cháu đi học. Tôi đồng ý việc nam giới cao tuổi đi làm tạo thu nhập cho gia đình là hợp lý, phụ nữ cao tuổi làm việc nhà, nội trợ, trông cháu để các thành viên trẻ đi làm kinh tế. Đó là góp phần vào công cuộc ổn định cuộc sống của gia đình và xã hội (PVS nam, 60 tuổi, 10/10, bảo vệ).

Nam giới xông pha mạnh mẽ hơn, tìm việc dễ hơn. Như tuổi tôi giờ khó tìm việc, phụ nữ chỉ đun nấu, lau dọn còn chả có nghề gì khác (PVS nữ, 61 tuổi, THPT, buôn bán).

Như vậy, có thể thấy phụ nữ cao tuổi dễ bị tổn thương hơn so với nam giới cao tuổi do phải đối mặt với định kiến giới nhiều hơn. Những bất lợi này kéo dài do định kiến giới và những trải nghiệm sống trước đây của phụ nữ nên gánh nặng chăm sóc thường đặt lên vai người phụ nữ, ngay cả khi họ là người cần được chăm sóc. Bản thân phụ nữ cao tuổi cũng hài lòng với công việc linh hoạt để có thời gian chăm sóc con cháu.

Ở địa bàn nông thôn, các mạng lưới xã hội mà NCT là thành viên có rất nhiều. Ngoài mạng lưới xã hội có được do địa vị gán cho (ngẫu nhiên, sinh ra đã có) như gia đình và họ hàng; các mạng lưới xã hội đạt được như bạn bè, mạng lưới NCT sinh hoạt trong hội NCT, mạng lưới NCT sinh hoạt trong hội phụ nữ... cũng hỗ trợ rất nhiều cho NCT. 85,7% NCT nhờ vào sự giúp đỡ từ thành viên gia đình; chính quyền địa phương (38,8%); Hội NCT (32,7%); họ hàng (31,6%); bạn bè (28,6%); Hội phụ nữ (23,5%). Các số liệu này cho thấy một vấn đề rất đáng quan tâm, bởi với trình độ học vấn hạn chế, trình độ chuyên môn thấp, độ tuổi cao thì khả năng tự tìm kiếm việc làm của NCT ở nông thôn là rất khó khăn. Trong khi đó, mạng lưới xã hội chính thức của NCT ở địa phương đã có sự hỗ trợ nhất định cho NCT nhưng chưa được NCT chú trọng. Một bộ phận NCT khá thụ động trong việc xây dựng và duy trì vốn xã hội với chính quyền và các đoàn thể địa phương để được hỗ trợ.

Các thông tin về lao động, việc làm đến với người cao tuổi thường là do giới thiệu qua người thân, hàng xóm hoặc con cái đi làm ở công ty giới thiệu. Các ông bà cũng ít tìm hiểu qua chính quyền và hội phụ nữ. (PVS nữ, 35 tuổi, đại học, chủ tịch hội phụ nữ xã).

Kết quả này cho thấy, NCT cần vượt ra bên ngoài mạng lưới bạn bè và gia đình, chủ động tìm đến chính

quyền địa phương và các hội đoàn thể để có được sự giúp đỡ nhiều hơn trong công việc.

Ở địa bàn nông thôn, gia đình và họ hàng luôn là mạng lưới xã hội hỗ trợ cho NCT, là điểm tựa vững chắc cho NCT, đặc biệt là mạng lưới gia đình. Những khó khăn của NCT có sự chung tay chia sẻ và hỗ trợ từ thành viên gia đình. Do đó, việc giao tiếp giữa các thành viên rất quan trọng, để tăng cường sự hiểu biết, chia sẻ giữa các thế hệ. Chính vợ/chồng, con cái của NCT sẽ là mắt xích tháo gỡ những khó khăn của NCT khi tìm kiếm việc làm và tham gia vào thị trường lao động.

7. Kết luận và bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, NCT ở nông thôn có nhu cầu tham gia thị trường lao động. Tuy nhiên, các loại hình công việc dành cho NCT hiện nay không nhiều, chủ yếu là lao động giản đơn. NCT có thể làm nhiều công việc khác nhau, song nông nghiệp là lĩnh vực chủ đạo ở địa bàn nghiên cứu, bên cạnh đó là việc làm tạm thời tại các khu công nghiệp. Những công việc này mang tính thời vụ và thiếu ổn định.

Có nhiều yếu tố liên quan đến tình trạng làm việc của NCT. Phần lớn NCT vẫn tiếp tục đi làm khi họ trong độ tuổi từ 60-69 tuổi, tỷ lệ giảm rõ rệt khi bước sang tuổi 70. Ở khu vực nông thôn, do không có lương hưu, trợ cấp hàng tháng nên NCT thường có xu hướng làm việc nhiều hơn so với NCT ở đô thị. Mục đích làm việc phần lớn là vì kinh tế. Đây là một thách thức lớn đối với nhóm dân số này, bởi lẽ thời gian lao động của họ không nhiều, thu nhập từ công việc không cao, trong khi đó sức khỏe ngày càng suy giảm. Đây là vấn đề an sinh xã hội rất lớn. Điều đó đồng nghĩa với việc họ phải gánh chịu nhiều rủi ro về mặt xã hội.

Thế giới đang già đi và tỷ lệ người già đang tăng lên đáng kể. Đối với NCT, tuổi tác là một thách thức lớn trong việc tìm kiếm việc làm. Hơn nữa, sự lão hóa nhân khẩu học này của xã hội không phải là trung tính về giới. Các bằng chứng thực nghiệm cho thấy, phần lớn NCT hiện nay đang tham gia lao động với vị thế của lao động dễ bị tổn thương, đặc biệt phụ nữ cao tuổi ở nông thôn gặp khó khăn rất lớn. Trong khi, nam giới cao tuổi dễ dàng tìm việc hơn so với phụ nữ cao tuổi. Các định kiến giới giao thoa với định kiến về tuổi già là những thách thức cản trở phụ nữ cao tuổi tham gia lao động. Định kiến giới làm gia tăng bất bình đẳng giới ở khu vực nông thôn, bởi sự phân công lao động theo giới không phù hợp, không dựa trên năng lực, nhu cầu của cá nhân mà dựa trên cơ sở giới tính. Ở địa bàn nghiên cứu, người chăm sóc chủ yếu là phụ nữ trung niên, thậm chí là phụ nữ cao tuổi. Họ bị hạn chế tham gia thị trường lao động vì phải gánh vác công việc nội trợ không lương. Điều

này, làm tăng thêm những tác động tiêu cực xã hội như khắc sâu thêm định kiến giới, hạn chế sự tham gia xã hội của phụ nữ cao tuổi, thậm chí ảnh hưởng đến sức khỏe của phụ nữ cao tuổi.

Theo quan điểm của tác giả Matt (2024), con người được coi là giải pháp chứ không phải vấn đề. NCT có kiến thức, kinh nghiệm, trí tuệ và kỹ năng, cần được coi là nguồn lực để phát triển chứ không phải là gánh nặng cho xã hội. Điều mong đợi là cần phải nhìn nhận việc nam giới và phụ nữ trải qua giai đoạn tuổi già theo cách khác nhau. Như vậy, cần thiết phải lồng ghép vấn đề giới vào các chính sách về NCT, đào tạo nghề, tạo

việc làm, nâng cao cơ hội tiếp cận việc làm phù hợp cho NCT có tính đến các nhu cầu, năng lực của phụ nữ và nam giới cao tuổi để thích ứng với già hóa dân số, đảm bảo quyền của NCT. Đây là một trong những giải pháp cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, bản thân NCT cần chủ động tăng cường các hoạt động chăm sóc sức khỏe, chủ động tham gia các hoạt động lao động phù hợp với bản thân, sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo, tập huấn. Đặc biệt, cần duy trì và vận dụng mạng lưới xã hội, tham gia tích cực hoạt động của các hội đoàn thể, chính quyền địa phương để có được sự hỗ trợ trong tìm kiếm việc làm, phát triển kinh tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, Đ. N. (2007). *Xã hội học dân số*. Hà Nội: NXB Khoa học xã hội.
- Cử, N. Đ. (2024). *Xu thế già hóa dân số, đặc điểm NCT ở Việt Nam và khuyến nghị chính sách*. Hội thảo khoa học “Già hóa dân số Việt Nam - Thực trạng, xu hướng và khuyến nghị chính sách”.
- Châm, H. N. (2017). *Thực trạng việc làm của NCT ở Việt Nam*.
- Độ, Đ. T. (2024). *Đào tạo nghề, tạo việc làm cho NCT trong bối cảnh già hóa dân số*. Hội thảo khoa học “Già hóa dân số Việt Nam - Thực trạng, xu hướng và khuyến nghị chính sách”.
- Hải, N. T. (2022). Việc làm của NCT qua nghiên cứu trường hợp ở quận Nam Từ Liêm, thành phố Hà Nội. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội*, số 06.
- Huệ, P. N., & Hà, T. L. (2024). *Khởi nghiệp, dạy nghề, tạo việc làm cho NCT: Thực trạng và một số khuyến nghị*. Hội thảo khoa học “Già hóa dân số Việt Nam - Thực trạng, xu hướng và khuyến nghị chính sách”.
- Khoa Giới và Phát triển, Học viện Phụ nữ Việt Nam. (2016). *Tập bài giảng Học phần Giới và Phát triển*.
- Lân, L. N. (2010). *Một số vấn đề cơ bản về người cao tuổi Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Báo cáo đề tài cấp Bộ. Viện Gia đình và Giới.
- Matt Jackson. (2024). *Thực trạng, cơ hội, thách thức và giải pháp chính sách về già hóa dân số tại Việt Nam*. Hội thảo khoa học “Già hóa dân số Việt Nam - Thực trạng, xu hướng và khuyến nghị chính sách”.
- Minh, N. H. (2018). Chăm sóc NCT ở Việt Nam và một số vấn đề chính sách cần quan tâm. *Tạp chí nghiên cứu Gia đình và Giới*.
- Ngân hàng Thế giới. (2016). *Hướng tới cuộc sống khỏe mạnh và năng động cho người cao tuổi ở Việt Nam*. Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam. Hà Nội.
- Nhàn, Đ. T. (2020). Khác biệt giới trong tham gia hoạt động kinh tế của NCT. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, quyển số 30, số 4.
- Nghĩa, B., & Hoa, N. T. (2020). *Chính sách đối với NCT ở Việt Nam hiện nay*. Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- Quang, T. T. (2020). *Phát huy nguồn lực NCT trong phát triển kinh tế - xã hội thích ứng với bối cảnh già hóa dân số của Việt Nam*. Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Bộ.
- Sagiri Kitao, Minamo Mikoshiba. (2020). *Females, the Elderly, and Also Males: Demographic Aging and Macroeconomy in Japan*.
- Seaman. (2012). Time for my life now: Early boomer women’s anticipation of volunteering in retirement. *The Gerontologist*. Vol.52
- Sousa NFS, Lima MG, Cesar CLG, Barros MBA. (2018). Active aging: prevalence and gender and age differences in a population-based study. *Cad Saúde Pública*; 34(11)
- Thị, T. T. M., & Đồng, N. H. (2020). Tham gia hoạt động kinh tế của NCT trong bối cảnh già hóa dân số. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, quyển 30, số 4.
- Thuận, P. (2022). Mối quan hệ giữa khuôn mẫu sử dụng thời gian cho hoạt động tạo ra thu nhập với sự hài lòng cuộc sống của NCT ở thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Xã hội học*, số 1 (157).
- Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hợp quốc. (2021). *Tổng điều tra dân số và nhà ở 2019: Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. Hà Nội.
- Tuyết, Đ. T. A., & Hiếu, N. T. (2021). Xu hướng già hóa dân số và chính sách xã hội cho NCT ở Việt Nam hiện nay. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, Vol. 37, No. 2 (2021)
- UNFPA. (2019). *Toward a Comprehensive national Policy for an Ageing Vietnam*.
- Yến, C. H., Ngọc, V. T. M., & Thủy, P. N. (2023). Thực hiện chính sách chăm sóc sức khỏe NCT ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*.

CÂU LẠC BỘ PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT: HIỆU QUẢ CÔNG TÁC XÃ HỘI NHÓM TẠI 3 TỈNH MIỀN TRUNG VIỆT NAM

Nguyễn Thị Lan Anh

Viện Nghiên cứu phát triển cộng đồng

acdc.lananh@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích tiến trình phát triển của 8 câu lạc bộ (CLB) phụ nữ khuyết tật (PNKT) tại 3 tỉnh miền Trung Việt Nam dựa trên khung lý thuyết Tuckman (1965, 1977) kết hợp với tiếp cận công tác xã hội (CTXH) nhóm của Toseland & Rivas (2012). Dữ liệu được thu thập qua khảo sát bảng hỏi đối với 183/350 PNKT của 8 CLB; phỏng vấn sâu một số PNKT, cán bộ hội NKT và cán bộ dự án, cùng với quan sát trực tiếp và phân tích tài liệu. Kết quả cho thấy, tiến trình nhóm phản ánh logic Tuckman nhưng có đặc thù: giai đoạn hình thành kéo dài; xung đột nhẹ chủ yếu mang tính điều chỉnh; giai đoạn thực hiện mở rộng sang nhiệm vụ cộng đồng; giai đoạn kết thúc mang tính chuyển giao - tái cấu trúc. Vai trò của nhân viên CTXH giữ vị trí then chốt, chuyển dịch từ điều phối kỹ thuật sang trao quyền và kết nối nguồn lực, giúp CLB phát triển thành “thiết chế cộng đồng bán chính thức”. Kết quả này góp phần gợi mở hướng điều chỉnh khung Tuckman theo mô hình phát triển nhóm đa tầng, qua đó làm rõ cơ chế vận hành của CTXH nhóm trong bối cảnh yếu thể kép; đồng thời cung cấp bằng chứng thực tiễn hữu ích cho chính sách an sinh xã hội hướng tới đảm bảo hòa nhập cho PNKT.

Từ khóa: Phụ nữ khuyết tật, công tác xã hội nhóm, câu lạc bộ, miền Trung, hòa nhập xã hội

WOMEN WITH DISABILITIES CLUBS: EFFECTIVENESS OF GROUP SOCIAL WORK WITHIN 3 CENTRAL PROVINCES OF VIETNAM

Abstract: The research examines the developmental process of eight women's clubs for women with disabilities (WWDs) across three central provinces of Vietnam, utilizing Tuckman's theoretical framework (1965, 1977) in conjunction with the group social work (GSW) methodology proposed by Toseland & Rivas (2012). Data was gathered through surveys conducted with 183 out of 350 WWDs participating in the eight clubs; in-depth interviews were held with several WWDs, staff members of the Disabled Persons' Association, and project officers, alongside direct observations and document analysis. The findings indicate that the group process aligns with Tuckman's theory but exhibits distinct characteristics: the forming stage is extended; conflicts are mild and primarily corrective; the performing stage encompasses community tasks; and the closing stage is marked by transfer and restructuring. The position of social work personnel is crucial, evolving from mere technical coordination to one focused on empowerment and resource linkage, facilitating the club's transformation into a “semi-official community institution”. This outcome aids in proposing modifications to the Tuckman framework in line with a multi-layered group development model, thus elucidating the operational dynamics of group social work

within the framework of double vulnerability; concurrently, it offers practical evidence that is beneficial for social welfare policies designed to promote inclusion for women with disabilities.

Keywords: Women with disabilities; group social work with; club; Central Vietnam; social inclusion.

Mã bài báo: JHS - 289

Ngày nhận bài sửa: 11/09/2025

Ngày nhận bài: 25/07/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 10/08/2025

1. Giới thiệu

Theo Điều tra quốc gia về người khuyết tật năm 2023, Việt Nam có 6,11% dân số từ 2 tuổi trở lên là người khuyết tật (NKT), trong đó phụ nữ chiếm khoảng 58% (Tổng cục Thống kê, 2023). Phụ nữ khuyết tật (PNKT) là một nhóm xã hội đồng đẳng nhưng chịu nhiều “thiệt thòi kép”, vừa bởi tình trạng khuyết tật, vừa bởi định kiến giới. Họ vẫn đang đối diện nhiều rào cản về tiếp cận dịch vụ, tham gia lao động và nguy cơ bị phân biệt đối xử. Điều này đặt ra yêu cầu cần có những mô hình can thiệp hiệu quả, dựa trên sự tham gia chủ động của PNKT nhằm bảo đảm quyền lợi và thúc đẩy hòa nhập xã hội. Trong bối cảnh đó, CTXH nhóm nổi lên như một phương thức phù hợp, tạo cơ hội cho thành viên hỗ trợ đồng đẳng, phát triển năng lực cá nhân và khẳng định tiếng nói tập thể. Nhiều công trình nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra vai trò của CTXH nhóm trong trao quyền cho nhóm yếu thế và thúc đẩy sự gắn kết xã hội (Toseland & Rivas, 2017; Corey, 2010; Rowlands, 1995). Tuy nhiên, tại Việt Nam, các nghiên cứu mới chủ yếu tập trung vào chính sách và dịch vụ, trong khi bằng chứng thực tiễn về hiệu quả mô hình CTXH nhóm của PNKT còn khá hạn chế.

Mô hình câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật (CLB PNKT) tại các tỉnh Quảng Trị, Thừa Thiên Huế (nay là thành phố Huế) và Quảng Nam (nay là thành phố Đà Nẵng)¹ là một minh chứng thực tiễn tiêu biểu, cho thấy cách thức CTXH nhóm có thể vận hành hiệu quả trong bối cảnh địa phương. Tính đến tháng 12 năm 2024, 8 CLB PNKT đã tổ chức 50 buổi sinh hoạt chuyên đề định kỳ, thu hút được 1.452 lượt tham gia của 350 hội viên (ACDC, 2024). Các CLB PNKT không chỉ là nơi sinh hoạt, chia sẻ kinh nghiệm, mà còn trở thành một không gian an toàn để PNKT nâng cao năng lực sống độc lập, tham gia xã hội và tham gia vận động chính sách. Tuy nhiên, việc phân tích hiệu quả mô hình này dưới lăng kính lý thuyết phát triển nhóm (Tuckman, 1965; bổ sung 1977) vẫn còn ít được khai thác.

1 Do thời gian và địa bàn nghiên cứu diễn ra trước 12/6/2025, các địa danh trong nghiên cứu này được thống nhất theo tên và ranh giới hành chính trước hợp nhất.

Khoảng trống đặt ra là cần lý giải cụ thể vai trò của nhân viên CTXH và tiến trình phát triển nhóm trong hoạt động CLB PNKT. Xuất phát từ yêu cầu đó, bài viết tập trung làm rõ hai khía cạnh cốt lõi: tiến trình phát triển của CLB PNKT theo khung lý thuyết Tuckman, và vai trò then chốt của nhân viên CTXH trong quá trình đó. Qua nghiên cứu, bài viết bổ sung bằng chứng thực tiễn về hiệu quả CTXH nhóm trong hỗ trợ PNKT, đồng thời gợi mở những hàm ý cho phát triển bền vững mô hình.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới, việc ứng dụng CTXH nhóm với NKT được ghi nhận là một phương pháp hiệu quả trong việc thúc đẩy sự tự tin, nâng cao năng lực tự đại diện và cải thiện chất lượng sống. Mô hình nhóm đồng đẳng (peer support groups) - một trong những hình thức CTXH nhóm đã được phát triển tại nhiều quốc gia như Canada, Hoa Kỳ và Vương Quốc Anh, đặc biệt dành cho NKT tâm thần, NKT vận động và người sống chung với HIV/AIDS. Các nghiên cứu cho thấy sự tham gia của NKT trong các nhóm đồng đẳng giúp cải thiện khả năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và giảm tình trạng cô lập xã hội (Solomon, 2004; Mead, Hilton, & Curtis, 2001). Ngoài ra, các tổ chức quốc tế như Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) và tổ chức CBM International đã khuyến nghị lồng ghép mô hình nhóm đồng đẳng vào các chương trình phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng (CBR), coi đó là một phần quan trọng trong chiến lược thúc đẩy quyền và sự hòa nhập xã hội cho NKT (WHO, 2010).

Tại Việt Nam, CTXH nhóm là một chuyên đề quan trọng trong chương trình đào tạo ngành CTXH tại các trường đại học. Tuy nhiên, thực tiễn ứng dụng phương pháp này còn ở mức hạn chế và phân tán, chủ yếu mới dừng ở các hoạt động hỗ trợ nhóm nhỏ mang tính dự án hoặc thử nghiệm. Các nghiên cứu trong nước về CTXH nhóm hiện tập trung nhiều vào các đối tượng như người nghiện ma túy, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, phụ nữ bị bạo lực hay người sống chung với HIV/AIDS..., cho thấy hiệu quả nhất định của phương pháp nhóm trong can thiệp tâm lý -

xã hội và thúc đẩy phục hồi chức năng (Hạnh, 2016; Phúc, 2020). Tuy vậy, những công trình này mới chủ yếu mô tả kết quả can thiệp, chưa đi sâu phân tích tiến trình phát triển nhóm, vai trò điều phối của nhân viên CTXH hay cơ chế vận hành nhóm lâu dài.

So với xu hướng quốc tế, nơi CTXH nhóm đã được chứng minh là một phương pháp hiệu quả trong nâng cao năng lực tự đại diện, tăng cường sự gắn kết xã hội và cải thiện chất lượng sống của người khuyết tật (Solomon, 2004; Mead et al., 2001; WHO, 2010), các nghiên cứu tại Việt Nam về nhóm đối tượng này còn rất khiêm tốn. Đặc biệt, đối với phụ nữ khuyết tật - nhóm chịu thiệt thòi “kép” do sự giao thoa giữa giới và tình trạng khuyết tật hầu như chưa có công trình học thuật nào phân tích một cách hệ thống việc vận dụng CTXH nhóm. Một số mô hình nhóm đồng đẳng hoặc “Câu lạc bộ PNKT” được triển khai trong khuôn khổ các dự án của các tổ chức phi chính phủ, tổ chức của và vì NKT như hội NKT, Viện Nghiên cứu phát triển cộng đồng (Viện ACDC), Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam... đã cho thấy tiềm năng của CTXH nhóm trong nâng cao năng lực tự đại diện, hỗ trợ sinh kế và phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới (ACDC, 2021). Tuy nhiên, phần lớn các tài liệu hiện có mang tính mô tả hoặc báo cáo thực hành, thiếu phân tích lý luận và chưa làm rõ tiến trình nhóm cũng như vai trò của nhân viên CTXH trong quá trình phát triển, vận hành và duy trì nhóm PNKT.

Khoảng trống nghiên cứu

Qua tổng quan có thể thấy, trong khi quốc tế khá quan tâm nghiên cứu và đánh giá hiệu quả CTXH nhóm đối với các nhóm yếu thế, trong đó có NKT, thì ở Việt Nam lĩnh vực này còn ít được khai thác, đặc biệt là đối với PNKT. Phần lớn các tài liệu hiện nay mới chỉ tập trung vào mô hình nhóm hỗ trợ tự lực hoặc nhóm truyền thông - giáo dục thay đổi hành vi, chưa đi sâu vào tiến trình phát triển nhóm theo lý thuyết CTXH, vai trò của người điều phối viên nhóm, cơ chế vận hành nhóm hiệu quả và các yếu tố ảnh hưởng đến sự duy trì nhóm lâu dài.

Sự thiếu hụt này không chỉ tạo ra khoảng trống về mặt lý luận, làm hạn chế khả năng nhân rộng các mô hình hiệu quả, cũng như sự phát triển của chương trình đào tạo, giám sát và đánh giá can thiệp xã hội đối với nhóm đối tượng đặc thù này. Đây cũng là nguyên nhân chính khiến các mô hình CTXH nhóm hiện còn khó được lồng ghép vào các chương trình quốc gia như chương trình bình đẳng giới, chương trình trợ giúp NKT, hoặc chương trình phát triển cộng đồng tại địa phương.

Chính vì vậy, việc xây dựng và nghiên cứu một mô hình CTXH nhóm như nhóm đồng đẳng cho PNKT

không chỉ có ý nghĩa về mặt thực tiễn, giúp phát triển các can thiệp hiệu quả mà còn góp phần làm giàu lý luận CTXH tại Việt Nam. Nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ là bước khởi đầu cần thiết nhằm xây dựng nền tảng khoa học và phương pháp luận rõ ràng cho việc áp dụng CTXH nhóm trong bối cảnh phát triển cộng đồng và quyền của NKT tại Việt Nam.

Mục tiêu bài viết

Trên cơ sở khoảng trống nêu trên, bài viết hướng tới 3 mục tiêu chính:

Phân tích tiến trình phát triển của các CLB PNKT tại 3 tỉnh miền Trung dựa trên khung lý thuyết phát triển nhóm của Tuckman.

Làm rõ vai trò then chốt của nhân viên CTXH trong từng giai đoạn phát triển CLB.

Đánh giá những kết quả đạt được và những thách thức đặt ra, từ đó gợi mở hàm ý nhằm phát triển bền vững mô hình CLB PNKT trong bối cảnh Việt Nam.

Thông qua việc đạt được các mục tiêu trên, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực tiễn về hiệu quả của CTXH nhóm trong hỗ trợ PNKT, đồng thời chứng minh tính phù hợp khi vận dụng khung lý thuyết này với nhóm yếu thế. Bài viết cũng chỉ ra những đặc thù riêng của PNKT, sự giao thoa giữa giới, tình trạng khuyết tật và rào cản xã hội. Qua đó, nhấn mạnh vai trò điều phối mang tính quyết định của nhân viên CTXH đối với sự thành công của mô hình.

Cơ sở lý thuyết

Công tác xã hội nhóm là một phương pháp thực hành CTXH, trong đó nhân viên CTXH sử dụng tiến trình nhóm để hỗ trợ các thành viên phát triển kỹ năng, tăng cường năng lực xã hội và nâng cao khả năng hòa nhập cộng đồng. Theo Toseland & Rivas (2012), CTXH nhóm vừa mang tính trị liệu, vừa là quá trình trao quyền, tạo ra không gian an toàn để các thành viên chia sẻ, hỗ trợ đồng đẳng và cùng nhau giải quyết vấn đề. Đây là nền tảng quan trọng để phân tích mô hình CLB PNKT.

Phụ nữ khuyết tật là phụ nữ thuộc nhóm người khuyết tật theo Luật Người khuyết tật Việt Nam (2010). Họ thường chịu ‘thiệt thòi kép’, vừa do định kiến giới, vừa do rào cản khuyết tật (UN Women, 2020). CLB PNKT được hình thành như một nhóm xã hội tự nguyện, nơi các thành viên tham gia định kỳ nhằm nâng cao năng lực cá nhân, hỗ trợ tinh thần và thúc đẩy sự hòa nhập xã hội. Thực tiễn tại Việt Nam cho thấy nhiều CLB PNKT do các tổ chức của người khuyết tật hoặc các dự án phát triển cộng đồng khởi xướng, vừa đóng vai trò là “không gian an toàn để chia sẻ” vừa từng bước trở thành “thiết chế cộng đồng bán

chính thức” (ACDC, 2021).

Để phân tích tiến trình và hiệu quả hoạt động của CLB PNKT, nghiên cứu này sử dụng khung lý thuyết về các giai đoạn phát triển nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977) và cách tiếp cận CTXH nhóm của Toseland & Rivas (2012). Theo Tuckman, một nhóm xã hội thường vận hành qua 5 giai đoạn tuần tự: hình thành (Forming), xung đột (Storming), chuẩn hóa (Norming), thực hiện (Performing) và kết thúc (Adjourning). Mỗi giai đoạn đặt ra những yêu cầu riêng đối với người điều phối, từ xây dựng niềm tin, xử lý khác biệt, củng cố chuẩn mực, phát huy năng lực tự quản, cho tới tổng kết và chuyển giao giá trị. Toseland & Rivas (2012) bổ sung góc nhìn thực hành CTXH nhóm, trong đó nhân viên CTXH không chỉ duy trì tiến trình và động lực nhóm mà còn đóng vai trò “tác nhân thay đổi”. Họ là người tạo lập không gian an toàn, khuyến khích sự chia sẻ, bảo đảm tính bình đẳng và thúc đẩy sự tham gia tích cực của từng thành viên. Khi áp dụng vào bối cảnh PNKT, khung lý thuyết này có ý nghĩa đặc biệt bởi sự tham gia của họ chịu tác động đồng thời từ nhiều rào cản: cá nhân (sức khỏe, tâm lý, mặc cảm), xã hội (định kiến giới, kỳ thị khuyết tật) và nguồn lực (hạn chế tiếp cận dịch vụ). Do vậy, vai trò của nhân viên CTXH mang tính “đa tầng”: vừa tổ chức hoạt động nhóm theo tiến trình chung, vừa tháo gỡ rào cản văn hóa - xã hội, đồng thời trao quyền để PNKT phát triển năng lực lãnh đạo và đại diện.

Việc kết hợp khung Tuckman với tiếp cận của Toseland & Rivas cho phép nghiên cứu không chỉ mô tả tiến trình phát triển CLB PNKT, mà còn làm rõ những điểm đặc thù của mô hình trong bối cảnh Việt Nam, nơi PNKT là nhóm yếu thế kép, vừa chịu tác động của định kiến giới vừa đối diện với các rào cản do tình trạng khuyết tật.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu và địa bàn

Nghiên cứu này được thiết kế theo hướng định tính có bổ sung dữ liệu định lượng mô tả nhằm khai thác sâu tiến trình hình thành và vận hành của các CLB PNKT, đồng thời phân tích trải nghiệm của thành viên và vai trò của nhân viên CTXH trong điều phối nhóm. Nghiên cứu được triển khai tại 8 huyện của 3 tỉnh miền trung (trước hợp nhất 12/06/2025) bao gồm: tỉnh Quảng Trị (Các huyện Triệu Phong, Cam Lộ và Vĩnh Linh); tỉnh Thừa Thiên Huế (thành phố Huế; huyện Phong Điền và thị xã Hương Thủy); tỉnh Quảng Nam (các huyện Duy Xuyên và Thăng Bình). Dữ liệu thu thập từ năm 2022 đến tháng 6 năm 2025.

3.2. Đối tượng, khách thể và cỡ mẫu nghiên cứu

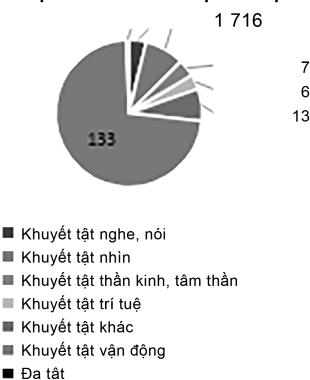
Đối tượng nghiên cứu: Bài viết tập trung phân tích tiến trình phát triển của các CLB PNKT và vai trò của nhân viên CTXH trong quá trình hình thành, vận hành và phát triển các CLB này.

Khách thể nghiên cứu: Khách thể nghiên cứu là PNKT tham gia sinh hoạt tại 8 CLB PNKT thuộc 3 tỉnh miền Trung. Ngoài ra nghiên cứu cũng phỏng vấn các cán bộ Hội NKT cấp tỉnh/huyện và các cán bộ dự án của Viện ACDC nhằm thu thập thêm góc nhìn về công tác điều phối và hỗ trợ kỹ thuật.

Cỡ mẫu và đặc điểm mẫu: Tổng số 183 PNKT được lựa chọn tham gia khảo sát bằng bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu, trên tổng số khoảng 350 hội viên của 8 CLB. Trong số này, dạng tật chủ yếu là khuyết tật vận động (133 người, chiếm 72,7%); tiếp đến là khuyết tật nhìn (16 người, 8,7%); khuyết tật nghe - nói (7 người, 3,8%); khuyết tật thần kinh - tâm thần (7 người, 3,8%); khuyết tật trí tuệ (6 người, 3,3%); khuyết tật khác (13 người, 7,1%) và đa tật (1 người, 0,5%). Những số liệu này phản ánh sự đa dạng về dạng tật trong nhóm PNKT tham gia CLB, làm cơ sở cho phân tích ở các phần tiếp theo.

Hình 1. Dạng tật của phụ nữ khuyết tật tham gia nghiên cứu (n=183)

Dạng khuyết tật của 183 Phụ nữ tại 08 CLB



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

3.3. Thu thập dữ liệu

Các phương pháp thu thập dữ liệu chính bao gồm: (1) Khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện với 183 PNKT tại 8 Câu lạc bộ PNKT thuộc 3 tỉnh miền Trung, nhằm thu thập thông tin về mức độ tham gia, nhận thức, hành vi tự đại diện và vai trò của nhân viên CTXH. (2) Phỏng vấn sâu được tiến hành với một số PNKT tiêu biểu, cán bộ Hội NKT cấp tỉnh/huyện và cán bộ dự án của Viện ACDC để khai thác sâu trải nghiệm và quá trình phát triển nhóm. (3) Bên cạnh đó, tác giả cũng quan sát, tham gia trong các buổi sinh hoạt định kỳ và hoạt động cộng đồng của CLB, và phân tích tài liệu thứ cấp (báo cáo dự án, biên bản sinh hoạt, tài liệu đào tạo...) nhằm đối chiếu, bổ sung dữ liệu và kiểm chứng kết quả thu được.

3.4. Xử lý và phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập dữ liệu được ghi chép, mã hóa và phân tích bằng phương pháp phân tích nội dung định tính (qualitative content analysis), sử dụng cả mã hóa mở và mã hóa có hướng (deductive codes) dựa trên khung Tuckman và các mã phát sinh (inductive) để nhận diện chủ đề chính. Dữ liệu bảng hỏi (n=183) được tổng hợp mô tả (tần suất, tỷ lệ phần trăm) để minh họa các phát hiện định tính và phục vụ đối chiếu. Việc phân tích được định hướng bởi khung lý thuyết phát triển nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977) và tiếp cận CTXH nhóm của Toseland & Rivas (2012), qua đó làm rõ vai trò của nhân viên CTXH trong từng giai đoạn phát triển nhóm, đồng thời nhận diện các yếu tố thuận lợi, thách thức và tác động của mô hình CLB PNKT.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Tiến trình phát triển câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật và vai trò điều phối của nhân viên công tác xã hội trong tiến trình phát triển câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật

Các CLB PNKT được hình thành rải rác trong giai đoạn 2022 đến 2024, trong đó muộn nhất là CLB Hương Thủy (tỉnh Thừa Thiên Huế) ra đời năm 2024². Điểm đặc trưng là các CLB này không phải tự phát, mà được thiết kế trong khuôn khổ dự án do Viện ACDC triển khai, với cán bộ dự án hoặc cán bộ hội đoàn trực tiếp đảm nhiệm vai trò nhân viên công tác xã hội (CTXH) điều phối tiến trình nhóm. Hiện nay mỗi CLB có khoảng 25 đến 40 thành viên là PNKT, sinh hoạt định kỳ hàng tháng với các chủ đề đa dạng như: phòng chống bạo lực giới, chăm sóc sức khỏe, an toàn mạng, kỹ năng sống, và tạo sinh kế v.v... Cấu trúc

vận hành gồm ban chủ nhiệm do chính PNKT đảm nhiệm, có phân chia trách nhiệm cụ thể. Kết quả quan sát và phỏng vấn cho thấy môi trường sinh hoạt của CLB được đánh giá là an toàn, tiếp cận và tin cậy - một không gian xã hội nơi PNKT có thể chia sẻ, học hỏi và hỗ trợ lẫn nhau. Một thành viên cho biết: “Từ khi tham gia CLB, tôi thấy mình không còn đơn độc. Các chị em chia sẻ nhiều điều mà trước đây tôi chưa từng dám nói” (chị Ph - PNKT, Quảng Trị). Đây cũng là một đặc trưng nổi bật của CTXH nhóm khi áp dụng trong bối cảnh cộng đồng.

Tiến trình phát triển nhóm của các CLB PNKT quan sát được về cơ bản phản ánh khung lý thuyết CTXH nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977). Tuy nhiên, khác với mô hình phổ quát gồm 5 giai đoạn, thực tiễn tại Việt Nam cho thấy tiến trình của CLB PNKT vận động theo 4 giai đoạn: (1) Chuẩn bị và thành lập nhóm; (2) Nhóm bắt đầu hoạt động; (3) Thực hiện nhiệm vụ; (4) Kết thúc/chuyển giao. Sự điều chỉnh này xuất phát từ bối cảnh đặc thù của PNKT: yếu tố giới, tình trạng khuyết tật và rào cản văn hóa - xã hội tạo ra sự chồng chéo, khiến 2 giai đoạn “ổn định” và “thực hiện” thường diễn ra song hành, khó tách bạch. Đồng thời, vì CLB được dự án khởi xướng và hỗ trợ, nên giai đoạn kết thúc nhóm cũng gắn liền với mốc kết thúc dự án - điều mà lý thuyết Tuckman chưa đề cập.

Trong toàn bộ tiến trình, vai trò điều phối của nhân viên CTXH được thể hiện nhất quán ở hai chức năng: (i) Kỹ thuật - thiết kế cấu trúc, quy trình, công cụ và chuẩn mực nhóm; và (ii) Xúc tác xã hội - duy trì nhịp sinh hoạt, khơi gợi sự tham gia, kiến tạo an toàn tâm lý và kết nối nguồn lực. Sự kết hợp của hai chức năng này đã giúp các CLB PNKT vượt qua pha xung đột, nhanh chóng ổn định, phát triển năng lực tự quản và nâng cao tiếng nói xã hội.

Trên nền tảng đó, các đặc trưng tiến trình, cơ chế CTXH nhóm và vai trò điều phối tương ứng được phân ánh qua 4 giai đoạn phát triển sau đây. Mặc dù tiến trình phát triển của các CLB PNKT nhìn chung tuân theo logic chung của CTXH nhóm, nhưng thực tế triển khai tại 3 tỉnh cho thấy sự khác biệt nhất định về mức độ chủ động của Ban chủ nhiệm, cách thức hỗ trợ kỹ thuật của nhân viên CTXH và sự phối hợp của các tổ chức địa phương.

Giai đoạn 1: Hình thành/Chuẩn bị và thành lập nhóm

Theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), giai đoạn hình thành là bước khởi đầu quan trọng, khi các thành viên còn thiếu tự tin, phụ thuộc nhiều vào người điều phối. Trong bối cảnh PNKT, giai đoạn này kéo dài hơn

2 Ngày 30/07/2024 ra mắt CLB.

do sự tồn tại đồng thời của mặc cảm cá nhân, định kiến xã hội và hạn chế cơ hội tham gia cộng đồng. Do đó, yêu cầu cốt lõi ở giai đoạn này không chỉ dừng ở việc tạo dựng niềm tin và an toàn tâm lý, mà còn bao hàm quá trình “tái thiết lập bản thân” và “củng cố bản sắc xã hội” cho PNKT.

Quan sát thực tiễn của tác giả cho thấy, trong những buổi sinh hoạt đầu tiên, nhiều PNKT còn dè dặt, ít chủ động phát biểu, thậm chí e ngại khi tham gia hoạt động tập thể. Chính môi trường CLB đã trở thành một “không gian thử nghiệm an toàn”, nơi PNKT từng bước vượt qua mặc cảm và cảm nhận sự gắn kết. Những CLB có sự chuẩn bị kỹ lưỡng về tổ chức ban đầu (tập hợp thành viên, phân nhóm nhỏ, lựa chọn chủ đề gần gũi) thường rút ngắn đáng kể thời gian làm quen và giúp củng cố sự đồng thuận chung.

Trong giai đoạn này, vai trò của nhân viên CTXH đặc biệt then chốt. Với tư cách là cán bộ dự án hoặc cán bộ hội đoàn, họ vừa khảo sát bối cảnh, định hình cấu trúc hoạt động, vừa khơi gợi mục tiêu ban đầu cho nhóm. Đồng thời, họ chú trọng xây dựng Ban chủ nhiệm phù hợp - yếu tố được coi là “điều kiện tiên quyết” để CLB duy trì bền vững. Như một cán bộ dự án chia sẻ: *“Việc lựa chọn được người lãnh đạo phù hợp sẽ giúp các CLB PNKT duy trì, phát triển bền vững, tạo sân chơi bổ ích và khẳng định tiếng nói của PNKT tại địa phương”* (K.N - Điều phối dự án Viện ACDC tại Huế).

So với mô hình phổ quát, giai đoạn hình thành của CLB PNKT thường kéo dài hơn, phản ánh “khoảng lùi thời gian” mà các nghiên cứu quốc tế về nhóm tự lực của phụ nữ yếu thế cũng từng nhấn mạnh (Rowlands, 1995; Cornish & Ghosh, 2007). Vì vậy, giai đoạn này không chỉ là khởi đầu về mặt kỹ thuật tổ chức, mà còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc: giúp PNKT vượt qua rào cản kép giới - khuyết tật để khẳng định sự hiện diện tập thể. Nhân viên CTXH, trong vai trò “kiến trúc sư xã hội”, chính là người đặt nền móng cho sự chuyển hóa đó.

Giai đoạn 2: Nhóm bắt đầu hoạt động (giai đoạn giữa):

Theo Tuckman (1965), sau giai đoạn hình thành, nhóm bước vào giai đoạn “xung đột” (Storming), khi các thành viên bắt đầu thể hiện cá tính, bộc lộ sự khác biệt về kỳ vọng, vai trò và mức độ tham gia. Đây là giai đoạn thử thách quan trọng, quyết định khả năng gắn kết và mức độ hợp tác của nhóm. Trong thực tiễn các CLB PNKT tại Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và Quảng Nam, các “xung đột” diễn ra ở mức độ nhẹ, xoay quanh tần suất sinh hoạt, chủ đề thảo luận hay phân công nhiệm vụ, hiếm khi dẫn tới đối đầu trực diện. Tinh thần đồng

cảnh ngộ và mong muốn duy trì “không gian chung” giúp các khác biệt nhanh chóng chuyển hóa thành sự điều chỉnh quan điểm, thay vì tranh chấp quyền lực. Nhiều thành viên phản ánh ban đầu còn bần khoản về thời gian sinh hoạt hay nội dung hoạt động, nhưng dần đạt đồng thuận khi được lắng nghe và cùng thảo luận. Theo tác giả, điều này cho thấy, CLB PNKT thiên về khuynh hướng “điều hòa” hơn là “đối kháng”, phản ánh nét đặc thù của nhóm đồng đẳng yếu thế.

Trong bối cảnh đó, nhân viên CTXH giữ vai trò trung gian then chốt. Họ dịch chuyển từ vai trò khởi xướng sang “giữ nhịp đối thoại”, tạo bầu không khí dân chủ, khích lệ sự tham gia đồng đều và can thiệp kịp thời để điều hòa khác biệt. Đặt trong thực tế PNKT đối diện với nhiều rào cản như sức khỏe, trách nhiệm gia đình, khó khăn di chuyển hay định kiến giới, nhân viên CTXH như “đệm an toàn”, giúp duy trì nguyên tắc đồng đẳng - nền tảng để mọi thành viên cảm thấy có thể tham gia thực chất. Sự linh hoạt trong cách tổ chức, thời gian và hình thức sinh hoạt, ví dụ chuyển từ họp tại hội trường sang sinh hoạt nhóm nhỏ hoặc kết hợp trực tuyến, giúp CLB vượt qua các trở ngại ban đầu và duy trì nhịp sinh hoạt ổn định hơn. Một PNKT tại Quảng Nam chia sẻ: *“Nhiều buổi sinh hoạt tôi muốn đi nhưng còn phải trông cháu, nhưng có chị cán bộ đến nhà vận động, rồi bố trí họp vào cuối tuần nên tôi mới tham gia đều được”* (chị M, PNKT, Quảng Nam). Tại Huế, một thành viên khác nhớ lại: *“Ban đầu cũng có người muốn sinh hoạt ít hơn, người thì thích nhiều hoạt động, nhưng chị cán bộ đã họp lại, lắng nghe và mọi người dần đồng ý”* (chị Q, PNKT, TP Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế).

So với khung phổ quát của Tuckman, giai đoạn 2 ở CLB PNKT mang 2 đặc thù nổi bật: (i) Xung đột diễn ra ở mức “điều chỉnh tham gia” chứ không mang tính tranh giành quyền lực; và (ii) Vai trò trung gian của nhân viên CTXH không chỉ giải quyết mâu thuẫn mà còn kiến tạo cơ chế đồng thuận và khuyến khích tương trợ, một điều mà khung Tuckman chưa nhấn mạnh. Tác giả cho rằng đây là đóng góp lý luận đáng chú ý, bởi nó mở rộng khung Tuckman theo hướng công nhận vai trò “bắc cầu” của nhân viên CTXH - yếu tố đặc thù trong làm việc nhóm với các nhóm dễ bị tổn thương tại Việt Nam, như nhóm NKT. Như vậy, tiến trình nhóm của PNKT vừa phản ánh logic phát triển chung, vừa chịu ảnh hưởng sâu sắc của bối cảnh xã hội - văn hóa và sự hiện diện của nguồn lực hỗ trợ dự án. Chính sự giao thoa này đã tạo tiền đề để CLB PNKT nhanh chóng vượt qua giai đoạn thử thách và chuyển sang ổn định, phát triển.

Giai đoạn 3: Can thiệp/Thực hiện nhiệm vụ của nhóm

Theo Tuckman (1965), sau khi vượt qua giai đoạn xung đột, nhóm tiến tới giai đoạn “chuẩn hóa” (Norming) và “thực hiện” (Performing), khi các quy tắc chung được xác lập, tinh thần hợp tác được củng cố và nhiệm vụ được triển khai một cách hiệu quả. Trong thực tiễn, các CLB PNKT tại Quảng Trị, Quảng Nam và Thừa Thiên Huế không chỉ đạt được sự ổn định nội bộ (thống nhất quy chế sinh hoạt, duy trì họp định kỳ, hình thành quỹ tiết kiệm quay vòng), mà còn mở rộng ra cộng đồng: tổ chức truyền thông phòng chống bạo lực giới, liên kết đào tạo nghề, hợp tác với hội liên hiệp phụ nữ, trạm y tế và các trung tâm dạy nghề. Sự khác biệt chủ động của 3 tỉnh cũng khác nhau đôi chút. 3 CLB của Quảng Trị thể hiện sự tự tin, gắn kết chặt chẽ đặc biệt là với hội liên hiệp phụ nữ các huyện trong các hoạt động phong trào, phát triển sinh kế. 3 CLB của tỉnh Thừa Thiên Huế có đôi chút kém chủ động hơn Quảng Trị, tuy nhiên vẫn thể hiện và cam kết được các quy định mà dự án đưa ra như sinh hoạt định kỳ đều đặn, tham gia các gian hàng khi có hội chợ... Riêng tỉnh Quảng Nam có 2 CLB thể hiện rõ tính tự quản và linh hoạt rất cao do đặc thù của các CLB này phải tự chịu trách nhiệm toàn bộ sự sinh tồn của CLB. Thêm vào đó, chủ nhiệm của 2 CLB đều là lãnh đạo của hội NKT huyện. Theo tác giả, đây là minh chứng rõ nét cho sự dịch chuyển vai trò xã hội của PNKT; từ đối tượng thụ hưởng sang chủ thể kiến tạo, góp phần phá vỡ định kiến lâu nay về sự thụ động của NKT. Một số thành viên còn vươn lên làm hạt nhân lãnh đạo trong hội NKT, khẳng định năng lực xã hội vốn bị định kiến phủ mờ.

Trong bối cảnh này, vai trò của nhân viên CTXH có sự chuyển dịch quan trọng: từ “giữ nhịp đối thoại” sang “trao nhịp” cho thành viên. Thay vì điều hành trực tiếp, họ dẫn dắt, trao quyền, xúc tác tự quản, khuyến khích ban chủ nhiệm chủ động phân công và điều hành. Nhân viên CTXH không làm thay, mà tạo cơ chế phân quyền và phản hồi, giúp CLB trở thành “không gian tập luyện năng lực xã hội”. Quan sát cho thấy, đây là một bước tiến quan trọng trong thực hành CTXH nhóm: chuyển từ mô hình hỗ trợ kỹ thuật sang mô hình trao quyền, phù hợp với cách tiếp cận phát triển cộng đồng hiện đại.

Một cán bộ ban chủ nhiệm tại Quảng Nam nhận xét: “Trước đây việc gì cũng chờ cán bộ dự án, nay chị ấy hướng dẫn chúng tôi tự lập kế hoạch, phân công nhau. Nhờ vậy mọi người gắn kết và có trách nhiệm hơn” (PVS, Ban Chủ nhiệm CLB PNKT Duy Xuyên, Quảng Nam). Tương tự, một cán bộ ban chủ nhiệm tại Huế chia sẻ: “Chị cán bộ không đứng ra điều hành nữa mà để chúng

tôi tự chủ trì, sau đó góp ý. Nhờ vậy, nhiều chị em trước đây rụt rè giờ đã tự tin phát biểu” (PVS, Ban Chủ nhiệm PNKT CLB Hương Thủy, Huế). Chính sự “trao nhịp” này đã giúp PNKT thực hành các kỹ năng lãnh đạo, thương thuyết, đàm phán, từ đó hình thành bản lĩnh xã hội mới.

Kết quả khảo sát định lượng cũng phản ánh rõ sự chuyển dịch này: phần lớn PNKT đánh giá cao vai trò nhân viên CTXH trong tổ chức và duy trì tiến trình CLB (74,3%) và tạo không gian an toàn để chia sẻ (85,0%). Đặc biệt, có tới 87,5% ghi nhận vai trò thúc đẩy PNKT tham gia lãnh đạo (Bảng 1).

Bảng 1. Vai trò của nhân viên CTXH trong CLB PNKT theo đánh giá của PNKT (n=183)

Vai trò nhân viên CTXH	Tỷ lệ “rất quan trọng” (%)
Tổ chức sinh hoạt, duy trì tiến trình	74,3
Tạo không gian an toàn, khuyến khích chia sẻ	85,0
Kết nối nguồn lực, hỗ trợ dịch vụ	59,0
Thúc đẩy PNKT tham gia lãnh đạo CLB	87,5

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả.

Bên cạnh đó, vai trò của nhân viên CTXH còn được mở rộng sang kết nối nguồn lực địa phương, gắn hoạt động CLB với hệ sinh thái cộng đồng (hội đoàn, dịch vụ xã hội, sinh kế). Điều này giúp PNKT có thêm vị thế đàm phán khi tiếp cận nguồn lực, nhưng đồng thời phản ánh sự phụ thuộc vào các dự án và mạng lưới hỗ trợ - yếu tố đặt ra thách thức về tính bền vững sau khi dự án kết thúc.

Như vậy, giai đoạn 3 của CLB PNKT vừa phản ánh đúng logic Norming-Performing trong lý thuyết Tuckman, vừa thể hiện hai đặc thù: (i) hoạt động mở rộng thành “nhiệm vụ cộng đồng” với tính chất vận động xã hội; và (ii) sự phát triển nhóm gắn chặt với nguồn lực dự án và cộng đồng, tạo thuận lợi trước mắt nhưng để ngỏ câu hỏi về tính bền vững. Đây là minh chứng cho vai trò kép của PNKT trong CTXH nhóm: vừa là người thụ hưởng, vừa là tác nhân thay đổi xã hội.

Giai đoạn 4: Kết thúc nhóm

Theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), giai đoạn kết thúc diễn ra khi nhóm hoàn thành mục tiêu, tiến tới chấm dứt hoạt động hoặc chuyển giao. Tuy nhiên, trong trường hợp CLB PNKT, tiến trình này mang đặc trưng riêng: các nhóm đều được thành lập trong khuôn khổ dự án, với sự hỗ trợ tài chính - kỹ thuật từ tổ chức trung gian. Do vậy, “kết thúc nhóm” thường gắn liền với mốc kết thúc dự án, chứ không đơn thuần là sự tan rã tự nhiên theo vòng đời nhóm.

Thực tiễn tại Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và Quảng Nam cho thấy, khi dự án khép lại vào cuối năm 2024, tất cả 8 CLB PNKT không giải thể mà chuyển sang cơ chế tự quản. Các hoạt động tổng kết, lập kế hoạch duy trì, liên kết với Hội NKT, chính quyền và các tổ chức xã hội khác đã giúp nhóm duy trì sinh hoạt hằng quý, quản lý quỹ tiết kiệm quay vòng và mở rộng kết nối qua nền tảng trực tuyến (Zalo, Facebook). Thậm chí, một số thành viên nòng cốt trở thành “trợ nhóm viên”, dẫn dắt nhóm mới, góp phần nhân rộng mô hình và lan tỏa giá trị của CTXH nhóm. Đây là điểm khác biệt căn bản với mô hình Tuckman, thay vì kết thúc hoàn toàn, nhóm PNKT bước vào giai đoạn “chuyển giao và tái tạo”.

Trong bối cảnh này, vai trò của nhân viên CTXH không còn ở mức “trao nhịp” như giai đoạn 3, mà dịch chuyển thành “rút nhịp” một cách có trách nhiệm: hỗ trợ thành viên xử lý cảm xúc luyến tiếc, củng cố sự tự tin, khẳng định thành quả của tiến trình, đồng thời thiết lập cơ chế kết nối dài hạn để nhóm tự đứng vững. Họ trở thành “người đưa đờ”, lùi lại khỏi vị trí đồng hành thường xuyên, nhưng để lại dấu ấn qua năng lực đã được chuyển giao và mạng lưới hỗ trợ đã được kiến tạo.

Như vậy, giai đoạn 4 của CLB PNKT không phản ánh sự kết thúc (“Adjourning”) theo Tuckman, mà còn mở ra một chiều cạnh lý thuyết mới: trong các nhóm yếu thế được hình thành dưới khuôn khổ dự án, “kết thúc” có thể trở thành “tái sinh xã hội”, từ phụ thuộc sang tự quản, từ thụ hưởng sang chủ động, từ nhóm dự án sang mạng lưới cộng đồng. Đây chính là đóng góp bổ sung cho CTXH nhóm, cho thấy vòng đời nhóm có thể kéo dài và tái tạo nhờ cơ chế chuyển giao năng lực và nguồn lực.

4.1.2. Kết quả đạt được và thách thức đặt ra

Quá trình hình thành và vận hành các CLB PNKT

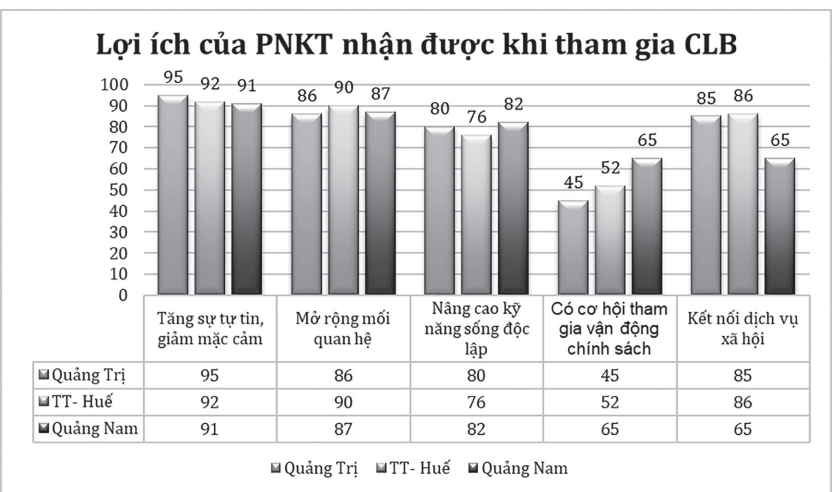
tại 3 tỉnh khảo sát cho thấy mô hình này đã tạo ra nhiều tác động tích cực cho cá nhân, nhóm, cộng đồng và hệ thống quản trị địa phương. Đồng thời, một số thách thức vẫn còn tồn tại, đòi hỏi giải pháp hỗ trợ trong giai đoạn tiếp theo.

Kết quả đạt được

Thứ nhất, ở cấp độ cá nhân: Sự thành lập và hoạt động của CLB PNKT đã góp phần rõ rệt vào việc tăng cường sự tự tin, tính chủ động và năng lực tổ chức của PNKT. Từ chỗ e dè, ít tham gia hoạt động xã hội, nhiều thành viên đã mạnh dạn bày tỏ ý kiến, chủ động đề xuất sáng kiến và đảm nhận vai trò điều phối hoặc lãnh đạo nhóm. Một thành viên tại Quảng Nam chia sẻ: “Ngày trước tôi ngại lắm, không dám phát biểu. Nhưng nhờ sinh hoạt CLB, tôi quen dần, giờ có thể tự tin nói chuyện trước đông người” (chị L, PNKT, Quảng Nam). Như vậy, sự tiến bộ cá nhân ở đây không chỉ là kết quả rèn luyện kỹ năng mà còn là sự thay đổi căn bản về vị thế xã hội và bản sắc chủ thể của PNKT.

Kết quả khảo sát định lượng cũng củng cố nhận định này: hơn 90% PNKT khẳng định CLB giúp họ tăng sự tự tin (QT: 95%; TTHue: 92%; QN: 91%), gần 90% cho rằng mở rộng được quan hệ xã hội (QT: 86%; TTH 90%; QN 87%), hơn 80% cho rằng họ đã nâng cao được kỹ năng sống độc lập so với trước đây tại Quảng Trị (80%) và Quảng Nam (82%) ngoại trừ TTH đạt 76%; với hoạt động nâng cao cơ hội tham gia vận động chính sách vẫn còn khiêm tốn: Tại Quảng Trị chỉ có 45%; TT Huế 52% và Quảng Nam là cao hơn đôi chút với 65%. Với hoạt động kết nối dịch vụ xã hội cho thấy, Quảng Trị và TT Huế đạt trên 80% tương đương với tỷ lệ là QT: 85%; TT Huế 86%), ngoại trừ Quảng Nam thấp hơn chỉ đạt 65%. (Hình 2).

Hình 2. Lợi ích PNKT nhận được từ CLB PNKT (n=183)



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Như vậy, những lợi ích nổi bật nhất mà CLB mang lại cho PNKT là sự thay đổi về tâm lý - xã hội (tự tin, quan hệ), trong khi các lợi ích gắn với vận động chính sách và kết nối dịch vụ xã hội còn hạn chế. Điều này phản ánh CLB trước hết đóng vai trò “khởi tạo năng lực” cho PNKT, giúp họ hình thành năng lực tự đại diện và năng lực xã hội cơ bản, trước khi có thể mở rộng ảnh hưởng đến cấp độ chính sách và hệ thống. Tỷ lệ PNKT được hỗ trợ kết nối dịch vụ xã hội thấp hơn (37,1%), chủ yếu do 2 nguyên nhân: (i) không phải thành viên nào cũng có nhu cầu tại thời điểm khảo sát, và (ii) các dịch vụ kết nối còn phụ thuộc vào nguồn lực dự án hoặc quan hệ đối tác địa phương. Điều này cho thấy CLB PNKT đã bước đầu thực hiện vai trò cầu nối, song mức độ bao phủ và chiều sâu kết nối vẫn còn giới hạn, cần được củng cố trong giai đoạn hậu dự án.

Thứ hai, ở cấp độ nhóm: từ thực tiễn sinh hoạt, nhiều CLB PNKT đã phát hiện và bồi dưỡng nhiều điển hình tiên tiến - những PNKT khởi nghiệp thành công, dẫn dắt nhóm sinh kế, hoặc trở thành “hạt nhân” truyền cảm hứng cho cộng đồng, đặc biệt trong các hoạt động vận động chính sách và tuyên truyền phòng chống bạo lực giới. Sự trưởng thành này thể hiện ở việc ban chủ nhiệm và thành viên chủ động xây dựng kế hoạch, phân công nhiệm vụ và duy trì sinh hoạt định kỳ. Số lượng thành viên CLB cũng ngày càng tăng, nhiều CLB từ quy mô ban đầu khoảng 25 thành viên đã phát triển lên hơn 50 thành viên, phản ánh sức hút của mô hình và nhu cầu tham gia ngày càng lớn của PNKT tại cộng đồng.

Thứ ba, ở cấp độ cộng đồng: CLB PNKT đã trở thành cầu nối hiệu quả giữa PNKT và các chủ thể khác (chính quyền địa phương, hội liên hiệp phụ nữ, hội NKT, trạm y tế, trung tâm dạy nghề, các tổ chức xã hội khác). Nhờ vậy, PNKT có thêm cơ hội tiếp cận dịch vụ, tham gia hoạt động cộng đồng và được hỗ trợ sinh kế.

Thứ tư, ở cấp độ hệ thống: Sự vận hành CLB PNKT đã cung cấp cho chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội kênh thông tin hai chiều đáng tin cậy về nhu cầu, khó khăn và đề xuất của PNKT. Điều này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa hoạch định chính sách và thực tiễn, nâng cao tính bao trùm (inclusiveness) trong quản trị xã hội.

Những thách thức đặt ra

Một là, thách thức về tính bền vững tài chính. Hoạt động của đa số CLB vẫn phụ thuộc vào nguồn hỗ trợ dự án. Khi dự án kết thúc, nhiều nhóm có thể sẽ gặp khó khăn trong việc duy trì quỹ xoay vòng, kinh phí sinh hoạt và tổ chức sự kiện. Điều này cho thấy, nếu không có cơ chế hỗ trợ dài hạn từ phía chính quyền; sự gắn kết bền chặt với tổ chức xã hội - doanh nghiệp, hoặc khả năng tự chủ tài chính của các thành viên thì CLB khó đảm bảo sự tồn tại liên tục.

Hai là, thách thức về mức độ tham gia đồng đều. Sự gắn kết thành viên chưa cân bằng, đặc biệt tại vùng dân tộc thiểu số, nơi rào cản ngôn ngữ, phong tục tập quán và điều kiện di chuyển khiến PNKT khó duy trì sự tham gia đều đặn. Kết quả khảo sát định lượng cũng cho thấy những rào cản này khá phổ biến (Bảng 2).

Bảng 2. Các rào cản ảnh hưởng đến sự tham gia CLB PNKT (n=183)

Rào cản chính	Tỷ lệ PNKT gặp khó khăn (%)
Khó khăn đi lại	46,5
Ngôn ngữ, giao tiếp	28,4
Phong tục, tập quán địa phương	21,3
Thiếu phương tiện hỗ trợ	48,0

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Bên cạnh đó, khảo sát cũng cho thấy mức độ tham gia có sự khác biệt theo dạng tật. PNKT vận động có tỷ lệ tham gia thường xuyên cao nhất (78%), trong khi PNKT khuyết tật thần kinh - tâm thần và trí tuệ có tỷ lệ tham gia thấp hơn (43–50%) (Bảng 3).

Bảng 3. Tỷ lệ PNKT tham gia sinh hoạt CLB thường xuyên theo dạng tật (n=183)

Dạng tật	Tham gia thường xuyên (%)	Tham gia không thường xuyên (%)
Vận động	78,0	22,0
Nghe, nói	57,1	42,9
Nhìn	68,8	31,2
Trí tuệ	50,0	50,0
Thần kinh, tâm thần	42,9	57,1
Khác	61,5	38,5
Đa tật	100 ³	0,0

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

3 Chỉ có 1 trường hợp, nên số liệu chỉ mang tính tham khảo.

Điều này đặt ra yêu cầu người điều phối phải linh hoạt trong thiết kế hoạt động, nhưng đồng thời cũng phải bày giới hạn khi không có đủ nguồn lực hỗ trợ (dịch thuật, phương tiện di chuyển).

Ba là, thách thức về định kiến xã hội và gánh nặng gia đình. Một số thành viên PNKT, vẫn chịu ảnh hưởng từ định kiến giới, trách nhiệm chăm sóc con cái, áp lực kinh tế. Đây là những rào cản ngấm, khó giải quyết bằng giải pháp nhóm đơn thuần, đòi hỏi sự phối hợp liên ngành và cam kết chính sách từ cấp chính quyền cũng như sự nỗ lực từ chính các thành viên.

Bốn là, thách thức về thể chế hóa vai trò CLB. Hiện nay, đa số CLB PNKT tồn tại dưới hình thức phi chính thức, chưa có tư cách pháp nhân rõ ràng. Điều này hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lực công, cũng như sự công nhận chính thức trong tiến trình vận động chính sách. Nếu không giải quyết vấn đề thể chế hóa, thành quả của CLB dễ bị giới hạn trong phạm vi dự án và khó nhân rộng.

4.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình CLB PNKT vừa phản ánh tương đồng với tiến trình phát triển nhóm theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), vừa bộc lộ những đặc thù gắn với vị thế xã hội và rào cản kép giới - khuyết tật. Vai trò của nhân viên CTXH trong tiến trình này vượt ra ngoài phạm vi “điều phối kỹ thuật”, trở thành chất xúc tác xã hội, bảo đảm cho PNKT chuyển từ trạng thái thụ hưởng sang chủ động đóng góp. Việc phân tích tiến trình theo 4 giai đoạn cùng với các kết quả và thách thức cho phép thảo luận một số vấn đề sau.

Thứ nhất, sự điều chỉnh khung lý thuyết Tuckman trong bối cảnh PNKT

So với mô hình phổ quát, tiến trình CLB PNKT chỉ vận hành qua 4 giai đoạn, trong đó “chuẩn hóa” và “thực hiện” diễn ra đan xen, còn “kết thúc” mang tính chuyển giao thay vì tan rã. Đặc thù này xuất phát từ 2 yếu tố: (i) Các CLB được hình thành trong khuôn khổ dự án, có sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật từ bên ngoài; và (ii) Thành viên là PNKT, vốn phải đối diện với mặc cảm cá nhân, định kiến xã hội và hạn chế nguồn lực, nên quá trình ổn định, vận hành thường gắn liền với việc tham gia cộng đồng.

Điều đáng chú ý là, tiến trình nhóm của các CLB tại 3 tỉnh có cùng logic phát triển nhưng khác nhau về tốc độ và mức độ chuyển giai đoạn. Các CLB tại Thừa Thiên Huế cần thời gian dài hơn để đạt tới giai đoạn “ổn định” do đặc tính văn hóa và sự phụ thuộc nhiều vào dự án; trong khi đó Quảng Trị lại có xu hướng rút ngắn giai đoạn “thử thách” nhờ sự vào cuộc quyết liệt của Hội NKT cấp tỉnh. Quảng Nam chỉ duy trì 2 CLB

trong suốt 3 năm triển khai dự án nên thể hiện rõ khả năng “tái tạo nhóm”. Sự khác biệt này có thể thấy tiến trình nhóm yếu thế không chỉ bị chi phối bởi yếu tố tâm lý - xã hội mà còn chịu tác động mạnh mẽ từ cấu trúc xã hội và nguồn lực, thể chế chính sách tại từng địa phương.

Từ góc nhìn của tác giả, điều này gợi mở hướng điều chỉnh khung Tuckman theo mô hình “phát triển nhóm đa tầng” (multi-layered group development). Nghĩa là, sự phát triển nhóm của PNKT không chỉ tuân theo logic tâm lý - xã hội phổ quát, mà còn đồng thời bị quy định bởi: (i) tầng cấu trúc xã hội (giới, khuyết tật, văn hóa) và (ii) tầng nguồn lực (sự hiện diện hay thiếu hụt của thiết chế hỗ trợ). Cách tiếp cận này cho phép lý giải tốt hơn những khác biệt trong tiến trình nhóm yếu thế kép tại các nước đang phát triển.

Thứ hai, vai trò mở rộng của nhân viên CTXH

Trong tiến trình CLB PNKT, nhân viên CTXH không chỉ đảm nhận vai trò điều phối kỹ thuật (thiết kế, tổ chức, điều hành nhóm) mà còn đóng vai trò “chất xúc tác xã hội” (Toseland & Rivas, 2012): khơi gợi sự tham gia, kiến tạo an toàn tâm lý, kết nối nguồn lực và dẫn dắt tiến trình trao quyền. Đặc biệt, vai trò này có sự chuyển dịch qua các giai đoạn: từ trung tâm khởi xướng (giai đoạn 1), sang trung gian điều hòa (giai đoạn 2), rồi trao nhịp cho ban chủ nhiệm (giai đoạn 3), và rút nhịp có trách nhiệm (giai đoạn 4). So với các mô hình nhóm đồng đẳng quốc tế (Toseland & Rivas, 2017; WHO, 2010), mức độ phụ thuộc vào nhân viên CTXH trong CLB PNKT cao hơn, phản ánh sự thiếu hụt vốn xã hội và các thiết chế hỗ trợ chính thức cho PNKT ở Việt Nam.

Thực chất, sự phụ thuộc này không chỉ là hạn chế, mà còn là đặc điểm cấu trúc của bối cảnh Việt Nam, nơi các thiết chế trung gian và dịch vụ CTXH chuyên nghiệp vẫn đang trong quá trình hình thành. Do đó, tiến trình trao quyền trong nhóm PNKT không thể chỉ trông chờ vào “tự quản nội sinh” mà còn cần sự dẫn dắt có chủ đích từ nhân viên CTXH như một giai đoạn trung gian tất yếu. Phát hiện này góp phần bổ sung cho lý thuyết CTXH nhóm khi nhấn mạnh rằng, trong bối cảnh vốn xã hội thấp và thiết chế chính thức chưa hoàn thiện, nhân viên CTXH phải đảm nhận vai trò “trao quyền kép”: vừa củng cố năng lực nội bộ nhóm, vừa tạo cầu nối với hệ thống hỗ trợ bên ngoài.

Thứ ba, tác động đa chiều và tính thể chế hóa của CLB PNKT

Kết quả nghiên cứu cho thấy tác động tích cực ở cả 4 cấp độ: cá nhân (tăng cường sự tự tin, năng lực lãnh đạo); nhóm (hình thành ban chủ nhiệm, điển hình tiên

phong); cộng đồng (kết nối với hội đoàn, chính quyền, dịch vụ xã hội); và hệ thống (cung cấp kênh thông tin 2 chiều cho chính sách). Đặc biệt, CLB PNKT không dừng lại ở chức năng hỗ trợ đồng đẳng, mà đã chuyển hóa thành “thiết chế cộng đồng bán chính thức”, đóng vai trò trung gian kết nối PNKT với nguồn lực xã hội. Hơn nữa, so với các mô hình tự lực ở phương Tây, CLB PNKT tại Việt Nam mở rộng chức năng từ trị liệu tâm lý - xã hội sang sinh kế, vận động chính sách và hòa nhập cộng đồng.

Cách gọi “thiết chế cộng đồng bán chính thức” không chỉ mang tính mô tả, mà còn thể hiện quan điểm học thuật của nghiên cứu, khẳng định giá trị thực tiễn và chính trị - xã hội của CLB PNKT. Khác với các nhóm tự lực thuần túy, CLB PNKT tại Việt Nam đã thực sự đảm nhận một phần chức năng công: vừa đại diện tiếng nói của PNKT, vừa làm cầu nối với chính quyền địa phương và các dịch vụ xã hội. Đây chính là một hình thức “thể chế hóa từ dưới lên” (bottom-up institutionalization), góp phần bổ sung cho lý thuyết CTXH nhóm khi xem nhóm không chỉ là không gian hỗ trợ đồng đẳng, mà còn là một đơn vị trung gian trong quản trị xã hội.

Thứ tư, tính bền vững và những thách thức tồn tại

Mặc dù đem lại nhiều kết quả tích cực, nghiên cứu vẫn nhận diện 4 nhóm thách thức: (i) tính bền vững tài chính, (ii) mức độ tham gia chưa đồng đều (nhất là ở vùng dân tộc thiểu số), (iii) định kiến giới và gánh nặng gia đình, và (iv) hạn chế về thể chế hóa CLB PNKT. Những thách thức này cho thấy mô hình CLB PNKT vừa có tính trao quyền rõ rệt, vừa tiềm ẩn nguy cơ dễ bị gián đoạn khi thiếu cơ chế hỗ trợ dài hạn.

Vấn đề đặt ra ở đây không chỉ là câu chuyện quản lý dự án, mà còn là câu hỏi học thuật về tính bền vững của các nhóm yếu thế kép: làm thế nào để duy trì động lực trao quyền khi nguồn lực bên ngoài suy giảm, và đâu là cơ chế bảo đảm để CLB PNKT không tan rã mà tiếp tục tồn tại như một thiết chế cộng đồng? Theo quan điểm của tác giả, tính bền vững của CLB không thể được nhìn nhận thuần túy từ khía cạnh tài chính hay nhân sự, mà cần được tiếp cận như một quá trình “thể chế hóa xã hội” (social institutionalization), trong đó sự công nhận từ chính quyền và mạng lưới cộng đồng mới là nền tảng quyết định. Từ thực tế phát triển của 8 CLB tại 3 tỉnh miền Trung cho thấy, nơi nào có sự đồng hành tích cực của Hội NKT và sự ủng hộ của chính quyền, nơi đó CLB duy trì hoạt động tốt hơn, ngay cả khi dự án kết thúc. Đây là bài học thực tiễn quan trọng cho việc nhân rộng mô hình CTXH nhóm trong bối cảnh Việt Nam.

5. Kết luận và hàm ý

Mô hình CLB PNKT là một minh chứng tiêu biểu cho hiệu quả của CTXH nhóm tại cộng đồng. Mô hình này không chỉ mang lại sự hỗ trợ đồng đẳng về tinh thần, kiến thức và kỹ năng, mà còn tạo ra không gian an toàn xã hội, nơi PNKT có thể chia sẻ, học hỏi, khẳng định giá trị bản thân và tham gia vào các hoạt động cộng đồng. CLB PNKT đã góp phần thúc đẩy quá trình trao quyền xã hội cho PNKT, giúp họ chuyển từ vị thế thụ hưởng sang chủ động đóng góp và dẫn dắt.

Kết quả khảo sát định lượng cho thấy đa số PNKT ghi nhận sự thay đổi tích cực ở các khía cạnh tâm lý - xã hội, trong khi các lợi ích gắn với vận động chính sách và kết nối dịch vụ xã hội còn hạn chế. Kết quả định tính bổ sung bằng chứng rằng tiến trình phát triển nhóm theo Tuckman (1965, bổ sung 1977) hoàn toàn có thể vận dụng trong bối cảnh Việt Nam, song cần được điều chỉnh, bổ sung bởi những yếu tố đặc thù gắn với giới, khuyết tật và văn hóa. Vai trò nhân viên CTXH được xác định là then chốt, không chỉ ở điều phối kỹ thuật mà còn ở chức năng “trao quyền kép”: vừa củng cố năng lực nội bộ, vừa kiến tạo cầu nối với hệ thống an sinh xã hội và nguồn lực cộng đồng.

Từ những kết quả này, nghiên cứu gợi mở một số hàm ý quan trọng:

Thứ nhất, về phương diện lý luận: Tiến trình nhóm của CLB PNKT gợi mở việc mở rộng khung lý thuyết Tuckman theo hướng “phát triển nhóm đa tầng” (multi-layered group development). Cách tiếp cận này nhìn nhận sự phát triển nhóm không chỉ tuân theo quy luật tâm lý - xã hội phổ quát, mà còn chịu tác động đan xen của tầng giới, khuyết tật, văn hóa và nguồn lực. Việc đề xuất khung lý thuyết này góp phần bổ sung cho CTXH nhóm trong bối cảnh các nước đang phát triển, nơi thiết chế hỗ trợ chính thức còn yếu và vốn xã hội của nhóm yếu thế còn hạn chế.

Thứ hai, về thực tiễn CTXH: Để nâng cao tính bền vững, các CLB PNKT cần được gắn kết chặt chẽ hơn với các mạng lưới chính thức như hội NKT, hội liên hiệp phụ nữ, mặt trận tổ quốc và chính quyền cơ sở, đồng thời phát huy vai trò tự quản và năng lực chủ động của thành viên. Nhân viên CTXH cần đảm nhận vai trò “trao quyền kép”: vừa huấn luyện năng lực cá nhân và lãnh đạo nhóm, vừa thiết kế cơ chế gắn kết với dịch vụ xã hội và chính sách địa phương. Sự phối hợp liên ngành giữa nhân viên CTXH, cán bộ hội đoàn và cơ quan nhà nước là yếu tố quyết định để duy trì hoạt động tự chủ của CLB.

Thứ ba, về đào tạo và phát triển nhân lực CTXH: Cần chú trọng trang bị kỹ năng chuyên biệt cho nhân viên

khi làm việc với nhóm yếu thế kép (phụ nữ và khuyết tật). Nội dung đào tạo nên bao gồm: kỹ năng điều phối nhóm đa dạng, giao tiếp nhạy cảm văn hóa, tiếp cận dựa trên giới và khuyết tật, cùng năng lực kết nối liên ngành. Đây là điều kiện cần thiết để nâng cao chất lượng điều phối nhóm, đồng thời đảm bảo khả năng nhân rộng mô hình CLB PNKT trong các vùng, miền có điều kiện xã hội khác nhau.

Thứ tư, về phương diện chính sách: Cần thể chế hóa và công nhận giá trị của mô hình CLB PNKT trong hệ thống an sinh xã hội. Chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng nên xem CLB PNKT như một “thiết chế cộng đồng bán chính thức” - một kênh đại diện và kết nối hữu hiệu giữa PNKT với chính sách. Việc lồng ghép CLB PNKT vào các chương trình, dự án liên quan đến bình đẳng giới, hỗ trợ NKT và phát triển cộng đồng

sẽ giúp mô hình phát huy vai trò kép: vừa hỗ trợ đồng đẳng, vừa thúc đẩy thay đổi xã hội. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần tạo cơ chế hỗ trợ về kỹ thuật, nâng cao năng lực và mở rộng cơ hội tiếp cận nguồn lực (quỹ hỗ trợ, đào tạo nghề, dịch vụ y tế) cho các CLB. Việc nhân rộng mô hình CLB PNKT với sự phối hợp liên ngành sẽ góp phần bảo đảm tính bền vững, giúp PNKT tham gia xã hội một cách chủ động và hiệu quả hơn.

Nghiên cứu này còn giới hạn về phạm vi khảo sát và thời gian theo dõi, chưa phản ánh đầy đủ tác động dài hạn của mô hình. Do vậy, cần có nghiên cứu định tính và định lượng mở rộng nhằm đánh giá sâu hơn về quá trình bền vững và kết nối mạng lưới của CLB PNKT, đồng thời xem xét khả năng lồng ghép mô hình này vào chiến lược phát triển an sinh xã hội quốc gia trong giai đoạn tới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ACDC. (2021). Báo cáo tổng kết dự án “Tăng cường quyền năng phụ nữ khuyết tật tại miền Trung”. Hà Nội: Trung tâm hành động vì sự phát triển cộng đồng.
- ACDC. (2024). Báo cáo thường niên 2024. <https://acdc.vn/uploads/files/Bao-cao-thuong-nien-nam-2024-vi.pdf>
- Anh, N.T.L., & ACDC. (2023). Báo cáo hoạt động CLB PNKT giai đoạn 2022-2024.
- Corey, G. (2010). *Theory and practice of group counseling* (8th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Cornish, F. & Ghosh, R. (2007). The necessary contradictions of ‘community-led’ health promotion: A case study of HIV prevention in an Indian red light district. *Social Science & Medicine*, 64(2), 496-507.
- Hạnh, N.T. (2016). Ứng dụng mô hình công tác xã hội nhóm trong hỗ trợ phụ nữ bị bạo hành. *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, (3), 35-42.
- Mead, S., Hilton, D., & Curtis, L. (2001). Peer support: A theoretical perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25(2), 134-141.
- Oanh, N.T. (1998). *Công tác xã hội đại cương*. Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Giáo dục.
- Phúc, T.H. (2020). Vai trò của nhóm tự lực trong phục hồi chức năng cho người nghiện ma túy. *Tạp chí Công tác xã hội*, (4), 22-28.
- Rowlands, J. (1995). Empowerment examined: An exploration of the concept and practice of women’s empowerment in Honduras. *Development in Practice*, 5(2), 101-107.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning empowerment: Working with women in Honduras*. Oxford: Oxfam Publishing.
- Solomon, P. (2004). Peer support/peer provided services underlying processes, benefits, and critical ingredients. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 392-401.
- Toseland, R.W., & Rivas, R.F. (2012). *An introduction to group work practice* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Toseland, R.W., & Rivas, R.F. (2017). *An introduction to group work practice*. Pearson.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí về kết quả Điều tra Người khuyết tật năm 2023*. Hà Nội: Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419-427. <https://doi.org/10.1177/105960117700200404>
- UN Women. (2020). *Meeting basic needs of women and girls with disabilities during Covid-19: Policy brief*. New York: UN Women.
- WHO. (2010). *Community-based rehabilitation: CBR guidelines*. Geneva: World Health Organization

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

Đặng Phan Thu Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dpthuongxk@gmail.com

Tóm tắt: Chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo (AI) đang tái cấu trúc sâu rộng nền kinh tế - xã hội, đặt ra yêu cầu cấp thiết về nguồn nhân lực công nghệ thông tin (CNTT) có năng lực thích ứng nhanh và tư duy đổi mới. Các công nghệ nền tảng như AI, Big Data, IoT và điện toán đám mây trở thành trụ cột của chính phủ số, doanh nghiệp số và giáo dục thông minh. Tuy nhiên, tại Việt Nam, chất lượng nhân lực CNTT còn hạn chế, đặc biệt ở các lĩnh vực chuyên sâu như trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu và an ninh mạng. Nguyên nhân đến từ sự chậm cập nhật chương trình đào tạo, thiếu kỹ năng mềm và chưa có khung năng lực số quốc gia thống nhất. Trước thực trạng đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực CNTT theo hướng tích hợp liên ngành, dựa trên các khung năng lực quốc tế và nguyên lý học tập suốt đời, nhằm thu hẹp khoảng cách cung - cầu và nâng cao năng lực cạnh tranh trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Chuyển đổi số, công nghệ thông tin, đào tạo nhân lực, nguồn nhân lực số, trí tuệ nhân tạo.

TRAINING OF INFORMATION TECHNOLOGY HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Abstract: Digital transformation and artificial intelligence (AI) are significantly reshaping the socio-economic environment, leading to an urgent need for IT professionals who can swiftly adapt and think creatively. Foundational technologies such as AI, Big Data, IoT, and cloud computing have emerged as essential components of digital governance, digital businesses, and intelligent education. Nevertheless, in Vietnam, the IT workforce remains low in quality, particularly in specialized fields like artificial intelligence, data analytics, and cybersecurity. Contributing factors include outdated training programs, insufficient soft skills, and the lack of a cohesive national digital competency framework. In light of this situation, the study suggests solutions for the development of IT human resources through an interdisciplinary integration approach, grounded in international competency frameworks and the principles of lifelong learning, with the goal of bridging the supply-demand gap and improving competitiveness in the digital age.

Keywords: Digital transformation, information technology, human resource training, digital human resources, Artificial intelligence.

Mã bài báo: JHS - 290

Ngày nhận bài sửa: 08/09/2025

Ngày nhận bài: 04/08/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 25/08/2025

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo (AI), nguồn nhân lực CNTT giữ vai trò then chốt trong đổi mới sáng tạo, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và xây dựng nền tảng số quốc gia. Nguồn nhân lực CNTT là lực lượng lao động có khả năng thiết kế, triển khai, quản lý hệ thống thông tin và thích ứng linh hoạt với công nghệ mới trong các lĩnh vực tài chính, y tế, giáo dục và quản trị doanh nghiệp (Bộ Thông tin và Truyền thông, 2023). Đặc trưng của nhóm nhân lực này là kỹ năng biến động nhanh, yêu cầu học tập liên tục và khả năng tích hợp đa ngành trong môi trường toàn cầu hóa.

Phát triển nhân lực CNTT là quá trình chiến lược nhằm nâng cao chất lượng và năng lực cạnh tranh của lao động công nghệ. Quá trình này gồm: (1) nâng cao chuyên môn về AI, dữ liệu lớn và bảo mật; (2) hình thành kỹ năng mềm và tư duy liên ngành; (3) phát triển năng lực học tập suốt đời; và (4) tăng cường trải nghiệm thực tiễn số. Quá trình phát triển này gắn chặt với sự thay đổi nhanh của công nghệ và đòi hỏi sự tương thích giữa giáo dục đại học và nhu cầu thị trường lao động (World Economic Forum, 2023).

Nghiên cứu này tiếp cận khung lý thuyết năng lực số toàn diện, tổng hợp từ 3 hệ thống tham chiếu quốc tế: DigComp (European Commission, 2022), SFIA (Sfia Foundation, 2021) và Computing Curricula 2020 (Ieee Computer Society & Association for Computing Machinery, 2020). Các khung này xác định 5 nhóm năng lực cốt lõi: kỹ thuật số chuyên sâu, tư duy hệ thống, giải quyết vấn đề, học tập mở và trách nhiệm đạo đức với công nghệ. Đây là nền tảng lý luận quan trọng để đánh giá mức độ sẵn sàng và đề xuất giải pháp phát triển nhân lực CNTT trong kỷ nguyên số.

Bên cạnh đó, nâng cao chất lượng đào tạo CNTT trong các trường đại học cần gắn với yếu tố thể chế như mức độ tự chủ, hợp tác doanh nghiệp và cơ chế cập nhật chương trình. Giáo dục hiện đại không còn giới hạn trong không gian vật lý mà đã mở rộng sang môi trường số và hệ sinh thái học tập mở (UNESCO, 2021). Tự chủ đại học, đặc biệt về học thuật và tài chính, giúp các trường linh hoạt thiết kế chương trình gắn với thực tiễn và triển khai mô hình đào tạo tích hợp liên ngành theo chuẩn đầu ra. Đây là yếu tố then chốt để thu hẹp khoảng cách cung - cầu nhân lực và xây dựng hệ sinh thái phát triển bền vững cho CNTT tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Nhiều quốc gia và tổ chức đang xây dựng khung năng lực số và chiến lược đào tạo CNTT để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số (CDS) và trí tuệ nhân tạo (AI).

DigComp 2.2 (European Commission, 2022) chuẩn hóa kỹ năng số cốt lõi, còn Sfia (Sfia Foundation, 2021) định hướng đánh giá và chuẩn hóa kỹ năng CNTT toàn cầu.

Trong giáo dục, Ieee Computer Society và Association for Computing Machinery (2020) đưa ra chuẩn đào tạo CNTT bậc đại học, gắn với CDS và AI. UNESCO (2021) nhấn mạnh vai trò AI trong giáo dục và yêu cầu đào tạo nhân lực có khả năng ứng dụng, kiểm soát và phát triển AI có trách nhiệm.

Tại Việt Nam, Chính phủ Việt Nam (2021) ban hành Chiến lược quốc gia về trí tuệ nhân tạo đến năm 2030, coi phát triển nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm. Bộ Thông tin và Truyền thông (2023) trong Báo cáo Công nghệ thông tin - Truyền thông 2022-2023 cho thấy nhu cầu nhân lực AI, an ninh mạng, dữ liệu lớn tăng mạnh nhưng cung chưa đáp ứng kịp thời.

Các nghiên cứu học thuật (Toan & Nga, 2020) cũng khẳng định cần đổi mới đào tạo theo hướng tích hợp kỹ năng số, tư duy toàn cầu và năng lực thích ứng. Tuy nhiên, tại Việt Nam còn thiếu nghiên cứu chuyên sâu về mô hình đào tạo CNTT gắn với khung năng lực số quốc gia và nhu cầu doanh nghiệp. Đây là khoảng trống mà nghiên cứu này hướng tới.

2.2. Các khái niệm cơ bản

Trong nghiên cứu khoa học và quản lý, phát triển nguồn nhân lực (NNL) là khái niệm rộng, bao gồm đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ lao động. Tuy nhiên, phạm vi bài báo này chỉ tập trung vào đào tạo nhân lực CNTT trong các cơ sở giáo dục đại học, nhằm đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo. Do đó, thuật ngữ “phát triển nguồn nhân lực” trong nghiên cứu này được hiểu theo nghĩa hẹp, đồng nghĩa với đào tạo nhân lực CNTT.

Nguồn nhân lực CNTT là lực lượng lao động có kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp trong lĩnh vực công nghệ thông tin, đủ năng lực thiết kế, phát triển, vận hành và ứng dụng CNTT trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và quản lý.

2.3. Khung năng lực số

Hiện nay, nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế (Eu, UNESCO, Asean) đã xây dựng khung năng lực số quốc gia để làm cơ sở xác định chuẩn kỹ năng số cho người học, người lao động. Việt Nam hiện chưa ban hành khung năng lực số quốc gia thống nhất, song đã có các văn bản bước đầu, như Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT quy định về chuẩn năng lực số dành cho người học đại học. Điểm khác biệt là khung trong Thông tư tập trung vào

chuẩn đầu ra cho sinh viên, trong khi khung năng lực số quốc gia (theo thông lệ quốc tế) thường bao quát cho toàn bộ lực lượng lao động. Đây chính là khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện.

2.4. Khoảng trống nghiên cứu và khung lý thuyết

Từ tổng quan có thể thấy, nghiên cứu quốc tế tập trung vào khung năng lực số quốc gia và mô hình đào tạo CNTT thích ứng với CDS và AI. Ở Việt Nam, vẫn thiếu khung nghiên cứu gắn với chuẩn năng lực số quốc gia và cách thức đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Vì vậy, bài báo tiếp cận khung lý thuyết đào tạo CNTT gắn với chuẩn năng lực số và yêu cầu thị trường lao động. Đây là điểm mới và đóng góp của nghiên cứu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu phương pháp hỗn hợp, kết hợp giữa định tính và định lượng nhằm bảo đảm tính toàn diện trong đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực CNTT trong bối cảnh chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo.

3.1. Phương pháp định tính

Phương pháp định tính được dùng để khai thác thông tin sâu về nhận thức, kinh nghiệm và kỳ vọng của các bên liên quan đối với đào tạo và phát triển nhân lực CNTT.

Đối tượng phỏng vấn: chuyên gia, giảng viên CNTT, cán bộ quản lý giáo dục đại học và lãnh đạo doanh nghiệp công nghệ (phần mềm, AI, chuyển đổi số).

Công cụ: Bảng hỏi 12 câu mở, tập trung vào ba nhóm nội dung: (1) thực trạng và thách thức trong đào tạo; (2) khoảng cách giữa chương trình và nhu cầu doanh nghiệp; (3) định hướng giải pháp theo chuẩn quốc tế (Digcomp, Sfia, Acm/Ieee).

Quy trình: Phỏng vấn trực tiếp và trực tuyến (Zoom/Google Meet), mỗi buổi 45-60 phút.

3.2. Phương pháp định lượng

Phương pháp định lượng được dùng để đo lường nhận thức, năng lực và khoảng cách kỹ năng giữa đào tạo và nhu cầu thị trường.

Đối tượng khảo sát: 250 giảng viên CNTT từ 15 trường đại học tại Hà Nội và 20 đại diện doanh nghiệp công nghệ (phần mềm, AI, hạ tầng CNTT).

Công cụ: Bảng hỏi trực tuyến (Google Forms) gồm 25 câu, sử dụng thang Likert 5 mức (1 – Hoàn toàn không đồng ý, 5 - Hoàn toàn đồng ý).

Nội dung khảo sát: (1) năng lực số và đổi mới đào tạo CNTT; (2) nhu cầu kỹ năng và tiêu chuẩn tuyển dụng; (3) mức độ cập nhật chương trình đào tạo.

Việc kết hợp định tính và định lượng giúp nghiên cứu vừa có chiều sâu phân tích, vừa có cơ sở khái quát hóa, từ đó đề xuất giải pháp phát triển nhân lực CNTT khả thi và phù hợp thực tiễn.

3.3. Khung lý thuyết phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin

Nghiên cứu tham khảo 3 hệ thống chuẩn quốc tế: DigComp 2.2 (European Commission, 2022) - khung năng lực số toàn diện.

Sfia 7.0 (Sfia Foundation, 2021) - khung kỹ năng nghề CNTT.

Acm/Ieee Computing Curricula 2020 - chuẩn đầu ra đào tạo CNTT.

Các khung này đều nhấn mạnh 5 nhóm năng lực: (1) kỹ thuật số chuyên sâu; (2) tư duy hệ thống; (3) giải quyết vấn đề phức tạp; (4) học tập mở và suốt đời; (5) đạo đức và trách nhiệm xã hội.

4. Kết quả và bàn luận

4.1. Kết quả

Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực CNTT hiện nay:
Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn chương trình đào tạo CNTT tại các cơ sở giáo dục đại học vẫn tập trung vào kiến thức nền tảng, thiếu cập nhật công nghệ mới như AI, học máy, dữ liệu lớn, bảo mật, DevOps. Phương pháp giảng dạy chủ yếu theo lối truyền thống, ít áp dụng mô hình học qua dự án, học trực tuyến mở hay tích hợp doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp còn hình thức, chưa hình thành được các mô hình hợp tác ba bên.

Bảng 1. Đánh giá thực trạng đào tạo CNTT tại cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Nội dung khảo sát	Giảng viên (%)	Nhà tuyển dụng (%)	Sự khác biệt
Chương trình đào tạo chậm cập nhật công nghệ mới	78,4	85,6	p = 0,032 (*)
Phương pháp giảng dạy còn truyền thống	82,1	79,3	p = 0,274 (ns)
Sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng mềm và tư duy liên ngành	74,5	88,2	p = 0,015 (**)
Thiếu liên kết thực tế với doanh nghiệp	69,8	91,4	p = 0,001 (***)
Giảng viên thiếu kinh nghiệm thực tế từ doanh nghiệp	66,2	73,5	p = 0,087 (ns)

N = 250 giảng viên, 20 nhà tuyển dụng. Nguồn: Khảo sát nhóm nghiên cứu, 2025

(*) p < 0,05: khác biệt có ý nghĩa thống kê, (**) p < 0,01: khác biệt có ý nghĩa cao,

(***) p < 0,001: khác biệt có ý nghĩa rất cao, (ns): không có ý nghĩa thống kê.

Kết quả Bảng 1 cho thấy 85,6% doanh nghiệp và 78,4% giảng viên nhận định chương trình đào tạo chưa theo kịp sự phát triển của công nghệ mới như AI, dữ liệu lớn hay DevOps. Đây là nguyên nhân quan trọng dẫn đến khoảng cách cung - cầu nhân lực.

Ngoài ra, 82,1% giảng viên và 79,3% doanh nghiệp cho rằng phương pháp giảng dạy còn nặng lý thuyết, ít chú trọng học tập qua dự án hoặc gắn với thực tiễn. Điều này làm giảm khả năng vận dụng kiến thức của sinh viên sau tốt nghiệp.

Đáng chú ý là 88,2% doanh nghiệp phản ánh sinh viên thiếu kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc nhóm và tư duy liên ngành. Đây là điểm nghẽn lớn trong tuyển dụng các vị trí đòi hỏi hợp tác và sáng tạo. Tương tự,

91,4% doanh nghiệp và 69,8% giảng viên cho rằng liên kết nhà trường - doanh nghiệp vẫn mang tính hình thức, khiến sinh viên ít có cơ hội tham gia dự án thực tế.

Bên cạnh đó, cả hai nhóm đều đánh giá giảng viên thiếu kinh nghiệm thực tiễn, đặc biệt trong công nghệ mới. Điều này khiến khoảng cách giữa nội dung đào tạo và yêu cầu doanh nghiệp ngày càng gia tăng.

Về khoảng cách cung - cầu, doanh nghiệp công nghệ phản ánh thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực mũi nhọn như AI, phân tích dữ liệu và an toàn thông tin. Nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu công việc, thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng nhóm và khả năng tự học. Đây là nguyên nhân trực tiếp tạo nên sự lệch pha giữa đào tạo và nhu cầu thực tế.

Bảng 2. Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên CNTT mới tốt nghiệp

Kỹ năng/Năng lực	Tỷ lệ đáp ứng tốt (%)	Tỷ lệ chưa đáp ứng (%)	Sự khác biệt
Kiến thức chuyên môn cơ bản	65,0	35,0	p = 0,142 (ns)
Kỹ năng thực hành công nghệ mới (AI, Big Data...)	28,5	71,5	p < 0,001 (***)
Tư duy giải quyết vấn đề thực tế	32,8	67,2	p < 0,001 (***)
Kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp	41,7	58,3	p = 0,008 (**)
Khả năng tự học và cập nhật công nghệ	37,2	62,8	p = 0,003 (**)

Theo khảo sát 20 doanh nghiệp công nghệ. Nguồn: Khảo sát nhóm nghiên cứu, 2024

(ns): không có ý nghĩa thống kê. (**) p < 0,01: khác biệt có ý nghĩa cao. (***) p < 0,001: khác biệt có ý nghĩa rất cao.

Bảng 2 cho thấy sự lệch pha lớn giữa năng lực sinh viên CNTT mới tốt nghiệp và kỳ vọng doanh nghiệp. 65% doanh nghiệp đánh giá sinh viên có kiến thức cơ bản ở mức chấp nhận được, nhưng chủ yếu phù hợp công việc đơn giản; 35% còn lại thiếu vững hoặc học lệch lý thuyết. Chỉ 28,5% sinh viên đáp ứng yêu cầu công nghệ mới (AI, Big Data, DevOps), qua đó cho thấy chương trình đào tạo chưa theo kịp thực tiễn, dẫn đến tình trạng “tốt nghiệp nhưng phải đào tạo lại”.

Khả năng ứng dụng kiến thức còn hạn chế: chỉ 32,8% sinh viên được đánh giá có năng lực giải quyết vấn đề

thực tế. Bên cạnh đó, 58,3% doanh nghiệp phản ánh sinh viên yếu kỹ năng nhóm và giao tiếp; 62,8% cho rằng sinh viên thiếu chủ động tự học và cập nhật công nghệ. Đây là khoảng trống đáng lo ngại trong phát triển năng lực học tập suốt đời - tiêu chí cốt lõi của nhân lực số.

Ở phía cơ sở giáo dục, giảng viên nhận thức rõ tầm quan trọng của đổi mới đào tạo, nhưng còn thiếu cơ chế hỗ trợ, kinh phí và chính sách cụ thể. Nhiều trường gặp khó khăn trong việc cập nhật chương trình, thiếu giảng viên có trải nghiệm thực tiễn và kỹ năng liên ngành.

Bảng 3. Mức độ sẵn sàng đổi mới đào tạo CNTT của các cơ sở giáo dục đại học

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ đồng ý (%)	Tỷ lệ không đồng ý (%)	Sự khác biệt
Nhận thức rõ về yêu cầu đổi mới đào tạo trong bối cảnh chuyển đổi số	84,0	16,0	p < 0,001 (***)
Có khả năng cập nhật nội dung chương trình theo xu hướng công nghệ	51,6	48,4	p = 0,412 (ns)
Thiếu nguồn lực để đổi mới giảng dạy (tài chính, thiết bị...)	77,3	22,7	p < 0,001 (***)
Thiếu đội ngũ giảng viên có trải nghiệm thực tiễn doanh nghiệp	63,2	36,8	p = 0,021 (*)
Cần khung chính sách hỗ trợ đổi mới đào tạo ngành CNTT	88,9	11,1	p < 0,001 (***)

Khảo sát 250 giảng viên tại 15 cơ sở giáo dục đại học. Nguồn: Khảo sát nhóm nghiên cứu, 2024

(*) p < 0,05: khác biệt có ý nghĩa thống kê, (***) p < 0,001: khác biệt có ý nghĩa rất cao, (ns): không có ý nghĩa thống kê.

Bảng 3 phản ánh nhận thức và điều kiện đổi mới đào tạo CNTT tại các trường đại học. 84% giảng viên khẳng định việc đổi mới là cần thiết trong bối cảnh chuyển đổi số, cho thấy ý chí cải cách mạnh mẽ. Tuy nhiên, chỉ 51,6% tin rằng trường có khả năng cập nhật chương trình, phản ánh khoảng cách giữa nhận thức và hành động.

Hạn chế lớn nhất là thiếu nguồn lực: 77,3% giảng viên cho rằng cơ sở đào tạo thiếu tài chính, thiết bị và hạ tầng, đặc biệt ở các trường ngoài công lập và địa phương. Điều này cản trở việc triển khai các học phần mới về AI, dữ liệu lớn hay học tập tích hợp công nghệ. Ngoài ra, 63,2% giảng viên thừa nhận thiếu kinh nghiệm thực tế

trong doanh nghiệp, gây khó khăn cho việc giảng dạy theo hướng ứng dụng và dự án.

Đáng chú ý, 88,9% giảng viên đề xuất cần cơ chế và chính sách hỗ trợ từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, bao gồm tự chủ học thuật, đầu tư ngân sách, hợp tác với doanh nghiệp và công nhận các mô hình học tập tích hợp số.

Song song, nghiên cứu xác định bốn nhóm năng lực cốt lõi cho lao động CNTT trong kỷ nguyên số: (1) kỹ thuật chuyên sâu về AI, dữ liệu và bảo mật; (2) tư duy hệ thống và tích hợp liên ngành; (3) học tập suốt đời qua nền tảng mở; (4) đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội. Đây là nền tảng để chuẩn hóa chương trình và đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

Bảng 4. Nhóm năng lực cốt lõi của nhân lực CNTT trong kỷ nguyên AI

Nhóm năng lực	Mô tả năng lực cụ thể	Mức độ ưu tiên (%)	Sự khác biệt
Kỹ thuật số chuyên sâu	Làm chủ AI, dữ liệu lớn, bảo mật, điện toán đám mây, lập trình phân tán	92,3	$p < 0,001$ (***)
Tư duy hệ thống và liên ngành	Phân tích đa chiều, tích hợp CNTT với các lĩnh vực: y tế, tài chính, giáo dục ...	86,5	$p < 0,001$ (***)
Năng lực học tập suốt đời	Tự học, sử dụng MOOC, cập nhật công nghệ qua nền tảng mở	83,4	$p < 0,001$ (***)
Đạo đức công nghệ và trách nhiệm xã hội	Hiểu biết về bảo mật, quyền riêng tư, đạo đức AI và tác động xã hội của công nghệ	78,2	$p < 0,001$ (***)

(Tổng hợp từ khảo sát chuyên gia và tài liệu chuẩn quốc tế: DigComp, SFIA, ACM/IEEE)

Nguồn: Khảo sát nhóm nghiên cứu, 2025

(***) $p < 0,001$: khác biệt có ý nghĩa rất cao so với mức trung bình kỳ vọng 50%. Kết quả cho thấy cả 4 nhóm năng lực đều được chuyên gia đánh giá có mức độ ưu tiên

Bảng 4 tổng hợp khảo sát chuyên gia và tài liệu quốc tế (Digcomp, Sfia, Acm/Ieee), qua đó xác định bốn nhóm năng lực cốt lõi cho nhân lực CNTT trong kỷ nguyên AI.

Kỹ thuật số chuyên sâu: 92,3% chuyên gia coi đây là năng lực ưu tiên hàng đầu. Các kỹ năng AI, dữ liệu lớn, bảo mật, lập trình và điện toán đám mây đã trở thành yêu cầu tối thiểu của doanh nghiệp. Đây cũng là lĩnh vực còn thiếu hụt trong đào tạo tại Việt Nam.

Tư duy hệ thống và liên ngành: 86,5% nhấn mạnh hiểu CNTT đơn thuần không còn đủ; người lao động cần tích hợp CNTT vào các ngành như tài chính, y tế, giáo dục, công nghiệp để tạo giải pháp sáng tạo.

Học tập suốt đời: 83,4% đồng thuận đây là năng lực quyết định khả năng thích ứng. Thành thạo MOOC, học từ cộng đồng chuyên môn và chủ động cập nhật công nghệ là đặc điểm nổi bật của nhân lực số.

Đạo đức số và trách nhiệm xã hội: 78,2% đánh giá quan trọng. Dù xếp cuối, đây là xu hướng toàn cầu

nhằm bảo đảm phát triển công nghệ có trách nhiệm và bền vững.

4.2. Bàn luận

Kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy nhiều khoảng cách giữa đào tạo hiện hành và yêu cầu thực tiễn, đặc biệt khi đối chiếu với các khung năng lực DigComp, Sfia và Acm/Ieee.

Năng lực kỹ thuật số chuyên sâu: Chỉ 28,5% sinh viên đáp ứng tốt các công nghệ như AI, Big Data, bảo mật. Điều này cho thấy chương trình đào tạo chưa tích hợp kịp thời công nghệ mới, trong khi các khung quốc tế coi đây là nền tảng tối thiểu.

Tư duy hệ thống và tích hợp liên ngành: 88,2% doanh nghiệp cho rằng sinh viên chưa biết kết nối CNTT với các lĩnh vực ứng dụng như tài chính, y tế, giáo dục. Đây là điểm yếu cần khắc phục bằng thiết kế chương trình liên ngành, có tính hệ thống.

Học tập suốt đời: Chỉ 37,2% doanh nghiệp đánh giá sinh viên có khả năng tự học qua MOOC và cập nhật

công nghệ. Trong khi đó, các khung lý thuyết đều coi đây là năng lực thiết yếu để thích ứng với thay đổi nhanh.

Đạo đức số và trách nhiệm xã hội: Dù chưa khảo sát trực tiếp, nhưng DigComp và Sfia đều coi đây là tiêu chí quan trọng, nhất là trong bối cảnh dữ liệu cá nhân, an ninh mạng và AI. Vì vậy, cần tích hợp nội dung đạo đức số vào chương trình.

Ngoài ra, kết quả cũng cho thấy hạn chế về điều kiện triển khai. Dù 84% giảng viên đồng thuận cần đổi mới đào tạo, chỉ 51,6% tin rằng trường mình đủ khả năng thực hiện. Điều này phản ánh sự chênh lệch lớn giữa nhận thức và năng lực thực thi trong bối cảnh tự chủ đại học.

5. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ thống đào tạo nhân lực CNTT tại Việt Nam cần chuyển đổi mạnh mẽ để thích ứng với công nghệ số và trí tuệ nhân tạo. Khoảng cách giữa đầu ra đào tạo và nhu cầu thị trường ngày càng rõ, nhất là ở các lĩnh vực AI, dữ liệu lớn và an ninh

mạng. Các cơ sở giáo dục cũng gặp hạn chế về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên thực tiễn và cơ chế cập nhật chương trình.

Để khắc phục, nghiên cứu khuyến nghị:

Xây dựng khung năng lực số quốc gia và chuẩn hóa nghề nghiệp CNTT làm cơ sở thiết kế chương trình.

Cải cách chương trình theo hướng liên ngành, học qua dự án, gắn với nhu cầu doanh nghiệp.

Tăng cường hợp tác ba bên: trường - doanh nghiệp - viện nghiên cứu trong phát triển nội dung, giảng viên kiêm nhiệm và mô hình thực tập.

Thiết lập chính sách hỗ trợ tự chủ đại học về học thuật, tài chính và nhân sự.

Đầu tư nền tảng học tập số mở, thúc đẩy học tập suốt đời và đào tạo lại cho lao động CNTT.

Những khuyến nghị này góp phần xây dựng hệ sinh thái nhân lực CNTT toàn diện, linh hoạt và sáng tạo, có khả năng dẫn dắt tiến trình chuyển đổi số quốc gia trong kỷ nguyên công nghệ 4.0.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Thông tin và Truyền thông. (2023). *Báo cáo tổng quan ngành công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam năm 2022-2023*. Hà Nội.
- Chính phủ Việt Nam. (2021). *Chiến lược quốc gia về phát triển trí tuệ nhân tạo đến năm 2030 (Quyết định số 127/QĐ-TTg)*. Hà Nội.
- European Commission. (2022). *The digital competence framework for citizens: DigComp 2.2*. Publications Office of the European Union. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en
- HolonIQ. (2023). *Artificial intelligence in education: 2023 survey insights*. <https://www.holoniq.com/notes/artificial-intelligence-in-education-2023-survey-insights>
- IEEE Computer Society, & Association for Computing Machinery. (2020). *Computing curricula 2020: Curriculum guidelines for undergraduate degree programs in computing*. ACM. <https://www.acm.org/education/curricula-recommendations>
- SFIA Foundation. (2021). *A shared language for digital, data and technology skills (SFIA), Version 7.0*. <https://sfia-online.org>
- Toan, N. T. & Nga, L. T. Q. (2020). Industrial revolution 4.0 and global citizenship education in Vietnam today. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(3), 132-140. <https://doi.org/10.14738/assrj.73.7984>
- UNESCO. (2021). *Guidance for generative AI in education and research*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org>
- Walter, Y. (2024). Embracing the future of artificial intelligence in the classroom: Strategies for integrating AI literacy, prompt-engineering, and critical thinking into higher education curricula. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-024-00448-3>

MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NHẬN THỨC VỀ KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN KHOA CÔNG TÁC XÃ HỘI, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TS. Nguyễn Hồng Linh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenhonglinhulsa@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Dữ liệu được thu thập qua khảo sát bảng hỏi đối với 80 sinh viên và được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 20. Kết quả cho thấy, các yếu tố thuộc về sinh viên có ảnh hưởng mạnh nhất (92%), tiếp theo là yếu tố gia đình (81%) và nhà trường (73%). Phân tích chi tiết cho thấy, yếu tố sinh viên bao gồm đặc điểm cá nhân, động cơ, nhận thức, kiến thức và kỹ năng được trang bị. Đây là nền tảng hình thành tư duy và hành vi khởi nghiệp. Yếu tố gia đình tác động thông qua truyền thống nghề nghiệp, thái độ của cha mẹ, mức độ hỗ trợ tài chính và tinh thần. Yếu tố nhà trường thể hiện qua chương trình đào tạo, hoạt động ngoại khóa, vai trò của giảng viên và chính sách hỗ trợ sinh viên. Bài viết nhấn mạnh sự cần thiết của việc xây dựng một hệ thống tổng thể, liên kết nhiều nguồn lực cùng sự kết nối giữa nhà trường và các tổ chức, doanh nghiệp để nâng cao năng lực cá nhân của sinh viên. Trên cơ sở đó, hình thành thể hệ lao động xã hội năng động, sáng tạo và có khả năng khởi nghiệp vì mục tiêu phát triển bền vững.

Từ khóa: Nhận thức, khởi nghiệp, sinh viên khởi nghiệp; sinh viên khoa Công tác xã hội.

FACTORS INFLUENCING THE AWARENESS OF ENTREPRENEURSHIP AMONG STUDENTS AT THE FACULTY OF SOCIAL WORK, UNIVERSITY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The article examines various elements that impact how students from the Social work faculty at the University of Labour and Social Affairs perceive entrepreneurship. Data was gathered via a questionnaire survey involving 80 students and analyzed using SPSS version 20. The findings reveal that factors related to students exert the most significant influence (92%), followed by family factors (81%) and school factors (73%). A thorough analysis shows that student-related factors encompass personal traits, motivation, perception, knowledge, and skills, which collectively establish the basis for entrepreneurial thinking and behavior. Family factors affect this perception through occupational traditions, parental attitudes, financial support, and encouragement. The influence of the school is evident in the curriculum, extracurricular programs, the involvement of teachers, and the policies that support students. The article highlights the importance of establishing a holistic system that integrates various resources and promotes relationships between educational institutions and organizations or businesses, with the goal of enhancing the individual capabilities of students. This initiative aims to nurture a generation of socially engaged, innovative individuals equipped with entrepreneurial skills for sustainable development.

Keywords: perception, entrepreneurship, students.

Mã bài báo: JHS - 291

Ngày nhận bài sửa: 28/08/2025

Ngày nhận bài: 01/07/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 30/07/2025

1. Giới thiệu

Khởi nghiệp đang trở thành một xu thế phát triển mạnh mẽ trong xã hội hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế số và đổi mới sáng tạo được đặt ở vị trí trung tâm trong các chiến lược phát triển quốc gia. Đối với sinh viên đại học, khởi nghiệp không chỉ là một lựa chọn nghề nghiệp mà còn là cách thức thể hiện bản lĩnh, tư duy độc lập và khả năng sáng tạo của bản thân. Trong đó, sinh viên ngành Công tác xã hội (CTXH) với đặc thù tiếp cận các nhóm người yếu thế trong cộng đồng nên có tiềm năng lớn trong việc phát triển các mô hình khởi nghiệp mang giá trị nhân văn, bền vững. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên ngành CTXH vẫn còn nhiều hạn chế, chưa thực sự được thúc đẩy.

Đã có nhiều nghiên cứu trước đây về vấn đề khởi nghiệp, như của Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2019), Nguyễn Văn Dũng và Trần Thị Phương Thảo (2020), hay Trần Hữu Đức (2021) đều chỉ ra rằng nhận thức và ý định khởi nghiệp của sinh viên chịu ảnh hưởng đáng kể từ các yếu tố như động lực cá nhân, sự hỗ trợ của gia đình, cũng như môi trường học tập trong nhà trường. Ngoài ra, nghiên cứu quốc tế của Hoang và Le (2020) áp dụng mô hình Theory of Planned Behavior cũng khẳng định vai trò của thái độ, chuẩn mực chủ quan và năng lực tự đánh giá trong việc hình thành ý định khởi nghiệp của sinh viên.

Trên thế giới, các nghiên cứu về khởi nghiệp trong lĩnh vực xã hội (social entrepreneurship) đã chỉ ra rằng nhận thức khởi nghiệp của sinh viên chịu tác động mạnh mẽ từ 3 nhóm yếu tố chính: yếu tố cá nhân, yếu tố môi trường đào tạo và yếu tố xã hội. Yếu tố cá nhân bao gồm đặc điểm nhân khẩu học, trải nghiệm sống, động lực cá nhân và thái độ đối với rủi ro. Yếu tố môi trường đào tạo phản ánh sự tác động của chương trình học, nội dung giảng dạy, phương pháp truyền đạt của giảng viên, và cơ hội thực hành. Trong khi đó, yếu tố xã hội liên quan đến ảnh hưởng của gia đình, bạn bè, truyền thông, các tấm gương khởi nghiệp thành công và chính sách hỗ trợ từ Nhà nước.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về nhận thức khởi nghiệp chủ yếu tập trung vào sinh viên ngành kinh tế, quản trị kinh doanh hoặc công nghệ, trong khi sinh viên ngành CTXH mới bắt đầu được chú ý trong những năm gần đây (Dao, 2022; Tran, 2023). Một số nghiên cứu cho thấy sinh viên CTXH thường có động cơ khởi nghiệp mang tính xã hội nhiều hơn là kinh tế (Dao, 2022; Tran, 2023) và chịu ảnh hưởng lớn từ giá trị nghề nghiệp như lòng nhân ái, công bằng xã hội và tinh thần phục vụ cộng đồng. Đồng thời, nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên ngành này cũng bị chi phối bởi sự thiếu hụt thông tin, kỹ năng quản lý, kinh doanh và môi trường hỗ trợ khởi nghiệp trong trường đại học còn hạn chế.

Một vài nghiên cứu định tính tại các trường đại học

Việt Nam cho thấy ((Nguyen & Vo, 2023; Pham & Bui, 2022) vai trò của giảng viên và các chương trình ngoại khóa có tác động tích cực đến việc hình thành tư duy khởi nghiệp của sinh viên CTXH. Tuy nhiên, cũng có nhiều sinh viên chưa nhận diện được rõ mối liên hệ giữa ngành học và khả năng triển khai các mô hình khởi nghiệp thực tiễn. Ngoài ra, định kiến xã hội về ngành CTXH cũng phần nào ảnh hưởng đến lòng tự tin và động lực khởi nghiệp của sinh viên (Le & Nguyen, 2024).

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên CTXH là kết quả của sự tương tác giữa cá nhân, môi trường học tập và bối cảnh xã hội. Việc làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp không chỉ giúp hiểu rõ hành vi khởi nghiệp của sinh viên, mà còn là cơ sở quan trọng để xây dựng các chương trình hỗ trợ, nâng cao năng lực khởi nghiệp phù hợp với đặc thù ngành CTXH trong giai đoạn hiện nay.

Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu hiện nay mới tập trung vào khối ngành kinh tế - kỹ thuật; sinh viên ngành CTXH, dù có nhiều tiềm năng phát triển mô hình khởi nghiệp xã hội, vẫn chưa được nghiên cứu chuyên sâu (Le & Nguyen, 2024). Nhằm làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp của sinh viên CTXH, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát 80 sinh viên khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi sau đó dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 20. Kết quả cho thấy, 3 nhóm yếu tố chính ảnh hưởng gồm: bản thân sinh viên (92%), gia đình (81%) và nhà trường (73%). Những kết quả này đặt ra yêu cầu cần thiết trong việc xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ khởi nghiệp toàn diện ngay trong môi trường giáo dục đại học.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Trong những năm gần đây, khởi nghiệp không còn là lĩnh vực dành riêng cho sinh viên các ngành kinh tế, kỹ thuật hay công nghệ, mà ngày càng thu hút sự quan tâm của sinh viên các ngành khoa học xã hội và nhân văn, trong đó có CTXH. Việc khởi nghiệp trong lĩnh vực CTXH thường gắn liền với mục tiêu nâng cao phúc lợi xã hội, thúc đẩy công bằng và phát triển bền vững thông qua các mô hình như doanh nghiệp xã hội, sáng kiến cộng đồng hoặc dịch vụ xã hội sáng tạo. Tuy nhiên, so với các ngành khác, nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên CTXH còn nhiều hạn chế, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau.

Khái niệm Nhận thức là quá trình tâm lý giúp con người hiểu biết về thế giới xung quanh thông qua các giác quan, kết hợp với tư duy, kinh nghiệm và tri thức đã có. Theo Gerrig (2012), "*nhận thức là tập hợp các quá trình tinh thần bao gồm nhận thức, chú ý, ghi nhớ và suy luận, giúp con người tiếp nhận và xử lý thông tin từ môi trường*". Nhận thức (cognition) là một tiến trình tâm lý cho phép cá nhân tiếp nhận, xử lý, lưu trữ và sử dụng thông tin nhằm hình thành tri thức, thái độ và hành vi.

Theo Gerrig (2012), nhận thức bao gồm các quá trình như chú ý, ghi nhớ, tư duy và giải quyết vấn đề. Tất cả đều liên quan mật thiết đến quá trình ra quyết định trong bối cảnh cá nhân. Đối với sinh viên, nhận thức về khởi nghiệp chính là mức độ hiểu biết, sự quan tâm, sự đánh giá và thái độ của họ đối với việc thành lập và điều hành một hoạt động nghề nghiệp hay dự án xã hội. Nhận thức về khởi nghiệp không chỉ là sự hiểu biết chung về khái niệm khởi nghiệp, mà còn thể hiện qua việc sinh viên có ý thức phân tích cơ hội, rủi ro, khả năng tự tin triển khai ý tưởng, cũng như đánh giá vai trò của khởi nghiệp trong sự phát triển nghề nghiệp và đóng góp xã hội. Mức độ nhận thức cao thường đi kèm với thái độ tích cực và hành vi cụ thể như: tìm hiểu mô hình kinh doanh, tham gia câu lạc bộ khởi nghiệp, hoặc đề xuất ý tưởng sáng tạo trong học thuật.

Khởi nghiệp (entrepreneurship): được hiểu là quá trình tìm kiếm, phát triển và khai thác cơ hội để tạo ra các sản phẩm, dịch vụ hoặc tổ chức mới, mang lại giá trị kinh tế - xã hội. Theo Hisrich et al. (2017), khởi nghiệp là *“quá trình tạo lập một giá trị mới bằng việc đầu tư thời gian và công sức, chấp nhận rủi ro tài chính, tâm lý và xã hội để nhận về các phần thưởng về tiền bạc và sự hài lòng cá nhân”*. Khởi nghiệp được hiểu là quá trình phát hiện và theo đuổi cơ hội để tạo ra giá trị thông qua việc hình thành một sản phẩm, dịch vụ hay tổ chức mới. Theo Hisrich, Peters & Shepherd (2017), đây là một hoạt động có tính đổi mới cao, đòi hỏi sự sáng tạo, khả năng chịu rủi ro, cũng như tinh thần lãnh đạo. Trong bối cảnh hiện đại, khởi nghiệp không đơn thuần là thành lập công ty mà còn bao hàm cả mô hình khởi nghiệp xã hội, trong đó cá nhân sử dụng tư duy để giải quyết các vấn đề cộng đồng.

Trong nghiên cứu này, khởi nghiệp được tiếp cận từ góc độ phù hợp với sinh viên ngành CTXH, tức là nhấn mạnh đến khía cạnh khởi nghiệp xã hội, nơi các ý tưởng kinh doanh được xây dựng dựa trên việc cung cấp giải pháp cho những vấn đề xã hội như đói nghèo, người yếu thế, giáo dục cộng đồng hoặc các hoạt động mà sinh viên yêu thích để bắt đầu vào cuộc sống, tạo ra thu nhập. Việc sinh viên có ý thức khởi nghiệp trong ngành CTXH sẽ góp phần đổi mới các dịch vụ xã hội hiện nay trong ngành CTXH.

Khái niệm Sinh viên: Theo Luật Giáo dục đại học Việt Nam (sửa đổi năm 2018), *“sinh viên là người học trong chương trình đào tạo trình độ đại học tại các cơ sở giáo dục đại học”* (Quốc hội, 2018). Sinh viên là người đang học tập trong các chương trình đào tạo bậc đại học tại các cơ sở giáo dục đại học, có vai trò là chủ thể tiếp thu tri thức, rèn luyện kỹ năng, định hình nhân cách và chuẩn bị tham gia thị trường lao động. Luật Giáo dục đại học Việt Nam (2018) xác định sinh viên là lực lượng trung tâm trong hệ thống giáo dục đại học, đồng thời là đối tượng cần được hỗ trợ phát triển toàn diện cả về trí tuệ, thể chất lẫn tư duy sáng tạo.

Trong phạm vi nghiên cứu, sinh viên ngành CTXH là nhóm có đặc thù riêng: thường xuất phát từ động lực nghề nghiệp mang tính nhân văn, định hướng phục vụ cộng đồng và những nhóm người yếu thế trong cộng đồng, với các vấn đề xã hội. Tuy nhiên, điều này không đồng nghĩa với việc họ thiếu tiềm năng khởi nghiệp. Ngược lại, khi được trang bị kiến thức, kỹ năng và môi trường học tập phù hợp, sinh viên ngành CTXH hoàn toàn có thể phát triển những mô hình khởi nghiệp xã hội bền vững, kết hợp giữa giá trị kinh tế và giá trị cộng đồng.

Sinh viên khởi nghiệp là những người đang theo học tại các cơ sở giáo dục đại học và tham gia hoặc có ý định tham gia vào các hoạt động tạo lập doanh nghiệp, tổ chức hoặc sáng kiến mới nhằm khai thác cơ hội kinh doanh, đổi mới sáng tạo hoặc giải quyết các vấn đề xã hội.

Khái niệm “sinh viên khởi nghiệp” dùng để chỉ những cá nhân đang theo học tại các cơ sở giáo dục đại học và tham gia hoặc có ý định tham gia vào các hoạt động tạo lập doanh nghiệp, tổ chức hoặc sáng kiến mới. Đây là nhóm đối tượng đặc thù, có lợi thế về tư duy trẻ, sáng tạo, dễ tiếp cận tri thức và các nguồn lực hỗ trợ từ nhà trường cũng như cộng đồng khởi nghiệp. Việc nhấn mạnh cả hai trạng thái “tham gia” và “có ý định tham gia” cho thấy khái niệm không chỉ giới hạn ở những người đã hành động mà còn bao gồm cả những sinh viên đang trong quá trình hình thành tư duy và động lực khởi nghiệp - một yếu tố quan trọng trong hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Về bản chất, hoạt động khởi nghiệp ở đây không chỉ dừng lại ở việc thành lập doanh nghiệp vì lợi nhuận, mà còn bao hàm cả việc xây dựng các tổ chức xã hội hoặc triển khai các sáng kiến mới mang lại giá trị cho cộng đồng. Điều này phản ánh một cách tiếp cận toàn diện, kết hợp giữa khởi nghiệp kinh doanh và khởi nghiệp xã hội. Mục tiêu của sinh viên khởi nghiệp có thể rất đa dạng, từ khai thác cơ hội kinh doanh nhằm tạo ra giá trị kinh tế, đến việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong sản phẩm, dịch vụ, hoặc góp phần giải quyết những vấn đề xã hội như giáo dục, môi trường, y tế và bình đẳng. Như vậy, khái niệm sinh viên khởi nghiệp không chỉ thể hiện xu hướng phát triển cá nhân trong thế hệ trẻ, mà còn phản ánh vai trò ngày càng quan trọng của sinh viên trong việc kiến tạo tương lai thông qua các hoạt động sáng tạo và mang tính định hướng xã hội.

Sinh viên CTXH khởi nghiệp là những sinh viên theo học chuyên ngành CTXH, có ý tưởng hoặc tham gia vào các hoạt động khởi nghiệp nhằm giải quyết các vấn đề xã hội, nâng cao phúc lợi cộng đồng thông qua mô hình doanh nghiệp xã hội, sáng kiến cộng đồng hoặc các dịch vụ xã hội sáng tạo.

Khái niệm “sinh viên CTXH khởi nghiệp” đề cập đến những sinh viên đang theo học chuyên ngành CTXH và tham gia hoặc có ý định tham gia vào các hoạt động khởi nghiệp nhằm giải quyết các vấn đề xã hội và nâng cao

phúc lợi cộng đồng. Điểm đặc thù của nhóm sinh viên này là xuất phát điểm từ nền tảng kiến thức, kỹ năng và giá trị nghề nghiệp của lĩnh vực CTXH - một ngành học định hướng phục vụ con người, thúc đẩy công bằng xã hội và phát triển bền vững. Không giống như những hình thức khởi nghiệp thuần túy vì mục tiêu lợi nhuận, sinh viên CTXH thường lựa chọn các mô hình khởi nghiệp mang tính nhân văn như doanh nghiệp xã hội, sáng kiến cộng đồng hoặc dịch vụ xã hội sáng tạo. Những mô hình này không chỉ nhằm giải quyết các vấn đề xã hội như nghèo đói, bất bình đẳng, phân biệt đối xử, khuyết tật, già hóa dân số... mà còn tạo ra hệ sinh thái hỗ trợ bền vững cho các nhóm yếu thế. Bên cạnh đó, sinh viên CTXH khởi nghiệp cũng thể hiện một hướng đi mới, kết hợp giữa tư duy đổi mới sáng tạo với tinh thần phụng sự xã hội, phản ánh rõ vai trò chủ động, tích cực của sinh viên trong việc kiến tạo các giải pháp xã hội từ thực tiễn học tập và thực hành nghề nghiệp. Có thể nói, họ không chỉ là người tiếp nhận tri thức, mà còn là những tác nhân tạo ra sự thay đổi xã hội tích cực, góp phần mở rộng phạm vi và phương thức can thiệp của ngành CTXH trong bối cảnh hiện đại.

Ngoài ra Theo lý thuyết vốn con người (Becker, 1993; Schultz, 1961), kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm mà sinh viên tích lũy thông qua học tập, đào tạo và trải nghiệm thực tiễn chính là yếu tố quan trọng giúp họ nhận diện cơ hội và triển khai ý tưởng kinh doanh. Sinh viên có vốn con người cao thường tự tin hơn vào năng lực của bản thân, có khả năng sáng tạo và quản lý tốt, từ đó nâng cao ý định khởi nghiệp. Bên cạnh đó, lý thuyết vốn xã hội (Coleman, 1988; Putnam, 1993) nhấn mạnh vai trò của mạng lưới quan hệ như gia đình, bạn bè, giảng viên và cộng đồng khởi nghiệp trong việc cung cấp nguồn lực, thông tin và sự hỗ trợ cần thiết. Vốn xã hội không chỉ giúp sinh viên tiếp cận cơ hội và nguồn tài chính mà còn tạo động lực tinh thần để họ kiên trì với con đường khởi nghiệp. Như vậy, trong bối cảnh sinh viên, vốn con người giúp “làm được” còn vốn xã hội giúp “có cơ hội”, và sự kết hợp giữa hai nguồn lực này sẽ quyết định khả năng khởi nghiệp thành công.

3. Phương pháp nghiên cứu.

Bài viết kết hợp hai cách tiếp cận lý luận và thực tiễn nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả. Cụ thể, phương pháp định lượng được triển khai thông qua kế thừa và xử lý số liệu khảo sát từ 80 sinh viên thuộc Khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Dữ liệu được thu thập bằng bảng hỏi có cấu trúc, sử dụng phương pháp điều tra xã hội học nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố khác nhau đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên.

Bên cạnh đó, nghiên cứu còn áp dụng phương pháp định tính bằng hình thức phỏng vấn sâu một số sinh viên được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Đối tượng phỏng vấn là sinh viên năm thứ tư

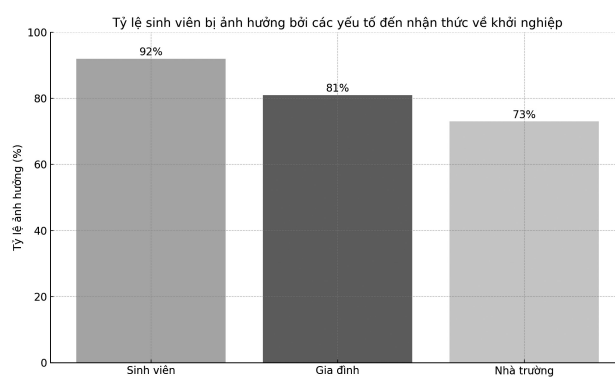
ngành CTXH. Đây là nhóm sinh viên có kinh nghiệm học tập, hiểu biết nghề nghiệp và định hướng tương lai rõ ràng hơn. Nội dung phỏng vấn tập trung vào các chủ đề gồm: quan điểm cá nhân về khởi nghiệp, trải nghiệm thực tế, tác động từ gia đình và nhà trường, và những kỳ vọng, khó khăn của sinh viên khi cân nhắc con đường khởi nghiệp.

Việc kết hợp hai phương pháp định lượng và định tính không chỉ góp phần nâng cao độ tin cậy và giá trị khái quát của kết quả, mà còn giúp làm sáng tỏ sâu hơn bản chất của hiện tượng nghiên cứu. Tuy nhiên, do thời điểm khảo sát chưa thật sự thuận lợi, quy mô mẫu của nghiên cứu vẫn còn hạn chế.

4. Kết quả nghiên cứu

Tỷ lệ sinh viên ảnh hưởng từ ba nhóm yếu tố chính: yếu tố cá nhân (92%), yếu tố gia đình (81%) và yếu tố nhà trường (73%) được thể hiện ở hình 1 dưới đây.

Hình 1. Tỷ lệ sinh viên bị ảnh hưởng bởi các yếu tố đến nhận thức về khởi nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Hình 1 cho thấy yếu tố cá nhân của sinh viên là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến nhận thức về khởi nghiệp, tiếp theo là gia đình và nhà trường.

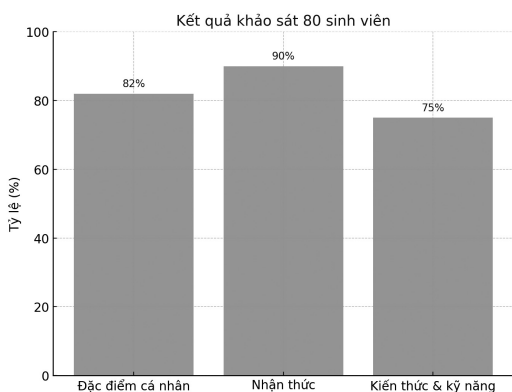
4.1. Yếu tố cá nhân

Yếu tố cá nhân bao gồm sự tự tin, khả năng sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề, tinh thần cầu tiến và thái độ tích cực đối với rủi ro. Qua khảo sát, phần lớn sinh viên cho rằng sự chủ động tìm kiếm thông tin, học hỏi và kỹ năng giao tiếp là nền tảng giúp họ định hình ý tưởng khởi nghiệp. Ngoài ra, nhiều sinh viên bày tỏ mong muốn được trải nghiệm thực tế và rèn luyện tư duy khởi nghiệp thông qua các dự án sinh viên, câu lạc bộ học thuật đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, khởi nghiệp trở thành một lựa chọn nghề nghiệp hấp dẫn đối với sinh viên. Đặc biệt, đối với sinh viên ngành CTXH - một ngành học thiên về giá trị nhân văn và các kỹ năng xã hội thì việc nhận thức đúng đắn và đầy đủ về khởi nghiệp sẽ mở ra nhiều cơ hội đổi mới sáng tạo trong hoạt động nghề nghiệp tương lai. Qua khảo sát 80 sinh viên khoa CTXH tại Trường Đại học Lao động - Xã hội, nghiên cứu cho thấy yếu tố thuộc về sinh viên

ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất, lên tới 92%. Điều này khẳng định vai trò trung tâm của chính sinh viên trong việc hình thành và phát triển tư duy khởi nghiệp.

Bài viết này sẽ đi sâu phân tích các yếu tố phụ thuộc trong nhóm yếu tố “sinh viên”, bao gồm: đặc điểm cá nhân, nhận thức, kiến thức và kỹ năng được trang bị. Qua đó, làm rõ hơn nguyên nhân tác động của nhóm yếu tố này đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên.

Hình 2. Một số yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Đặc điểm cá nhân của sinh viên

Động cơ và mục tiêu cá nhân: Động cơ cá nhân là yếu tố then chốt tạo nên nhu cầu khởi nghiệp. Qua khảo sát, nhiều sinh viên lựa chọn khởi nghiệp vì mong muốn làm chủ bản thân, tìm kiếm sự tự do tài chính và thể hiện năng lực cá nhân. Mục tiêu rõ ràng giúp sinh viên định hướng hành động, tạo ra sự kiên trì và cam kết với kế hoạch khởi nghiệp. Những sinh viên có mục tiêu nghề nghiệp cụ thể thường có nhận thức tích cực và nghiêm túc hơn đối với quá trình khởi nghiệp.

Tính cách và phẩm chất cá nhân: Các đặc điểm như tính tự lập, tinh thần trách nhiệm, sự tự tin, khả năng chấp nhận rủi ro và tư duy cầu tiến là những yếu tố nền tảng thúc đẩy nhận thức khởi nghiệp. Ví dụ, sinh viên có khả năng tự giải quyết vấn đề, sẵn sàng đón nhận thử thách thường nhận thức rõ hơn về tiềm năng và giới hạn bản thân trong quá trình lập nghiệp. Tính chủ động cũng là yếu tố quan trọng giúp sinh viên chủ động tìm kiếm cơ hội và nguồn lực.

Kinh nghiệm cá nhân: Những sinh viên từng tham gia các hoạt động ngoại khóa, hoạt động trong các câu lạc bộ, dự án khởi nghiệp nhỏ hoặc các cuộc thi ý tưởng sáng tạo thường có nhận thức thực tế và đúng đắn hơn về khởi nghiệp. Trải nghiệm thực tế giúp sinh viên hiểu rõ những khó khăn trong khởi nghiệp, từ đó phát triển kỹ năng và tư duy phù hợp.

Nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên

Nhiều sinh viên có hiểu biết ban đầu về khởi nghiệp

như một quá trình tạo lập doanh nghiệp hoặc sản phẩm mới. Tuy nhiên, mức độ nhận thức còn chênh lệch. Một số sinh viên cho rằng khởi nghiệp là con đường duy nhất để làm giàu, trong khi số khác coi đó là quá trình học hỏi và đổi mới sáng tạo. Nhận thức càng đầy đủ, sinh viên càng có khả năng đưa ra quyết định phù hợp với điều kiện cá nhân và xã hội.

Khả năng phân tích cơ hội và thách thức: Sinh viên có nhận thức tốt thường nhìn nhận khởi nghiệp là một hành trình nhiều khó khăn nhưng cũng đầy triển vọng. Họ có khả năng phân tích môi trường, xác định nhu cầu thị trường, từ đó đánh giá được tính khả thi của ý tưởng. Việc nhận diện thách thức (thiếu vốn, thiếu kinh nghiệm, rủi ro pháp lý) cũng giúp sinh viên chuẩn bị tâm lý và kế hoạch ứng phó phù hợp.

Thái độ đối với khởi nghiệp: Thái độ tích cực thúc đẩy hành vi tìm hiểu, học hỏi và tham gia vào các hoạt động khởi nghiệp. Trong khảo sát, sinh viên có thái độ cởi mở, sẵn sàng đón nhận thất bại thường cho thấy mức độ nhận thức cao hơn. Ngược lại, những sinh viên còn e ngại rủi ro thường thiếu động lực và niềm tin vào khả năng khởi nghiệp của bản thân. Kiến thức chuyên ngành cũng là một trong những yếu tố phụ thuộc đặc điểm cá nhân của sinh viên. Mặc dù ngành CTXH không trực tiếp đào tạo về kinh doanh, nhưng sinh viên vẫn có thể tiếp cận các môn học bổ trợ như quản trị CTXH. Đây là những năng lực nền tảng để phát triển mô hình khởi nghiệp xã hội, phù hợp với định hướng ngành. Ngoài ra các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề và tư duy phản biện là những kỹ năng không thể thiếu trong quá trình khởi nghiệp. Qua khảo sát, sinh viên đánh giá cao vai trò của kỹ năng thuyết trình, xây dựng mối quan hệ, đàm phán trong việc hỗ trợ quá trình triển khai ý tưởng.

Khả năng sử dụng công nghệ: Trong thời đại số, việc ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trở thành lợi thế lớn. Nhiều sinh viên sử dụng mạng xã hội, công cụ thiết kế, phần mềm quản lý công việc để hỗ trợ quá trình triển khai mô hình khởi nghiệp. Tuy nhiên, cũng còn không ít sinh viên hạn chế trong kỹ năng số, ảnh hưởng đến mức độ tự tin và khả năng thực thi kế hoạch. Nhất là đối với một số sinh viên ngành CTXH đến từ vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số. Bên cạnh đó, việc tự học của sinh viên cũng là yếu tố quan trọng bởi sinh viên có khả năng tự học tốt thường chủ động tìm kiếm các khóa học online, tài liệu, diễn đàn khởi nghiệp để nâng cao kiến thức. Điều này giúp họ linh hoạt và thích ứng tốt hơn với môi trường khởi nghiệp luôn biến động. Trong quá trình thực hiện, sinh viên Trần, V. H. cho biết: “Mặc dù em rất muốn học thêm một số lớp kỹ năng số, em cũng muốn có chiếc máy tính tốt hơn để phục vụ cho việc học tập và tìm kiếm thông tin, nhưng em không

dám xin gia đình, bởi bố mẹ lo cho em đủ tiền học, tiền nhà là đã cố gắng lắm rồi, nên em phải tự học, hoặc tham khảo thêm từ bạn bè, thầy cô”.

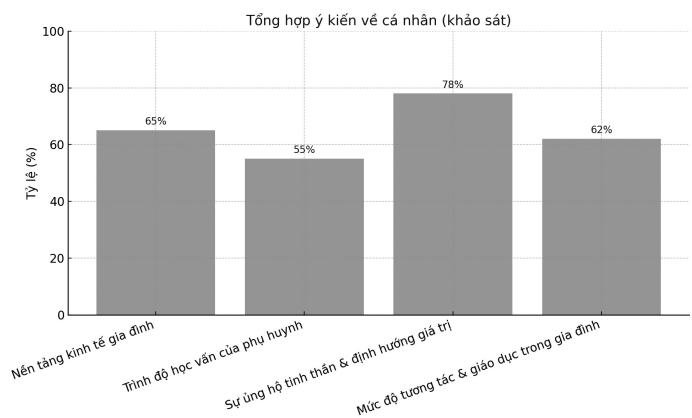
Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy 92% sinh viên đánh giá yếu tố cá nhân có ảnh hưởng lớn đến nhận thức về khởi nghiệp - tỷ lệ cao nhất trong 3 nhóm yếu tố. Trong đó, 37% sinh viên nhấn mạnh thái độ cá nhân và mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng là yếu tố tác động mạnh nhất đến nhận thức khởi nghiệp. Nhiều sinh viên cho biết, họ chủ động tìm kiếm thông tin, học hỏi kỹ năng giao tiếp, và tham gia hoạt động trải nghiệm thực tế thông qua các hoạt động tình nguyện hoặc câu lạc bộ học thuật. Như vậy, yếu tố cá nhân - đặc biệt là động cơ nội tại, kỹ năng thực tế và thái độ tích cực chính là nền tảng cốt lõi hình thành tư duy và hành động khởi nghiệp của sinh viên.

4.2. Yếu tố gia đình

Gia đình là môi trường xã hội đầu tiên mà mỗi cá nhân được tiếp xúc và hình thành những giá trị nền tảng. Trong hành trình trưởng thành và định hình tư duy nghề nghiệp, gia đình đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng, hỗ trợ và tạo điều kiện cho các quyết định quan trọng của sinh viên, bao gồm cả việc lựa chọn khởi nghiệp. Kết quả khảo sát 80 sinh viên khoa CTXH tại Trường Đại học Lao động - Xã hội cho thấy, yếu tố gia đình ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp chiếm tỷ lệ 81%. Điều này cho thấy sự tác động mạnh mẽ của môi trường gia đình đối với tư duy lập nghiệp của sinh viên.

Bài viết này tập trung phân tích các khía cạnh cụ thể của yếu tố gia đình bao gồm: nền tảng kinh tế, trình độ học vấn, sự ủng hộ về tinh thần, định hướng giá trị, và mức độ tương tác trong giáo dục con cái, từ đó làm rõ vai trò và ảnh hưởng của gia đình đến nhận thức về khởi nghiệp.

Hình 3. Một số yếu tố thuộc về gia đình ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Nền tảng kinh tế của gia đình

Điều kiện tài chính: Gia đình có điều kiện kinh tế tốt thường tạo cho sinh viên cảm giác an toàn về tài chính, từ đó mạnh dạn hơn trong việc thử nghiệm khởi nghiệp. Ngược lại, sinh viên đến từ gia đình có thu nhập thấp thường e ngại rủi ro vì thiếu nguồn lực dự phòng. Tuy nhiên, cũng có trường hợp sinh viên xuất thân từ gia đình khó khăn lại có động lực mạnh mẽ để khởi nghiệp nhằm thay đổi hoàn cảnh sống. Một số sinh viên chia sẻ rằng gia đình sẵn sàng hỗ trợ tài chính cho những ý tưởng khả thi, ví dụ như cho vay vốn không lãi suất hoặc chia sẻ nguồn lực sẵn có của gia đình như địa điểm, cơ sở vật chất. Điều này giúp giảm áp lực khởi đầu và tăng khả năng hiện thực hóa ý tưởng.

Trình độ học vấn của phụ huynh: Phụ huynh có trình độ học vấn cao thường có hiểu biết về tầm quan trọng của khởi nghiệp trong phát triển cá nhân và xã hội. Họ có xu hướng khuyến khích con cái tự lập, tư duy đổi mới và chủ động lựa chọn con đường nghề nghiệp phù hợp cho con mình. Nếu

gia đình có thành viên từng khởi nghiệp hoặc có hiểu biết về mô hình kinh doanh, họ thường đóng vai trò như người tư vấn đáng tin cậy cho sinh viên. Những lời khuyên thực tế, sự chia sẻ kinh nghiệm thành công hoặc thất bại sẽ giúp sinh viên có cái nhìn đúng đắn và toàn diện hơn.

Sự ủng hộ về tinh thần và định hướng giá trị: Gia đình là nguồn lực tinh thần lớn lao đối với sinh viên. Việc được cha mẹ và người thân tin tưởng, động viên sẽ tạo cảm giác tự tin và giảm bớt lo lắng khi theo đuổi khởi nghiệp. Sự động viên này có thể thông qua những lời khích lệ, sự lắng nghe và thái độ tích cực trước những ý tưởng mới của con cái. Mỗi gia đình có hệ giá trị riêng về công việc, thành công và sự ổn định. Những gia đình đề cao giá trị tự chủ, sáng tạo và học hỏi thường nuôi dưỡng con cái có xu hướng chọn khởi nghiệp. Ngược lại, nếu gia đình đặt nặng sự ổn định và an toàn nghề nghiệp, sinh viên có thể sẽ cân nhắc kỹ lưỡng và có xu hướng ngại khởi nghiệp hơn.

Mức độ tương tác và giáo dục trong gia đình: Việc giáo dục

dân chủ, tôn trọng ý kiến và khuyến khích sáng tạo của gia đình thường giúp sinh viên phát triển sự tự tin và khả năng ra quyết định độc lập - những yếu tố quan trọng trong quá trình khởi nghiệp. Trái lại, nếu gia đình có sự áp đặt dễ khiến sinh viên thiếu chủ động và phụ thuộc vào ý kiến người khác. Ngoài ra, sự tương tác giữa cha mẹ, đối với con cái trong gia đình cũng giúp sinh viên dễ dàng chia sẻ ý tưởng, mong muốn và khó khăn trong quá trình học tập cũng như khởi nghiệp. Khi cha mẹ là những người biết lắng nghe và phản hồi tích cực, sinh viên cảm thấy được tôn trọng và dễ dàng phát triển các kế hoạch cá nhân của mình hơn. Trong quá trình nghiên cứu, khi được hỏi, sinh viên ĐHV cho rằng: *Em may mắn được gia đình định hướng cho việc học tập và một số hoạt động liên quan đến ngành học, cũng như các kỹ năng mềm để làm hành trang sau này khi ra trường. Gia đình cũng rất ủng hộ em khi tham gia các hoạt động xã hội, cũng như công việc làm thêm. Do vậy, em đã có công việc sau khi tốt nghiệp, chỉ đợi có bằng là em được vào làm chính thức. Hiện tại, em đang là thực tập sinh ở đó hơn một năm rồi*”.

Có thể nhận thấy: Yếu tố gia đình là một trong những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên. Qua kết quả khảo sát, 81% sinh viên cho rằng gia đình có ảnh hưởng lớn đến nhận thức về khởi nghiệp. Trong đó, 33% sinh viên đánh giá sự ủng hộ về tinh thần và định hướng giá trị từ cha mẹ là yếu tố ảnh hưởng rõ rệt nhất. Như chúng ta đã biết, gia đình là môi trường đầu tiên hình thành tư duy và giá trị sống. Những gia đình có nền tảng kinh tế vững vàng thường giúp sinh viên cảm thấy an tâm khi khởi nghiệp. Một số gia đình sẵn sàng hỗ trợ vốn hoặc cơ sở vật chất như mặt bằng, dụng cụ... Tuy nhiên, không ít sinh viên đến từ gia đình có hoàn cảnh khó khăn lại thể hiện quyết tâm khởi nghiệp cao để cải thiện cuộc sống.

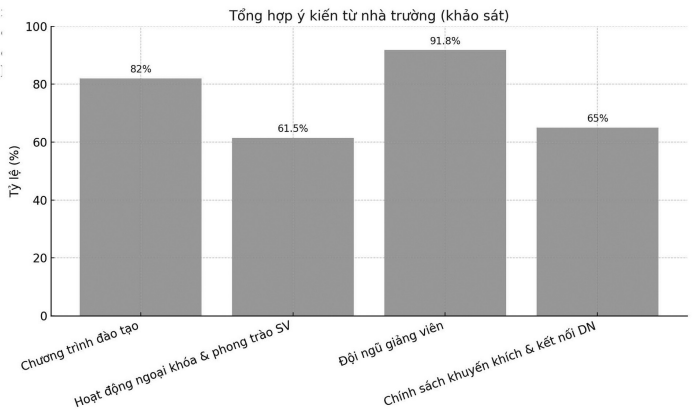
Ngoài ra, mức độ tương tác trong giáo dục gia đình như việc cha mẹ tôn trọng ý kiến con, khuyến khích sáng tạo, đối thoại cởi mở sẽ tạo điều kiện để sinh viên phát triển tư duy độc lập và khả năng ra quyết định - những yếu tố then chốt khi khởi nghiệp.

4.3. Yếu tố nhà trường

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học tại Việt Nam hiện nay, nhà trường không chỉ đóng vai trò truyền đạt kiến thức mà còn hỗ trợ phát triển toàn diện cho sinh viên, đặc biệt trong việc nuôi dưỡng tinh thần khởi nghiệp. Với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực năng động, sáng tạo và thích ứng với thị trường lao động, các trường đại học đang từng bước đưa hoạt động khởi nghiệp vào chương trình đào tạo, hoạt động ngoại khóa và dịch vụ hỗ trợ sinh viên và khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội không nằm ngoài bối cảnh đó. Sinh viên HTL cho rằng: *“Với những sinh viên như chúng em, việc hạn chế thông tin về thị trường lao động, nên được nhà trường hỗ trợ, cung cấp kiến thức và các thông tin đó là rất cần thiết. Em mong rằng nhà trường đưa kế hoạch đó vào trong chương trình đào tạo để sinh viên chúng em có thể theo dõi, tham khảo và thực hiện, tránh tình trạng năm cuối như chúng em cuống lên khắp nơi để tìm kiếm thông tin cho việc khởi nghiệp”*.

Kết quả khảo sát tại khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội cho thấy yếu tố nhà trường ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên chiếm tỷ lệ 73%. Đây là một tỷ lệ đáng kể, phản ánh vai trò ngày càng quan trọng của môi trường giáo dục đại học trong việc định hình tư duy và hành động khởi nghiệp của sinh viên. Bài viết sẽ phân tích chi tiết các khía cạnh của yếu tố nhà trường, bao gồm: chương trình đào tạo, hoạt động ngoại khóa, đội ngũ giảng viên, chính sách khuyến khích & kết nối DN.

Hình 4. Một số yếu tố thuộc về nhà trường ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Chương trình đào tạo

Một số môn học tại khoa CTXH đã bước đầu đã đưa vào giảng dạy như lồng ghép nội dung về lập kế hoạch dự án phát triển, truyền thông xã hội, và vận động chính sách - những kiến thức hữu ích cho khởi nghiệp xã hội.

Và trong năm học tới, môn kỹ năng khởi nghiệp sẽ được đưa vào giảng dạy. Tuy nhiên, việc giảng dạy còn mang tính lý thuyết, thiếu thực hành và chưa có môn học chuyên sâu riêng biệt về khởi nghiệp xã hội. Trong bối cảnh hiện đại, khởi nghiệp xã hội yêu cầu sự phối hợp đa lĩnh vực như

CTXH, quản trị, công nghệ và truyền thông. Do đó, chương trình đào tạo cần tạo cơ hội cho sinh viên tiếp cận kiến thức liên ngành thông qua các môn học chọn lọc, các buổi giao lưu học thuật hoặc dự án học tập tích hợp giữa các khoa trong trường.

Hoạt động ngoại khóa và phong trào sinh viên: Câu lạc bộ và các cuộc thi về ý tưởng đổi mới sáng tạo là bước khởi đầu quan trọng giúp sinh viên rèn luyện tư duy và kỹ năng khởi nghiệp. Tuy nhiên, các hoạt động này hiện chưa được tổ chức thường xuyên và thiếu sự kết nối với doanh nghiệp hoặc tổ chức xã hội thực tế. Bên cạnh đó, các hoạt động tình nguyện và cộng đồng được sinh viên CTXH thường xuyên tham gia. Đây chính là môi trường lý tưởng để khơi gợi các ý tưởng khởi nghiệp xã hội. Nếu nhà trường có chính sách hỗ trợ biến các dự án tình nguyện thành mô hình khởi nghiệp thì sẽ thúc đẩy mạnh mẽ nhận thức của sinh viên về giá trị xã hội và khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành.

Đội ngũ giảng viên: Với vai trò người truyền cảm hứng và định hướng, đội ngũ giảng viên là người ảnh hưởng trực tiếp đến nhận thức và động lực học tập của sinh viên. Những giảng viên có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực phát triển cộng đồng, từng tham gia dự án xã hội hoặc khởi nghiệp xã hội có thể truyền cảm hứng mạnh mẽ. Việc giảng viên chia sẻ câu chuyện thực tế, đưa sinh viên tiếp cận với tình huống mô phỏng sẽ giúp tăng tính thực tế và nâng cao nhận thức khởi nghiệp.

Ngoài ra, cố vấn học tập cũng có thể đóng vai trò, hướng dẫn sinh viên phát triển ý tưởng, kết nối nguồn lực và hỗ trợ tinh thần. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc cá nhân hóa quá trình hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp còn hạn chế do khối lượng công việc và thiếu chuyên môn sâu về khởi nghiệp trong đội ngũ giảng dạy.

Chính sách khuyến khích và kết nối doanh nghiệp: Việc nhà trường tạo điều kiện cho sinh viên thực tập tại các doanh nghiệp xã hội, tổ chức phi chính phủ, hoặc tham gia vào chương trình khởi nghiệp sẽ giúp sinh viên tiếp xúc thực tiễn, mở rộng mạng lưới và nâng cao nhận thức nghề nghiệp. Hiện nay, sự kết nối này còn mang tính tự phát và chưa có chính sách đồng bộ, liên tục.

Có thể thấy, yếu tố nhà trường có ảnh hưởng rõ rệt đến quá trình hình thành nhận thức khởi nghiệp của sinh viên, đặc biệt trong bối cảnh giáo dục hiện đại đề cao vai trò của người học như trung tâm. Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả, nhà trường cần có chương trình tổng thể, kết hợp giữa cải tiến chương trình đào tạo, tổ chức hoạt động ngoại khóa và phát triển năng lực đội ngũ giảng viên, thiết lập hệ sinh thái hỗ trợ khởi nghiệp. Từ đó, sinh viên ngành CTXH sẽ có cơ hội phát triển toàn diện, sẵn sàng sáng tạo và phát triển vì mục tiêu xã hội và nghề nghiệp. Trong quá trình khảo sát, một số sinh viên cho rằng nhà trường đóng vai trò trong việc cung cấp kiến thức, kỹ năng và môi trường thực hành cho sinh viên. Sinh viên đánh giá cao những môn học liên quan

đến kinh doanh, khởi nghiệp, các buổi tọa đàm, hội thảo và cuộc thi sáng tạo khởi nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh đó một số em cho rằng nội dung đào tạo còn thiên về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn và kết nối với doanh nghiệp. Trong nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức về khởi nghiệp, 73% sinh viên cho rằng nhà trường có vai trò quan trọng. Đáng chú ý, 30% sinh viên nhấn mạnh ảnh hưởng từ chương trình đào tạo và nội dung các môn học có liên quan đến khởi nghiệp.

Về chương trình đào tạo, một số môn học của khoa CTXH đã bước đầu lồng ghép nội dung về phát triển dự án, truyền thông xã hội và vận động chính sách. Đây là nền tảng tốt để xây dựng tư duy khởi nghiệp xã hội. Tuy nhiên, chương trình vẫn còn thiên về lý thuyết, thiếu các môn học thực hành chuyên sâu và liên ngành.

Về hoạt động ngoại khóa, sinh viên đánh giá cao các câu lạc bộ, cuộc thi sáng tạo, nhưng phản ánh rằng tần suất còn thấp và thiếu sự kết nối với doanh nghiệp thực tế. Dù vậy, hoạt động tình nguyện - vốn rất đặc trưng của sinh viên CTXH lại được xem là “vườn ươm” cho các ý tưởng khởi nghiệp xã hội nếu được nhà trường định hướng và hỗ trợ triển khai thành mô hình thực tế.

Về đội ngũ giảng viên, những người có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực phát triển cộng đồng, từng làm việc với các tổ chức phi chính phủ hoặc doanh nghiệp xã hội, sẽ truyền cảm hứng rất mạnh mẽ. Tuy nhiên, do hạn chế về thời gian và chuyên môn sâu về khởi nghiệp, việc cố vấn và hỗ trợ sinh viên hiện nay còn chưa thật sự hiệu quả.

Về chính sách hỗ trợ, nhà trường hiện chưa có hệ thống kết nối doanh nghiệp, tổ chức xã hội một cách đồng bộ và lâu dài. Việc tạo môi trường thực tập, không gian đổi mới sáng tạo hoặc học phần khởi nghiệp tích hợp liên khoa sẽ là những chiến lược hiệu quả trong tương lai.

5. Thảo luận và khuyến nghị

Kết quả khảo sát 80 sinh viên ngành CTXH tại Trường Đại học Lao động - Xã hội đã cho thấy, nhận thức về khởi nghiệp của sinh viên chịu ảnh hưởng từ 3 nhóm yếu tố chính: yếu tố cá nhân (92%), yếu tố gia đình (81%) và yếu tố nhà trường (73%). Trong đó, yếu tố cá nhân có mức ảnh hưởng lớn nhất, khẳng định vai trò trung tâm của sinh viên trong việc hình thành và phát triển tư duy khởi nghiệp.

Yếu tố cá nhân bao gồm: động cơ, mục tiêu nghề nghiệp, kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng. Sinh viên có mục tiêu rõ ràng, tư duy cầu tiến và khả năng tự học thường thể hiện nhận thức rõ ràng hơn về quá trình khởi nghiệp. Các kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm cùng với khả năng sử dụng công nghệ cũng là yếu tố hỗ trợ đắc lực trong hành trình này. Đáng chú ý, 37% sinh viên nhấn mạnh động cơ cá nhân và mục tiêu nghề nghiệp là yếu tố thúc đẩy mạnh mẽ nhận thức khởi nghiệp.

Sinh viên cần chủ động rèn luyện kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian) song song với việc học kiến thức chuyên môn.

Tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, nghiên cứu khoa học hoặc trải nghiệm nghề nghiệp để phát triển toàn diện.

Xây dựng tinh thần học tập suốt đời, thường xuyên cập nhật kiến thức mới, công nghệ mới

Gia đình là môi trường đầu tiên định hình giá trị sống và định hướng nghề nghiệp. Trình độ học vấn của phụ huynh, sự ủng hộ về tài chính, tinh thần, và phong cách giáo dục trong gia đình có ảnh hưởng rõ rệt đến niềm tin và sự tự tin của sinh viên. Trong đó, 33% sinh viên đánh giá cao vai trò của sự ủng hộ tinh thần từ gia đình như một lực đẩy tích cực cho khởi nghiệp.

Đảm bảo sự ổn định về tài chính, đồng thời khuyến khích con tự lập, chia sẻ trách nhiệm chi tiêu.

Cha mẹ dành thời gian trò chuyện, động viên, định hướng giá trị sống tích cực và làm gương cho con.

Tăng cường sự gắn kết bằng những hoạt động chung (ăn uống, vui chơi, chia sẻ việc nhà) để tạo môi trường giáo dục tự nhiên, gần gũi.

Yếu tố nhà trường thể hiện qua chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, hoạt động ngoại khóa và chính sách hỗ trợ khởi nghiệp. Sinh viên đánh giá cao các nội dung học thuật liên quan đến lập kế hoạch, truyền thông xã hội, và dự án cộng đồng, đặc biệt khi được gắn với thực tiễn. Tuy nhiên, vẫn cần thêm những cải tiến để gắn kết đào tạo lý thuyết với trải nghiệm thực tế. 30% sinh viên phản ánh chương trình học là yếu tố ảnh hưởng lớn đến nhận thức khởi nghiệp.

Thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo, kết hợp lý thuyết với thực hành và trải nghiệm tại doanh nghiệp.

Phát triển đội ngũ giảng viên có năng lực, khuyến khích đổi mới phương pháp giảng dạy và gắn kết thực tiễn.

Mở rộng hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức xã hội để tạo cơ hội thực tập, tuyển dụng và hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp.

Như vậy, để nâng cao nhận thức khởi nghiệp trong sinh viên, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa 3 yếu tố: phát triển nội lực cá nhân, đồng hành từ gia đình và môi trường giáo dục cởi mở, sáng tạo từ nhà trường. Đây là tiền đề để sinh viên ngành CTXH tự tin bước vào hành trình khởi nghiệp vì cộng đồng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chương, P.H. & Đức, T.H. (2020). Tác động của các yếu tố cá nhân và môi trường đến ý định khởi nghiệp của sinh viên: Trường hợp nghiên cứu tại Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (279), 54–63. <https://doi.org/10.31276/VJED.279.54>
- Dao, T. H. (2022). Factors affecting entrepreneurial intention of students in Vietnam. *RSU International Research Conference 2022*. Retrieved from <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/aisc/article/view/3273>
- Dũng, N.V. & Thảo, T.T.P. (2020). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức khởi nghiệp của sinh viên Đại học Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Nẵng*, 18(1), 55–64.
- Đức, T.H. (2021). Tinh thần khởi nghiệp và nhận thức của sinh viên các trường đại học ngoài công lập. *Tạp chí Giáo dục*, (508), 35–39.
- Gerrig, R. J. (2012). *Psychology and life* (20th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Hoang, T. H., & Le, T. T. (2020). Factors affecting entrepreneurial intention among Vietnamese students. *International Journal of Entrepreneurship*, 24(2), 1–9.
- Hoàng, L.M & cộng sự. (2022). Tác động của yếu tố gia đình đến ý định khởi nghiệp của sinh viên tại các trường đại học khu vực phía Nam. *Hội thảo Quốc gia về khởi nghiệp trẻ*.
- Huyền, N.T.N. (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. *Tạp chí Khoa học và Đào tạo*.
- Le, T. T., & Nguyen, T. H. (2024). Social work students' career perceptions and challenges in Vietnam. *Frontiers in Education*, 9, 1367465. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1367465>
- Nguyen, H. P., & Vo, T. H. (2023). The impact of social capital on entrepreneurial intention of economics students at Ho Chi Minh City Open University. *Journal of Industry and Trade*, 42(12), 112–120. Retrieved from <https://tapchicongthuong.vn/tac-dong-cua-von-xa-hoi-den-y-dinh-khoi-nghiep-cua-sinh-vien-khoi-nganh-kinh-te-tai-truong-dai-hoc-mo-tp-ho-chi-minh-142222.htm>
- Pham, Q. A., & Bui, M. H. (2022). Factors influencing entrepreneurial intention of economics students in Hue University in the context of the 4.0 Industrial Revolution. *Journal of Industry and Trade*, 38(8), 55–64. Retrieved from <https://tapchicongthuong.vn/cac-yeu-to-tac-dong-den-y-dinh-khoi-nghiep-cua-sinh-vien-khoi-nganh-kinh-te-dai-hoc-hue-108146.htm>
- Quốc hội. (2018). Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018 (Luật số 34/2018/QH14). Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia Sự thật
- Thắng, N.V. & Hằng, T.T.M. (2021). Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và phát triển doanh nghiệp. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Tran, T. T. (2023). Determinants of student entrepreneurship in Da Nang, Vietnam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(5), 1–14. Retrieved from <https://malque.pub/ojs/index.php/msj/article/view/7918>
- Vuong, Q. H., & Tran, T. K. (2018). Perceived financial accessibility and social entrepreneurial intention: The mediating roles of attitude and perceived behavioral control. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(4), 63–72. <https://koreascience.or.kr/article/JAKO201816357065868.page>

BẢO ĐẢM THƯỢNG TÔN HIẾN PHÁP TRONG KỶ NGUYÊN MỚI CỦA DÂN TỘC VIỆT NAM

GS.TS. Phan Trung Lý

Hội đồng Lý luận Trung ương

lyphantrung@yahoo.com

TS. Lương Văn Liệu

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ls.luongvanlieu@gmail.com

Tóm tắt: Hiến pháp được xác định là đạo luật gốc, có vị trí tối thượng trong hệ thống pháp luật, là công cụ quan trọng để tổ chức quyền lực nhà nước, xác lập các nguyên tắc về quyền con người, quyền công dân, phân công và kiểm soát quyền lực. Trên nền tảng lịch sử lập hiến từ năm 1946, Hiến pháp năm 2013 và Hiến pháp năm 2013 được sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2025 được đánh giá là bước tiến lớn khi lần đầu tiên ghi nhận đầy đủ quyền con người, quyền công dân và nguyên tắc kiểm soát quyền lực. Tuy nhiên, thời gian qua hệ thống pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật còn không ít hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu lực của Hiến pháp. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đang quyết tâm xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa để bước vào kỷ nguyên mới thì càng cần thiết phải bảo đảm tính thượng tôn của Hiến pháp. Bài viết tập trung phân tích vai trò, giá trị và định hướng hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức thi hành pháp luật đảm bảo tính thượng tôn Hiến pháp trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc Việt Nam.

Từ khoá: Hiến pháp, thượng tôn Hiến pháp, hoàn thiện pháp luật, nhà nước pháp quyền.

ENSURING THE SUPREMACY OF THE CONSTITUTION IN THE NEW ERA OF THE VIETNAMESE NATION

Abstract: The Constitution is recognized as the fundamental law, occupying a paramount position within the legal framework. It serves as a crucial instrument for structuring state authority, establishing guidelines regarding human rights and the rights of citizens, as well as for the distribution and regulation of power. Building upon the historical context of constitutional evolution since 1946, the 2013 Constitution and its 2025 amended and supplemented iteration are viewed as notable advancements, as they, for the first time, comprehensively acknowledge human rights, citizens' rights, and the principles governing power regulation. Nevertheless, in recent times, the legal framework and the entities responsible for law enforcement continue to encounter various limitations, which significantly undermine the effectiveness of the Constitution. Specifically, within the framework of Vietnam's commitment to establishing a socialist rule-of-law state as it enters a new era, it is increasingly essential to uphold the supremacy of the Constitution. This article aims to examine the significance, worth, and direction for enhancing the legal framework and the structure of law enforcement to guarantee the supremacy of the Constitution during Vietnam's new phase of national development.

Keywords: Constitution, Constitutional supremacy, perfecting the law, rule-of-law state.

Mã bài báo: JHS - 292

Ngày nhận bài sửa: 25/07/2025

Ngày nhận bài: 17/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 09/07/2025

1. Đặt vấn đề

Trong xã hội có nhà nước, Hiến pháp giữ vị trí tối thượng trong hệ thống pháp luật, là đạo luật gốc, nền tảng cho toàn bộ hoạt động xây dựng, thực thi và bảo vệ pháp luật trong một quốc gia. Với vai trò là văn kiện chính trị - pháp lý cao nhất, Hiến pháp quy định tổ chức quyền lực nhà nước, xác lập các nguyên tắc cơ bản về quyền con người, quyền công dân, cũng như phương thức phân công và kiểm soát quyền lực. Đồng thời, Hiến pháp còn là công cụ bảo đảm tính hợp hiến của các đạo luật, thể hiện ý chí, nguyện vọng và giá trị cốt lõi của một quốc gia pháp quyền. Không quá khi khẳng định, Hiến pháp là một văn bản duy nhất quy định việc tổ chức quyền lực nhà nước, là hình thức pháp lý thể hiện một cách tập trung hệ tư tưởng của giai cấp lãnh đạo, ở từng giai đoạn phát triển, hiến pháp là văn bản, là phương tiện pháp lý thể hiện tư tưởng của Đảng dưới hình thức những quy phạm pháp luật (Lộc, 1996).

Không chỉ dừng lại ở đó, Hiến pháp là hiện thân và phương thức bảo đảm dân chủ, (Đoan, 2002) thông qua hiến pháp, nhân dân thực hiện việc giao quyền cho các cơ quan nhà nước, quy định nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước, xác định địa vị pháp lý của các tổ chức xã hội, quy chế pháp lý của các cá nhân.

Chính vì lẽ đó, sự cần thiết phải nghiên cứu, hoàn thiện Hiến pháp và hệ thống pháp luật theo tinh thần Hiến pháp bắt nguồn từ vai trò nền tảng, tối cao của Hiến pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Hiến pháp không chỉ xác lập chế độ chính trị, kinh tế, xã hội, mà còn là cơ sở chính trị - pháp lý cao nhất để tổ chức quyền lực nhà nước và bảo đảm quyền con người, quyền công dân. Trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc hoàn thiện pháp luật cần xuất phát từ Hiến pháp để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, khả thi, phục vụ hiệu quả cho phát triển đất nước, bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhân dân. Đồng thời, nghiên cứu Hiến pháp còn giúp củng cố nhận thức pháp lý, góp phần nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, tạo nền tảng vững chắc cho quản trị quốc gia hiện đại, dân chủ và công bằng.

2. Tổng quan nghiên cứu

Theo tác giả Liên (2018) trong Bình luận khoa học Hiến pháp hiện hành (2013) cho rằng, Hiến pháp năm 2013 được ban hành là bước phát triển quan trọng trong lịch sử lập hiến Việt Nam. Với vai trò là đạo luật cơ bản của Nhà nước, Hiến pháp tác động đến toàn bộ hệ thống pháp luật của nước ta. Do đó, công tác nghiên cứu khoa học về Hiến pháp là rất cần thiết, không chỉ nhằm phục vụ cho hoạt động triển khai, thi hành Hiến pháp mà còn là cơ sở quan trọng trong nghiên cứu và thi hành các văn bản pháp luật khác. Cuốn sách là công trình khoa học

chuyên sâu về Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, được tập thể các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực pháp luật biên soạn, nêu bật được những điểm mới, phù hợp với những thay đổi của thực tiễn đất nước hiện nay của Hiến pháp năm 2013.

Tiếp cận trực diện hơn ở góc độ bảo vệ Hiến pháp, Sừu (2019) đề cập, phân tích những vấn đề lý luận về bảo vệ Hiến pháp, về cơ chế bảo vệ Hiến pháp; hệ thống hóa các chủ trương, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về bảo vệ Hiến pháp; phân tích mô hình cơ chế bảo hiến ở một số nước trên thế giới và những bài học kinh nghiệm, các yếu tố hợp lý có thể tiếp thu trong xây dựng cơ chế bảo hiến ở Việt Nam; đánh giá thực tiễn việc thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về bảo đảm tuân thủ Hiến pháp, bảo vệ Hiến pháp, thực trạng xây dựng, thực thi cơ chế bảo vệ Hiến pháp qua các thời kỳ từ sau Cách mạng tháng Tám năm 1945 đến nay; trên cơ sở đó, đề xuất, luận giải tính khả thi của các giải pháp xây dựng và hoàn thiện cơ chế bảo vệ Hiến pháp ở nước ta phù hợp với Hiến pháp năm 2013; kiến nghị mô hình cơ quan bảo vệ Hiến pháp ở nước ta: tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ với các cơ quan khác của Nhà nước.

Tiếp cận ở góc độ thi hành Hiến pháp năm 2013, Anh và nnk., (2019) đã đánh giá 5 năm thi hành Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013. Bên cạnh việc đánh giá những hoạt động triển khai thi hành các quy định của Hiến pháp vào thực tiễn, cuốn sách còn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thi hành Hiến pháp trong giai đoạn tới.

Gắn xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và tinh thần thượng tôn hiến pháp, pháp luật hiện nay, Thôi (2019) đánh giá xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là một nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, xuyên suốt tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh hiện nay, yêu cầu này gắn bó mật thiết với việc khẳng định và thực thi nguyên tắc thượng tôn Hiến pháp, pháp luật - nền tảng để tổ chức quyền lực nhà nước hợp hiến, bảo đảm quyền con người, quyền công dân và hiệu lực quản trị quốc gia. Việc hoàn thiện thể chế pháp luật, đổi mới mô hình tổ chức bộ máy nhà nước, nâng cao chất lượng thực thi pháp luật và xây dựng văn hóa pháp quyền toàn xã hội là những yếu tố then chốt để hiện thực hóa nguyên tắc đó. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập sâu rộng, tinh thần thượng tôn Hiến pháp, pháp luật cần trở thành giá trị cốt lõi, xuyên suốt mọi hoạt động lập pháp, hành pháp, tư pháp và là chuẩn mực ứng xử trong đời sống chính trị - pháp lý ở nước ta hiện nay.

Là một trong các công trình khá toàn diện khi đánh giá thi hành Hiến pháp năm 2013, Quang (2024) đã đánh giá kết quả 10 năm triển khai thi hành một số chế định của Hiến pháp năm 2013. Từ đó, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật nhằm tiếp tục thể chế hóa Hiến pháp năm 2013, phù hợp với tinh thần Văn kiện Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới và các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương trong thời gian qua.

Như vậy, có thể thấy, trong những năm gần đây, vấn đề bảo đảm thượng tôn Hiến pháp trong kỷ nguyên mới của dân tộc Việt Nam đã được nhiều công trình nghiên cứu quan tâm. Các nghiên cứu tập trung làm rõ vai trò tối cao của Hiến pháp trong hệ thống pháp luật, yêu cầu tăng cường thực thi Hiến pháp 2013 và hoàn thiện cơ chế bảo hiến phù hợp với tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều vấn đề chưa được cập nhật như hoàn thiện hệ thống pháp luật theo tinh thần Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), đề xuất các giải pháp mạnh mẽ quyết liệt để thi hành Hiến pháp trong bối cảnh xã hội có những vận động nhanh chóng, mạnh mẽ và chịu tác động mạnh của khoa học - công nghệ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu được sử dụng để thu thập, tổng hợp và phân tích các văn bản pháp lý (bao gồm các bản Hiến pháp, luật), nghị quyết của Đảng, văn kiện chính trị cũng như các công trình nghiên cứu, tài liệu khoa học về thượng tôn Hiến pháp. Qua đó, bài viết xây dựng được cơ sở lý luận và pháp lý vững chắc cho việc luận giải các nội dung chính.

Phương pháp lịch sử được sử dụng để khảo cứu tiến trình lập hiến ở Việt Nam từ năm 1946 đến nay, qua các giai đoạn phát triển khác nhau. Việc phân tích bối cảnh lịch sử - chính trị - xã hội của từng bản Hiến pháp giúp làm rõ sự kế thừa, phát triển và những bước ngoặt quan trọng trong nhận thức và tư duy lập hiến, đặc biệt là đối với nguyên tắc thượng tôn Hiến pháp.

Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để tiến hành phân tích thực trạng hệ thống pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật hiện hành, làm rõ các hạn chế, nguyên nhân và tác động đến hiệu lực của Hiến pháp. Từ đó, tổng hợp các luận điểm, đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật và thiết chế tổ chức nhằm bảo

đảm thực thi nguyên tắc thượng tôn Hiến pháp trong bối cảnh hiện nay.

Ngoài ra, bài viết còn vận dụng phương pháp so sánh pháp luật và phương pháp phân tích thực tiễn để làm rõ tiến trình hoàn thiện tư duy lập hiến và những thách thức đặt ra trong thi hành Hiến pháp. Thông qua việc đối chiếu nội dung của các bản Hiến pháp qua các thời kỳ, tác giả chỉ ra những điểm mới, sự kế thừa và tiến bộ trong việc hiến định quyền con người, tổ chức quyền lực và cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước. Đồng thời, với việc phân tích thực trạng tổ chức thực thi pháp luật hiện nay, bài viết chỉ ra những bất cập về hiệu lực thi hành Hiến pháp, tính chồng chéo trong pháp luật, sự thiếu đồng bộ trong tổ chức bộ máy và hạn chế trong kiểm soát quyền lực, từ đó làm cơ sở cho các kiến nghị có tính thực tiễn và khả thi.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Giá trị thượng tôn của Hiến pháp trong lịch sử lập hiến

Lịch sử lập hiến Việt Nam đặt dấu mốc với Hiến pháp năm 1946. Đây được coi là bản Hiến pháp chứa đựng nhiều giá trị về pháp lý, thời đại và cả tư tưởng Hồ Chí Minh. Hiến pháp đó, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: Bản hiến pháp đầu tiên trong lịch sử nước nhà..., là một vết tích lịch sử hiến pháp đầu tiên trong cõi Á Đông... Bản Hiến pháp đó chưa hoàn toàn hoàn thiện nhưng nó đã làm nên theo một hoàn cảnh thực tế. Hiến pháp đó tuyên bố với thế giới: Nước Việt Nam đã độc lập..., dân tộc Việt Nam đã có đủ quyền tự do (Minh, 1995).

Tiếp theo dòng chảy lập hiến từ năm 1959 đến năm 2013, Việt Nam đã trải qua các giai đoạn chuyển mình mạnh mẽ, phản ánh sự phát triển của Nhà nước và pháp luật theo từng thời kỳ của lịch sử. Sau chiến thắng Điện Biên Phủ và Hiệp định Geneve 1954, miền Bắc Việt Nam được giải phóng, bước vào thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội, trong khi miền Nam vẫn nằm dưới sự thống trị của chính quyền Sài Gòn và Mỹ. Trên cơ sở đó, Hiến pháp năm 1959 được ban hành, thay thế Hiến pháp 1946- nhằm phản ánh thắng lợi của cách mạng dân tộc dân chủ và định hướng xây dựng chế độ xã hội chủ nghĩa tại miền Bắc. Hiến pháp 1959 gồm 10 chương, 112 điều, là bản Hiến pháp đầu tiên ghi nhận Nhà nước Việt Nam là Nhà nước dân chủ nhân dân, dựa trên nền tảng liên minh công - nông, do giai cấp công nhân lãnh đạo thông qua Đảng Lao động Việt Nam. Đây cũng là bản Hiến pháp đầu tiên để cập rõ ràng vai trò lãnh đạo của Đảng trong tổ chức quyền lực nhà nước. Mặc dù được ban hành trong bối cảnh đất nước tạm thời bị chia cắt, Hiến pháp này vẫn khẳng định mục tiêu đấu tranh thống nhất đất nước, thông qua xây dựng miền Bắc vững mạnh làm hậu phương cho cách mạng miền Nam

Sau khi hoàn toàn thống nhất đất nước vào năm 1975, Việt Nam chính thức lấy tên là Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Hiến pháp năm 1980 được ban hành để thể chế hóa thắng lợi của cách mạng giải phóng dân tộc và phản ánh tầm nhìn xây dựng xã hội chủ nghĩa trên cả nước. Hiến pháp 1980 gồm 12 chương, 147 điều, là bản Hiến pháp mang đậm dấu ấn ý thức hệ xã hội chủ nghĩa. Nội dung nổi bật là xác định vai trò tuyệt đối của Đảng Cộng sản Việt Nam, đề cao nguyên tắc chuyên chính vô sản, và yêu cầu toàn dân thực hiện 3 cuộc cách mạng: quan hệ sản xuất, khoa học - kỹ thuật và tư tưởng - văn hóa. Bản Hiến pháp này xây dựng bộ máy nhà nước theo mô hình Xô-viết, trong đó Quốc hội được coi là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, còn Hội đồng Nhà nước là cơ quan thường trực và có nhiều thẩm quyền tương tự nguyên thủ quốc gia. Tuy nhiên, khi Việt Nam bước vào công cuộc Đổi mới từ năm 1986, những nội dung quá nặng về lý luận trong Hiến pháp 1980 dần trở nên không phù hợp, đòi hỏi một bản Hiến pháp mới linh hoạt hơn.

Bước vào thời kỳ đổi mới với nhiều biến chuyển về chính trị, kinh tế và hội nhập quốc tế, Hiến pháp năm 1992 ra đời để đáp ứng yêu cầu phát triển mới của đất nước. Đây là bản Hiến pháp của thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, trong điều kiện Việt Nam thực hiện kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đồng thời tiếp tục giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa. Hiến pháp 1992 gồm 12 chương, 147 điều (giống số lượng chương và điều với Hiến pháp 1980, nhưng khác nội dung). Điểm nổi bật của Hiến pháp 1992 là ghi nhận rõ ràng về kinh tế nhiều thành phần, khuyến khích đầu tư nước ngoài, phát triển kinh tế tư nhân; đồng thời, khẳng định các quyền tự do, dân chủ của công dân, trong đó có quyền tự do kinh doanh, quyền sở hữu tài sản tư nhân. Về mặt tổ chức nhà nước, Hiến pháp 1992 khôi phục vị trí độc lập của Chủ tịch nước; tăng cường vai trò của Chính phủ; thiết lập cơ chế phân công, phối hợp giữa các cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp. Tuy không phải là một bản Hiến pháp hoàn toàn mới, nhưng sửa đổi Hiến pháp năm 1992 vào năm 2001 có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh hội nhập quốc tế. Nội dung sửa đổi tập trung vào các lĩnh vực: mở rộng quyền con người, quyền công dân; công nhận rõ hơn vai trò của thị trường trong nền kinh tế; và cải thiện cơ chế tổ chức bộ máy nhà nước theo hướng hiệu quả, năng động. Đặc biệt, sửa đổi lần này đặt nền móng cho thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực giữa các nhánh quyền lực nhà nước, dù vẫn còn hạn chế và mang tính định hướng.

Sau gần ba thập kỷ Đổi mới, yêu cầu đổi mới thể chế chính trị, hoàn thiện nhà nước pháp quyền và đảm bảo quyền con người trở nên cấp thiết. Hiến pháp năm 2013 là sản phẩm của quá trình lấy ý kiến rộng rãi trong xã hội,

thể hiện bước tiến lớn trong tư duy lập hiến. Hiến pháp 2013 gồm 11 chương, 120 điều. Lần đầu tiên, khái niệm “nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân” được hiến định rõ ràng (Điều 2). Hiến pháp xác lập nguyên tắc “quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan trong thực hiện quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp”, qua đó tạo nền tảng cho cải cách bộ máy nhà nước theo hướng hiện đại, minh bạch và hiệu quả. Ngoài ra, bản Hiến pháp này có những cải tiến đáng kể trong việc hiến định quyền con người, quyền công dân, và khẳng định các quyền này là “tự nhiên, bất khả xâm phạm”, được Nhà nước bảo đảm và không thể bị hạn chế trừ trường hợp vì lý do an ninh quốc gia, trật tự, sức khỏe cộng đồng.

Đứng trước bối cảnh mới và thực tiễn triển khai thực hiện Hiến pháp năm 2013, ngày 05/5/2025, Quốc hội khóa XV đã thảo luận và thông qua Nghị quyết số 194/2025/QH15 với 452 đại biểu Quốc hội biểu quyết tán thành (chiếm tỷ lệ 100% số đại biểu có mặt và 94,56% tổng số đại biểu Quốc hội). Theo đó, Quốc hội đã quyết định xem xét sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 để thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị với phạm vi sửa đổi tập trung vào các quy định của Hiến pháp năm 2013, trong đó tập trung sửa đổi các tổ chức chính trị - xã hội, phân định đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa phương.

4.2. Thực tiễn bảo đảm thượng tôn Hiến pháp thời gian qua

4.2.1. Những kết quả đạt được

Trên phương diện pháp luật, căn cứ Hiến pháp năm 2013, hệ thống pháp luật đã được hoàn thiện một bước cơ bản; vai trò của pháp luật và việc thực thi pháp luật được chú trọng trong tổ chức, hoạt động của Nhà nước và xã hội. Cơ chế phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan nhà nước trong thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp ngày càng rõ hơn và có chuyển biến tích cực (Ban Chấp hành Trung ương, 2022). Nhiều đạo luật quan trọng được ban hành, sửa đổi nhằm cụ thể hóa các nguyên tắc hiến định, bảo đảm tính đồng bộ, khả thi và minh bạch của hệ thống pháp luật. Việc hoàn thiện thể chế pháp lý cũng góp phần thúc đẩy cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, từng bước xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam thực chất, dân chủ và hiện đại.

Bên cạnh đó, pháp luật về quy định bộ máy nhà nước ngày càng được tổ chức tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo đúng nguyên tắc Hiến pháp năm 2013.

Quốc hội được đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng lập pháp và giám sát. Chính phủ đã phát huy vai trò điều hành vĩ mô, tháo gỡ rào cản pháp lý, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển. Cải cách hành chính và tư pháp có bước tiến rõ rệt, nhất là ở những lĩnh vực then chốt. Các cơ quan tư pháp như Tòa án, Viện kiểm sát, điều tra, thi hành án và bộ trợ tư pháp tiếp tục được kiện toàn, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, bảo vệ quyền con người và phục vụ mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Ngoài ra, quyền con người, quyền công dân được Hiến pháp ghi nhận tiếp tục được cụ thể hóa bằng hệ thống pháp luật và bảo đảm thực hiện ngày càng đầy đủ, thực chất hơn trên thực tế. Các hình thức dân chủ, cả trực tiếp và đại diện, ngày càng được phát huy, mở rộng không gian tham gia của Nhân dân vào đời sống chính trị - xã hội. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có nhiều đổi mới trong tổ chức và hoạt động, góp phần tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc và giám sát quyền lực. Mô hình Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày càng hoàn thiện, vận hành theo cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ”, tạo nền tảng vững chắc cho những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trong công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trên phương diện tổ chức thực hiện pháp luật, xét một cách khái quát, thực thi pháp luật ngày càng được chú trọng trong tổ chức và hoạt động của Nhà nước và đời sống xã hội (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Trong tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, việc tuân thủ pháp luật đã trở thành nguyên tắc bắt buộc, gắn liền với yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý. Các cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp đều tăng cường trách nhiệm trong việc bảo đảm các quy định pháp luật được thi hành nghiêm túc, đồng bộ và minh bạch. Hoạt động xây dựng pháp luật không còn dừng lại ở việc ban hành văn bản, mà chuyển mạnh sang khâu tổ chức thực thi, với sự phân định rõ ràng trách nhiệm của từng cơ quan, từng cấp, từng cán bộ công chức.

Cùng với đó, công tác cải cách hành chính và cải cách tư pháp được thúc đẩy mạnh mẽ, tạo điều kiện cho pháp luật đi vào cuộc sống thông qua các cơ chế đơn giản, hiệu quả, phục vụ tốt hơn người dân và doanh nghiệp. Việc xử lý vi phạm pháp luật ngày càng nghiêm minh, công khai, phản ánh sự nâng cao kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước. Đồng thời, ý thức pháp luật trong xã hội cũng được nâng lên thông qua giáo dục, truyền thông và sự tham gia tích cực của người dân vào hoạt động giám sát, phản biện xã hội.

4.2.2. Những hạn chế, bất cập

Ở khía cạnh pháp luật.

Thứ nhất, hệ thống pháp luật thời gian qua đã bộc lộ đã có một số bất cập, hạn chế, nhất là các quy định về tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; điều này đã được Đảng khẳng định vẫn còn công kênh, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối; hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ (Ban Chấp hành Trung ương, 2017). Nhiều văn bản pháp luật chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, còn chồng chéo, thiếu thống nhất, dẫn đến tình trạng bộ máy tổ chức vẫn công kênh, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị, chưa đáp ứng yêu cầu tinh gọn, minh bạch và năng động theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp.

Thứ hai, bên cạnh những kết quả đạt được, một số chủ trương, định hướng lớn của Đảng vẫn chưa được thể chế hóa kịp thời, đầy đủ trong hệ thống pháp luật, làm chậm quá trình hiện thực hóa các mục tiêu phát triển. Tư duy xây dựng pháp luật ở một số lĩnh vực còn nặng về quản lý hành chính, chưa thật sự lấy người dân và doanh nghiệp làm trung tâm, chưa tạo được hành lang pháp lý thông thoáng, minh bạch để thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển.

Ở khía cạnh thực hiện pháp luật.

Một là, có thể thấy việc chấp hành pháp luật nhìn chung chưa nghiêm; kỷ cương, phép nước có nơi còn bị xem nhẹ, xử lý vi phạm pháp luật chưa kịp thời, chế tài xử lý chưa đủ sức răn đe. Cải cách hành chính, cải cách tư pháp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển đất nước (Ban Chấp hành Trung ương, 2017).

Hai là, tổ chức thực thi pháp luật hiện vẫn là khâu yếu trong chu trình xây dựng và vận hành hệ thống pháp luật. Nhiều quy định sau khi ban hành chưa được triển khai đầy đủ, đồng bộ, dẫn đến khoảng cách lớn giữa pháp luật trên văn bản và thực tiễn áp dụng. Bên cạnh đó, cơ chế phản ứng chính sách còn thiếu tính kịp thời và hiệu quả; việc phát hiện, điều chỉnh những quy định bất cập, không còn phù hợp còn chậm, chưa đáp ứng yêu cầu quản lý trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội thay đổi nhanh chóng.

Ba là, quyền lực nhà nước chưa được kiểm soát hiệu quả do cơ chế kiểm soát còn thiếu hoàn thiện, chưa đáp ứng yêu cầu ràng buộc quyền lực bằng pháp luật và trách nhiệm giải trình. Các thiết chế kiểm soát quyền lực còn lỏng lẻo, một số hoạt động giám sát còn mang tính hình thức, thiếu thực quyền và chưa có chế tài đủ mạnh. Đặc biệt, vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân chưa được phát huy đầy đủ, chưa trở thành kênh kiểm soát thường xuyên, hiệu quả và có sức nặng trong việc ngăn chặn tình trạng lạm quyền, tham nhũng hay sai phạm trong thực thi công vụ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện

cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước, bảo đảm thực chất, khách quan và hiệu lực.

4.3. Một số kiến nghị nhằm bảo đảm thượng tôn Hiến pháp trong kỷ nguyên mới

Những hạn chế trên có nhiều nguyên nhân, trong đó việc hoàn thiện pháp luật và đảm bảo thi hành pháp luật là vấn đề lớn, phức tạp, lâu dài; công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu, hoàn thiện lý luận chưa được quan tâm đúng mức; quyết tâm chính trị, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền trong thực hiện các chủ trương, nhiệm vụ về xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra. Những nguyên nhân này lại đặt ra trong bối cảnh cả nước đang thực hiện quyết liệt, đồng bộ nhiệm vụ tinh gọn hệ thống chính trị, bước vào “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” thì giải pháp rất cấp thiết cần đặt ra là hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán; bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật (Ban Chấp hành Trung ương, 2022).

Thứ nhất, thể chế hóa đầy đủ, kịp thời đường lối của Đảng bằng pháp luật. Hoàn thiện cơ chế chuyển hóa các chủ trương, định hướng của Đảng thành pháp luật một cách đồng bộ, nhanh chóng và chính xác. Hiện nay, vẫn tồn tại khoảng cách giữa đường lối chính trị và thể chế pháp lý, khiến pháp luật chậm thích ứng với yêu cầu phát triển và quản lý. Để khắc phục, cần nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng trong toàn bộ quy trình xây dựng pháp luật, đặc biệt là ở khâu xác lập chính sách từ sớm, từ xa, từ thực tiễn; việc ban hành pháp luật phải gắn chặt với yêu cầu “đứng trên mảnh đất thực tiễn Việt Nam” (Ban Chấp hành Trung ương, 2025), tiếp thu tinh hoa pháp lý của nhân loại. Tập trung hoàn thiện pháp luật về tổ chức, hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị, gắn với tinh thần đẩy mạnh phân cấp, phân quyền với phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm”, Trung ương, Chính phủ, Quốc hội tăng cường hoàn thiện thể chế, giữ vai trò kiến tạo và tăng cường kiểm tra, giám sát và cải cách tối đa thủ tục hành chính, giảm chi phí, tạo thuận lợi cao nhất cho người dân và doanh nghiệp. Quy định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong bộ máy nhà nước, bảo đảm sự phân biệt rõ cấp ban hành chủ trương, chính sách, pháp luật với cấp tổ chức thực hiện (Lâm, 2024).

Bên cạnh đó, sớm loại bỏ rào cản pháp lý, tháo gỡ điểm nghẽn thể chế. Giải pháp cốt lõi là rà soát, hệ thống hóa và sửa đổi các văn bản pháp luật mâu thuẫn, chồng chéo, không còn phù hợp. Đặc biệt, cần tập trung tháo gỡ những điểm nghẽn trong pháp luật về đất đai, đầu tư, môi trường, tài chính công, tổ chức bộ máy và phân cấp

quản lý (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Việc rà soát pháp luật phải mang tính chủ động, định kỳ, có lộ trình rõ ràng, gắn với trách nhiệm của các bộ, ngành và có cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan hành pháp, lập pháp và tư pháp.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về pháp luật về tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và hệ thống chính trị hiệu lực, hiệu năng, hiệu quả. Đổi mới tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của Quốc hội đảm bảo thực sự là cơ quan đại biểu cao nhất của Nhân dân, đại diện cho ý chí, nguyện vọng của Nhân dân, là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất. Tiếp tục nghiên cứu làm rõ hơn nhiệm vụ, quyền hạn của Chủ tịch nước trong vai trò thống lĩnh các lực lượng vũ trang, Chủ tịch Hội đồng quốc phòng và an ninh, trong hoạt động đối nội, đối ngoại, trong mối quan hệ với Quốc hội, Chính phủ, tòa án nhân dân, viện Kiểm sát nhân dân theo quy định của Hiến pháp (Ban Chấp hành Trung ương, 2022). Hoàn thiện pháp luật về đổi mới tổ chức, hoạt động của Chính phủ, chính quyền địa phương; xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

Đối với hệ thống tư pháp, sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật bảo đảm nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, nhất là: xây dựng chế định tố tụng tư pháp lấy xét xử là trung tâm, tranh tụng là đột phá; bảo đảm tố tụng tư pháp dân chủ, công bằng, văn minh, pháp quyền, hiện đại, nghiêm minh, dễ tiếp cận, bảo đảm và bảo vệ quyền con người, quyền công dân (Ban Chấp hành Trung ương, 2022).

Chú trọng hoàn thiện pháp luật về cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực. Cần hoàn thiện cơ chế thực thi quyền lực nhà nước theo hướng phân công rõ ràng, phối hợp chặt chẽ, kiểm soát hiệu quả giữa các cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp và giữa các cấp chính quyền. Mọi quyền lực phải được kiểm soát bằng cơ chế, gắn với trách nhiệm và kỷ luật. Đồng thời, phát huy vai trò kiểm tra, giám sát của Đảng, Nhà nước, Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và các tổ chức chính trị - xã hội; bảo đảm công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình. Kiên quyết phòng, chống tham nhũng thông qua thiết chế kiểm soát quyền lực, cải cách chính sách tiền lương và xây dựng văn hóa liêm chính, tạo cơ chế “không thể, không dám, không cần, không muốn” tham nhũng.

Thứ ba, đổi mới mạnh mẽ quy trình xây dựng và ban hành pháp luật. Trước hết, tập trung hoàn thiện thể chế theo tinh thần của Tổng Bí thư “vừa chạy vừa xếp hàng” để nhanh chóng đưa chủ trương của Đảng đi vào thực tiễn cuộc sống (Giang, 2024). Cải cách quy trình xây dựng pháp luật theo hướng dân chủ, chuyên nghiệp và khoa

học. Theo Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, việc ban hành văn bản pháp luật cần tách bạch rõ giữa quy trình xây dựng chính sách và quy trình soạn thảo văn bản, nhằm bảo đảm chất lượng và khả thi của pháp luật. Đồng thời, tăng cường vai trò đánh giá tác động chính sách, phản biện xã hội, lấy ý kiến rộng rãi của đối tượng chịu sự tác động. Mọi quy định cần đơn giản, rõ ràng, ổn định, dễ thực hiện, giảm tối đa chi phí tuân thủ, lấy người dân và doanh nghiệp làm trung tâm.

Không chỉ dừng lại ở đó, cần có cơ chế phát triển đội ngũ cán bộ làm luật tinh gọn, chuyên sâu, chuyên nghiệp. Cần xây dựng mô hình chuyên môn hóa và tập trung hóa trong xây dựng pháp luật, trong đó cán bộ phải có kiến thức pháp lý chuyên sâu, có năng lực dự báo và tư duy chiến lược. Cần có chế độ ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao, đầu tư bài bản cho nghiên cứu chính sách, thiết lập cơ chế luân chuyển cán bộ pháp luật giữa trung ương và địa phương để gắn lý luận với thực tiễn.

Thứ tư, củng cố vai trò nền tảng và tối thượng của Hiến pháp trong đời sống chính trị - pháp lý. Phải khẳng định và thực hiện nghiêm nguyên tắc thượng tôn Hiến pháp - tức mọi hoạt động lập pháp, hành pháp, tư pháp đều phải được đặt dưới sự chi phối của Hiến pháp. Cần thể chế hóa nguyên tắc này trong toàn bộ hoạt động của bộ máy nhà nước, từ ban hành văn bản đến tổ chức thực thi chính sách. Theo Nghị quyết 27-NQ/TW, thượng tôn Hiến pháp và pháp luật phải trở thành chuẩn mực ứng xử của mọi chủ thể trong xã hội (Ban Chấp hành Trung ương, 2022). Điều này đòi hỏi cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế kiểm soát tính hợp hiến của các văn bản dưới luật, đặc biệt là vai trò của Tòa án Hiến pháp trong tương lai.

Bên cạnh đó, đổi mới mạnh mẽ công tác tổ chức thực hiện pháp luật gắn với kỷ luật, kỷ cương. Có thể khẳng định, một hệ thống pháp luật dù tốt đến đâu cũng không có ý nghĩa nếu không được thực thi hiệu quả. Vì vậy, cần nâng cao hiệu quả tổ chức thi hành pháp luật, thông qua việc kiện toàn cơ quan tổ chức thực thi, bảo đảm phân công rõ ràng, phân cấp, phân quyền hợp lý. Cần đẩy mạnh xây dựng “văn hóa thượng tôn pháp luật” từ đội ngũ cán bộ, đảng viên đến toàn thể xã hội (Ban Chấp hành Trung ương, 2022).

Pháp luật chỉ phát huy giá trị khi được tổ chức thực hiện nghiêm minh, nhất quán. Tuy nhiên, hiện nay, khâu thực thi vẫn là điểm yếu, dẫn đến dù “luật tốt nhưng không đi vào cuộc sống”. Cần xác lập hệ thống tổ chức thực thi pháp luật hiệu quả, rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm. Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị

về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới yêu cầu cải tiến toàn diện quy trình thực thi, trong đó đặc biệt nhấn mạnh vai trò người đứng đầu bộ, ngành, địa phương trong chỉ đạo thực hiện pháp luật và chịu trách nhiệm về hiệu quả thi hành. Việc xây dựng chế tài xử lý đối với hành vi không tổ chức thực hiện hoặc thực hiện không nghiêm pháp luật là yêu cầu cấp thiết để bảo đảm tính cưỡng hành của pháp luật.

Ngoài ra, tiếp tục đổi mới công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, xây dựng mạng lưới, nâng cao năng lực của hệ thống dịch vụ pháp lý, trợ giúp pháp lý và hỗ trợ pháp lý để người dân và doanh nghiệp dễ tiếp cận pháp luật. Đổi mới cơ chế thi hành pháp luật, gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng pháp luật với thực hiện pháp luật, bảo đảm pháp luật được thực hiện công bằng, nghiêm minh, nhất quán, kịp thời, hiệu lực, hiệu quả (Ban Chấp hành Trung ương, 2022).

Thứ năm, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và phản ứng chính sách kịp thời. Để bảo đảm tính nhất quán trong thực thi pháp luật, cần có cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, kịp thời phát hiện và xử lý các vi phạm trong tổ chức thực hiện. Việc giám sát không chỉ giới hạn trong hệ thống hành pháp mà phải được mở rộng tới các cơ quan dân cử và tổ chức chính trị - xã hội. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội cần được trao thêm thẩm quyền phản biện và giám sát độc lập (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Đồng thời, cần thiết lập cơ chế phản ứng chính sách nhanh - một hệ thống giúp điều chỉnh kịp thời các văn bản pháp luật không còn phù hợp với thực tiễn.

Thứ sáu, xây dựng văn hóa pháp quyền trong toàn xã hội và ứng dụng công nghệ số trong tổ chức thực thi pháp luật công khai, minh bạch. Một nền pháp quyền không thể chỉ trông chờ vào cưỡng chế hành chính mà phải dựa trên nền tảng văn hóa pháp luật. Giải pháp căn cơ là phổ biến, giáo dục pháp luật sâu rộng trong xã hội, trước hết trong đội ngũ cán bộ, công chức, đảng viên - những người có ảnh hưởng trực tiếp đến tổ chức thực hiện pháp luật. Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh việc phát triển “văn hóa thượng tôn pháp luật” như một yếu tố thiết yếu của xã hội hiện đại (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Giáo dục pháp luật phải đi vào nhà trường, vào cơ quan công quyền và cộng đồng, trở thành kỹ năng sống không thể thiếu.

Không kém phần quan trọng là cơ chế thực thi pháp luật cần được nâng lên một tầm mới thông qua chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ thông tin. Pháp luật, quy trình xử lý hành chính, dữ liệu công khai, bản án, quyết định phải được đăng tải công khai và dễ tiếp cận với mọi

đối tượng. Hệ thống tra cứu pháp luật, khiếu nại trực tuyến, phản ánh vi phạm pháp luật và hỗ trợ pháp lý số hóa sẽ tăng tính minh bạch và hiệu quả. Để đảm bảo hệ thống chính trị “Tinh - Gọn - Mạnh - Hiệu năng - Hiệu lực - Hiệu quả” (Lâm, 2024) thì thực thi pháp luật cần phải dựa trên nền tảng tinh gọn và số hóa. Đây là giải pháp công nghệ thiết yếu để rút ngắn khoảng cách giữa quy định pháp luật và đời sống.

Thứ bảy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật trong bối cảnh chuyển đổi số. Trước hết, cần thực hiện cơ chế đãi ngộ đặc thù, vượt trội, bao gồm thu lao, thuế khoán tương xứng đối với những người tham gia xây dựng, thi hành pháp luật; kéo dài thời gian công tác cho cán bộ có chuyên môn cao đã đến tuổi nghỉ hưu; thu hút luật sư, chuyên gia, nhà khoa học pháp lý vào khu vực công. Đồng thời, nâng cao chất lượng đào tạo luật, kiên quyết chấn chỉnh các cơ sở không đủ điều kiện; phát triển các trường, viện đào tạo và nghiên cứu pháp luật trọng điểm, xây dựng chuẩn đào tạo cho các chức danh tư pháp và hỗ trợ tư pháp. Song song với đó, cần đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn trong xây dựng và thi hành pháp luật; đầu tư phát triển hạ tầng công nghệ, xây dựng cơ sở dữ liệu pháp luật thông minh, liên thông, dễ tiếp cận. Đây là những giải pháp then chốt nhằm xây dựng đội ngũ pháp lý chất lượng

cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới, hiện đại hóa công tác pháp luật trong thời đại số.

5. Kết luận

Trong bối cảnh Việt Nam bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu cao về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, việc bảo đảm tính tối cao của Hiến pháp không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là bước đi chiến lược mang tính nền tảng. Những định hướng sửa đổi, nhất là về tổ chức bộ máy chính trị, vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và chính quyền địa phương cho thấy sự đổi mới tư duy lập hiến phù hợp với thực tiễn phát triển đất nước. Để bảo đảm tính hiệu quả, Hiến pháp được sửa đổi cần đi liền với hoàn thiện hệ thống pháp luật, nâng cao năng lực tổ chức thi hành pháp luật, tăng cường kiểm soát quyền lực và xây dựng văn hóa pháp quyền. Đồng thời, việc ứng dụng chuyển đổi số, minh bạch hóa thông tin pháp lý sẽ là động lực quan trọng để pháp luật đến gần hơn với người dân. Tin tưởng rằng, với sự quyết tâm chính trị cao, sự tham gia rộng rãi của các chủ thể trong xã hội, việc bảo đảm thi hành Hiến pháp sẽ là bước ngoặt, tạo nền tảng hiến định vững chắc cho sự phát triển toàn diện và bền vững của đất nước trong kỷ nguyên mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, N.T.Q, Giao, V.C, Anh, N.H & Thắng, M.V. (2019). *Thi hành Hiến Pháp Năm 2013 - Thực trạng và những vấn đề đặt ra*. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2021). *Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 09/11/2022, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2025). *Nghị quyết số 66-NQ/TW, ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đoan, N.M. (2002). *Vai trò của Hiến pháp trong Nhà nước pháp quyền. Nghiên cứu Lập pháp, số 5, tháng 5/2002*.
- Giang, H. (21/10/2024). *Không hành chính hóa hoạt động của Quốc hội, luật hóa các quy định của nghị định và thông tư*. <https://baochinhphu.vn/khong-hanh-chinh-hoa-hoat-dong-cua-quoc-hoi-luat-hoa-cac-quy-dinh-cua-nghi-dinh-va-thong-tu-102241021104025861.htm>.
- Liên, H.T. (2018). *Bình luận khoa học Hiến pháp hiện hành (2013)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Lộc, N.Đ. (1996). *Sự ra đời và phát triển của hiến pháp trong lịch sử, Giáo trình luật hiến pháp Việt Nam, Đại học luật Hà Nội*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
- Lâm, T. (05/11/2024). *Tinh - Gọn - Mạnh - Hiệu năng - Hiệu lực - Hiệu quả*. <https://baochinhphu.vn/bai-viet-cua-tong-bi-thu-to-lam-tinh-gon-manh-hieu-nang-hieu-luc-hieu-qu-102241105172459096.htm>.
- Minh, H.C. (1995). *Toàn tập*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Quang, T.H. (2024). *10 năm thi hành Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013: Thành tựu và triển vọng phát triển*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Quốc hội. (2013). *Hiến pháp năm 2013*.
- Quốc hội. (2025). *Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013*.
- Sửu, N.Q. (2018). *Xây dựng và hoàn thiện cơ chế bảo vệ Hiến pháp ở Việt Nam hiện nay - Lý luận và thực tiễn*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Thôi, N.V. (2019). *Xây dựng, hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và tinh thần thượng tôn hiến pháp, pháp luật hiện nay. Tạp chí Cộng sản, Tháng 12, Số 932. Trang 75-80*.

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH TIÊU DÙNG XANH CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI

Trịnh Thùy Giang

Học viện Phụ nữ Việt Nam

giangtt@hvpnv.vn.edu.vn

Phạm Thị Linh

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

linhpt@hict.edu.vn

Trần Thị Thùy Doan

Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

doan99297@gmail.com

Tóm tắt: Ý định tiêu dùng xanh được hiểu là xu hướng lựa chọn các sản phẩm và dịch vụ thân thiện với môi trường, đang ngày càng trở nên quan trọng trong xã hội hiện đại. Đặc biệt là nhóm người tiêu dùng trẻ, trong đó có các bạn sinh viên đã và đang có những thay đổi trong xu hướng tiêu dùng xanh, bền vững. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (HTU). Từ tổng quan lý thuyết về hành vi tiêu dùng xanh và các yếu tố ảnh hưởng, nhóm nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết về các yếu tố ảnh hưởng tới ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để mô tả phương trình hồi quy với các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh, được thực hiện với 370 sinh viên và cựu sinh viên. Kết quả phân tích dữ liệu chỉ ra có 3 yếu tố quyết định ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU là chuẩn chủ quan, chuẩn mực xã hội và chận thức về tiêu dùng xanh.

Từ khóa: Chuẩn chủ quan, chuẩn mực xã hội, nhận thức về tiêu dùng xanh, mô hình TPB, ý định tiêu dùng xanh.

RESEARCHING ON THE ELEMENTS INFLUENCING THE GREEN CONSUMPTION INTENTIONS OF STUDENTS AT HANOI INDUSTRIAL TEXTILES GARMENTS UNIVERSITY

Abstract: Green consumption intention refers to the inclination to select products and services that are environmentally friendly, a trend that is gaining significance in contemporary society. Notably, younger consumers, particularly university students, are witnessing shifts in their patterns of green and sustainable consumption. This research was undertaken to ascertain the elements that influence the green consumption intention among students at Hanoi Industrial Textile Garment University (HTU). Drawing from a theoretical framework of green consumer behavior and its determinants, the research

team developed a theoretical model outlining the factors that impact HTU students' green consumption intention. A quantitative methodology was utilized to articulate the regression equation of the factors influencing green consumption intention, involving a sample of 370 current students and alumni. The findings from the data analysis reveal that three primary factors shape HTU students' green consumption intention: subjective norms, social norms, and awareness of green consumption.

Keywords: Subjective norms, social norms, awareness of green consumption, TPB model, green intention.

Mã bài báo: JHS - 293

Ngày nhận bài sửa: 23/05/2025

Ngày nhận bài: 01/04/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 14/04/2025

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang phải đối mặt với những thách thức nghiêm trọng về môi trường, đặc biệt là ô nhiễm không khí và nước. Ngành dệt may, với lượng chất thải lớn, góp phần không nhỏ vào tình trạng này. Trong bối cảnh đó, việc thúc đẩy tiêu dùng xanh trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Sinh viên, đặc biệt là những người đang theo học ngành dệt may, đóng vai trò quan trọng trong việc định hình xu hướng tiêu dùng bền vững.

Xu hướng tiêu dùng xanh là xu hướng tiêu dùng phổ biến ở các quốc gia phát triển trên thế giới. Vì thế trong bối cảnh phát triển xanh bền vững, việc thúc đẩy ý định tiêu dùng xanh trở thành một giải pháp cấp thiết để bảo vệ môi trường và đảm bảo sự phát triển bền vững. Tiêu dùng xanh là một phần cấu thành của tiêu dùng bền vững, trong đó nhấn mạnh chủ yếu đến yếu tố môi trường. Tiêu dùng xanh là mua các sản phẩm thân thiện với môi trường và tránh các sản phẩm gây hại cho môi trường do đó việc thúc đẩy tiêu dùng xanh không chỉ góp phần bảo vệ môi trường mà còn mang lại nhiều lợi ích kinh tế và xã hội.

Trong bối cảnh toàn cầu hướng tới phát triển bền vững, xu hướng tiêu dùng xanh đang ngày càng lan rộng tại Việt Nam và nhận được sự quan tâm mạnh mẽ từ nhóm người tiêu dùng trẻ có tri thức và hiểu biết. Theo khảo sát của Nielsen Việt Nam (2017) tại Hội thảo “Chiến lược thương hiệu gắn với phát triển xanh”, người tiêu dùng trẻ sẵn sàng chi trả cao hơn cho các thương hiệu có cam kết bảo vệ môi trường.

Đặc biệt, trong nhóm sinh viên - đại diện tiêu biểu cho thế hệ tiêu dùng tương lai, nhận thức và thái độ đối với tiêu dùng xanh thể hiện rõ nét. Kết quả khảo sát sơ bộ tại HTU cho thấy phần lớn sinh viên có hiểu biết về các vấn đề môi trường, thể hiện ý định tiêu dùng xanh tích cực và sẵn sàng thay đổi hành vi nhằm bảo vệ môi trường.

Hành vi tiêu dùng xanh của sinh viên chịu tác động bởi nhiều yếu tố như kiến thức, thông tin, giá cả, tính sẵn có của sản phẩm, cũng như ảnh hưởng từ gia đình, bạn bè, xã hội và các chương trình giáo dục trong trường học. Các yếu tố này không chỉ định hình nhận thức mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến ý định và hành vi tiêu dùng xanh của sinh viên.

Sinh viên được xem là nhóm người tiêu dùng có tri thức và khả năng dẫn dắt xu hướng tiêu dùng xanh trong tương lai. Do đó, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên trường đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội có ý nghĩa thực tiễn quan trọng, góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc thúc đẩy tiêu dùng xanh bền vững và định hướng đào tạo nguồn nhân lực có ý thức bảo vệ môi trường.

2. Tổng quan các nghiên cứu liên quan

2.1. Tổng quan nghiên cứu trong nước

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về tiêu dùng xanh trong những năm gần đây đã bước đầu làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến ý định và hành vi tiêu dùng xanh của người tiêu dùng. Thúy (2022) trong nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của người dân tỉnh Lâm Đồng” cho thấy thái độ tích cực đối với môi trường là yếu tố tiên quyết thúc đẩy hành vi mua sản phẩm xanh. Tương tự, Giao (2018) trong nghiên cứu “Một số yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng sản phẩm xanh tại Thành phố Hồ Chí Minh” cũng khẳng định vai trò then chốt của thái độ trong việc hình thành hành vi tiêu dùng xanh. Trang và cộng sự (2023) cho thấy giới trẻ Việt Nam có ý định tiêu dùng xanh ở mức trung bình, đồng thời chỉ ra rằng thái độ và chuẩn chủ quan đều ảnh hưởng tích cực đến ý định hành vi tiêu dùng xanh.

Ngoài ra, các yếu tố xã hội cũng được chứng minh có tác động đáng kể đến hành vi tiêu dùng xanh. Loan (2023) cho thấy chuẩn mực xã hội, đặc biệt là ảnh hưởng từ gia đình và bạn bè, góp phần định hướng quyết định mua sản phẩm xanh. Văn và Long (2023) trong nghiên cứu về hành vi mua sắm sinh học cũng khẳng định rằng nhận thức về hành vi xanh của những người xung quanh có thể khuyến khích cá nhân thực hiện hành vi tiêu dùng xanh.

Các yếu tố kiến thức, nhận thức và điều kiện kinh tế - xã hội cũng được xem là những biến quan trọng. Vy (2023) chứng minh rằng kiến thức và hiểu biết về môi trường có mối quan hệ tích cực với ý định tiêu dùng xanh của thế hệ Z. Trong khi đó, Tuấn (2020) khẳng định thu nhập và trình độ học vấn ảnh hưởng đáng kể đến khả năng tiếp cận và lựa chọn sản phẩm xanh. Tuấn và Mai

(2017) cũng nhấn mạnh vai trò của hoạt động marketing xanh trong việc nâng cao nhận thức và khuyến khích hành vi mua sắm bền vững.

Tổng hợp các kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố tâm lý, thái độ, nhận thức và chuẩn mực xã hội là nền tảng hình thành ý định tiêu dùng xanh của người tiêu dùng. Kế thừa các nghiên cứu trước, nhóm tác giả lựa chọn nghiên cứu điển hình tại HTU với đối tượng là sinh viên và cựu sinh viên, nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của họ và đề xuất giải pháp thúc đẩy hành vi tiêu dùng xanh bền vững.

2.2. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

Trên thế giới, vấn đề tiêu dùng xanh đã nhận được sự quan tâm đáng kể từ các nhà nghiên cứu trong nhiều thập kỷ qua. Các công trình nghiên cứu tập trung xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng xanh, xây dựng mô hình lý thuyết lý giải cơ chế hình thành hành vi và đề xuất các chính sách khuyến khích tiêu dùng bền vững. Nhiều nghiên cứu cho thấy thái độ tích cực đối với môi trường là yếu tố then chốt thúc đẩy hành vi tiêu dùng xanh. Schwartz (1992) chỉ ra mối liên hệ chặt chẽ giữa giá trị cá nhân và hành vi bảo vệ môi trường, trong khi Stern (2000) nhấn mạnh vai trò của nhận thức môi trường trong việc hình thành hành vi tiêu dùng có trách nhiệm. Tương tự, Keelson (2021) trong nghiên cứu về nhận thức của sinh viên Ghana đối với tiêu dùng xanh khẳng định rằng nhận thức tích cực có tác động đáng kể đến hành vi tiêu dùng xanh và tính bền vững môi trường.

Bên cạnh yếu tố thái độ và nhận thức, nhiều nghiên cứu quốc tế cũng khẳng định chuẩn mực xã hội và áp lực nhóm có vai trò định hướng hành vi tiêu dùng xanh. Newholm (2005) chứng minh rằng hành vi của những người xung quanh ảnh hưởng đáng kể đến quyết định tiêu dùng của cá nhân. Ngoài ra, các yếu tố kinh tế - xã hội như giá cả và thu nhập cũng là những biến quan trọng. Bateman và cộng sự (2001) cho thấy người tiêu dùng sẵn sàng trả giá cao hơn cho sản phẩm xanh khi nhận thức rõ lợi ích của chúng, trong khi Stern (2000) chỉ ra rằng giá cả vẫn là rào cản lớn đối với việc mở rộng tiêu dùng xanh.

Về mặt lý thuyết, các nhà nghiên cứu đã vận dụng nhiều mô hình để giải thích hành vi tiêu dùng xanh, trong đó có Lý thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action - TRA) và Lý thuyết Hành vi có Kế hoạch (Theory of Planned Behavior - TPB) của Ajzen và Fishbein (1975, 1991) được sử dụng phổ biến nhất. Theo TPB, ý định tiêu dùng xanh chịu ảnh hưởng bởi thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi, qua đó dự báo xu hướng hành vi thực tế.

Tổng hợp các nghiên cứu quốc tế cho thấy, hành vi tiêu dùng xanh hình thành trên cơ sở chuyển biến từ nhận thức, thái độ đến ý định và hành vi cụ thể. Từ cơ sở đó, nghiên cứu này kế thừa và kiểm chứng các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU,

nhằm cung cấp bằng chứng thực nghiệm góp phần thúc đẩy hành vi tiêu dùng xanh bền vững trong giới trẻ.

2.3. Khái niệm ý định tiêu dùng xanh

Tiêu dùng xanh được hiểu là hành vi mua sắm và sử dụng sản phẩm thân thiện với môi trường, thể hiện sự quan tâm đến tác động của việc tiêu dùng đối với hệ sinh thái. Đây là một bộ phận của tiêu dùng bền vững, bao gồm các hoạt động như mua sản phẩm sinh học, tái chế, tái sử dụng, hạn chế tiêu thụ quá mức, và ưu tiên sử dụng các phương tiện giao thông thân thiện với môi trường (Sirira, 2011; Chan, 2001).

Ý định tiêu dùng xanh trong nghiên cứu này được hiểu là mức độ sẵn sàng và quyết tâm của người tiêu dùng trong việc thực hiện hành vi tiêu dùng xanh (Aman và cộng sự, 2012). Đây là một hình thức cụ thể của hành vi thân thiện với môi trường, được thể hiện thông qua sự quan tâm, tìm hiểu, lựa chọn, và cam kết sử dụng sản phẩm xanh (Zia-ur-Rehman và Dost, 2013). Ý định tiêu dùng xanh không chỉ dừng lại ở việc mua sản phẩm, mà còn bao gồm xu hướng chủ động tìm kiếm thông tin, trải nghiệm, gắn bó, và giới thiệu sản phẩm xanh cho người thân, bạn bè.

2.4. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu lý thuyết

Nghiên cứu này kế thừa cơ sở lý thuyết từ hai mô hình kinh điển là TRA và TPB nhằm xác định và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU.

Theo Ajzen và Fishbein (1975), TRA cho rằng ý định hành vi (Behavioral Intention) là yếu tố dự báo trực tiếp nhất của hành vi thực tế. Ý định hành vi chịu ảnh hưởng bởi hai yếu tố: thái độ đối với hành vi (Attitude toward the Behavior) và chuẩn chủ quan (Subjective Norm). Trong đó, thái độ thể hiện đánh giá tích cực hoặc tiêu cực của cá nhân đối với hành vi, còn chuẩn chủ quan phản ánh áp lực xã hội hoặc mong đợi từ những người có ảnh hưởng.

Trên cơ sở mở rộng TRA, Ajzen (1991) phát triển TPB, bổ sung yếu tố nhận thức kiểm soát hành vi (Perceived Behavioral Control), thể hiện cảm nhận của cá nhân về khả năng và sự dễ dàng trong việc thực hiện hành vi cụ thể. Theo TPB, ba yếu tố - thái độ, chuẩn chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi cùng tác động đến ý định, từ đó ảnh hưởng đến hành vi thực tế. Nhận thức kiểm soát hành vi vừa có thể ảnh hưởng trực tiếp đến ý định, vừa có thể tác động gián tiếp đến hành vi (Ajzen, 1991).

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã vận dụng các mô hình này để giải thích ý định tiêu dùng xanh. Cụ thể, thái độ đối với môi trường được chứng minh có ảnh hưởng tích cực đến ý định mua sản phẩm xanh (Lu, 2014; Norazah Mohd Suki, 2016; Tựu và cộng sự, 2018). Bên cạnh đó, chuẩn chủ quan và ảnh hưởng xã hội cũng có vai trò quan trọng trong việc hình thành ý định tiêu dùng xanh (Lu, 2014; Tựu và cộng sự, 2018; Nia Budi Puspitasari và cộng sự, 2018). Ngoài ra, nhận thức về giá cả và chất lượng sản phẩm xanh là yếu tố then chốt chi

phối quyết định mua sắm của người tiêu dùng (Nia Budi Puspitasari và cộng sự, 2018).

Trên cơ sở kế thừa các công trình trước, nghiên cứu này tập trung kiểm định bốn nhóm yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh, bao gồm: (1) chuẩn chủ quan, (2) chuẩn mực xã hội, (3) nhận thức về giá cả và (4) nhận thức về tiêu dùng xanh. Kết quả kỳ vọng sẽ góp phần làm rõ cơ chế hình thành ý định tiêu dùng xanh trong nhóm sinh viên - lực lượng tiêu dùng trẻ có vai trò quan trọng trong định hình xu hướng tiêu dùng bền vững tại Việt Nam.

(1) Chuẩn chủ quan được hiểu là nhận thức của cá nhân về áp lực xã hội từ những người quan trọng đối với họ, như gia đình, bạn bè hay đồng nghiệp, liên quan đến việc có nên hay không nên thực hiện một hành vi cụ thể (Ajzen, 1991). Theo mô hình TPB, chuẩn chủ quan là một trong ba yếu tố cốt lõi ảnh hưởng trực tiếp đến ý định hành vi, bên cạnh thái độ và nhận thức kiểm soát hành vi. Khi cá nhân tin rằng những người có ảnh hưởng trong cuộc sống mong đợi họ thực hiện hành vi, và họ có xu hướng tuân theo kỳ vọng đó, ý định thực hiện hành vi sẽ mạnh mẽ hơn (Ajzen, 1991). Nhiều nghiên cứu thực nghiệm cũng khẳng định vai trò tích cực của chuẩn chủ quan đối với ý định tiêu dùng xanh (Chan, 2001; Kumar, 2012; Wu & Chen, 2014; Paul, Modi và Patel, 2016). Do vậy, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H1: Chuẩn chủ quan có tác động tích cực lên ý định mua sản phẩm xanh.

(2) Chuẩn mực xã hội phản ánh những kỳ vọng và hành vi được xã hội chấp nhận hoặc khuyến khích, qua đó định hướng cá nhân hành động theo những gì họ cho là “chuẩn mực” trong cộng đồng (Ajzen, 1991). Theo Zia-ur-Rehman và Dost (2013), các nhóm tham khảo như bạn bè, đồng nghiệp, hàng xóm, gia đình, thầy cô hoặc các tổ chức xã hội có thể hình thành những quan niệm và hành vi chung hướng đến tiêu dùng thân thiện với môi trường, từ đó ảnh hưởng đến xu hướng tiêu dùng của cá nhân.

Nghiên cứu của Feick và cộng sự (2003), Lee (2008) và Lu (2014) đều khẳng định, ảnh hưởng xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành ý định mua sản phẩm xanh, đặc biệt trong nhóm người tiêu dùng trẻ. Khi cá nhân nhận thấy, hành vi tiêu dùng xanh được xã hội khuyến khích hoặc phổ biến, họ có xu hướng tuân thủ và thực hiện hành vi đó nhằm hòa nhập với cộng đồng (Cialdini, Reno và Kallgren, 1990). Do đó, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết H2: Chuẩn mực xã hội có tác động tích cực đến ý định mua sản phẩm xanh.

(3) Theo Kotler (2011), giá là số tiền người mua phải trả để có được sản phẩm hoặc dịch vụ. Trong hành vi tiêu dùng, người tiêu dùng thường mong muốn mua sản phẩm có chất lượng tương xứng với giá trị và được hưởng các lợi ích bổ sung như dịch vụ hậu mãi. Tuy nhiên, các sản phẩm xanh thường có giá cao hơn sản phẩm thông thường do chi phí sản xuất, nguyên liệu và quy trình thân thiện với môi trường. Vì vậy, nhận thức tích cực về giá đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành ý định tiêu dùng xanh.

Theo Khoiriyah và Toro (2018), người tiêu dùng có thái độ tích cực đối với sản phẩm xanh sẽ sẵn sàng chi trả mức giá cao hơn, vì họ đánh giá cao lợi ích môi trường và giá trị bền vững mà sản phẩm mang lại. Tương tự, Chaudhary (2018) cũng cho rằng người tiêu dùng sẵn lòng trả thêm tiền khi họ nhận thức được giá trị xã hội và môi trường của sản phẩm xanh.

Giả thuyết H3: Nhận thức về giá cả có tác động tích cực đến ý định mua sản phẩm xanh.

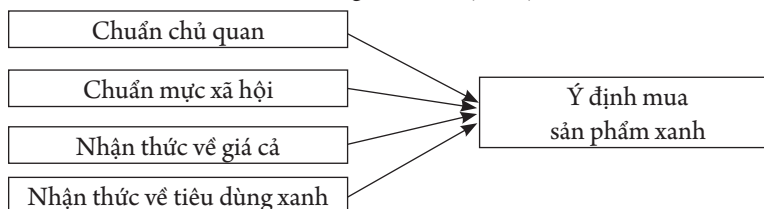
(4) Nhận thức về tiêu dùng xanh phản ánh mức độ hiểu biết, sự quan tâm và ý thức của người tiêu dùng đối với các vấn đề môi trường, cũng như vai trò của hành vi cá nhân trong việc tạo ra những tác động tích cực đến hệ sinh thái. Theo Kollmuss và Agyeman (2002), nhận thức môi trường là hiểu biết của cá nhân về mối quan hệ giữa hành vi con người và sự suy thoái sinh thái. Khi người tiêu dùng nhận thấy hành vi tiêu dùng của họ có thể góp phần giảm ô nhiễm, tiết kiệm tài nguyên và bảo vệ môi trường, họ có xu hướng hình thành động lực nội tại hướng tới các lựa chọn tiêu dùng bền vững hơn.

Boztepe (2012) cho rằng, người tiêu dùng có nhận thức xanh là “nhà sinh thái học” - người hiểu rõ trách nhiệm cá nhân trong việc sử dụng tài nguyên và giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Như vậy, mức độ nhận thức càng cao sẽ càng thúc đẩy ý định tiêu dùng xanh của cá nhân.

Giả thuyết H4: Nhận thức về tiêu dùng xanh có tác động tích cực đến ý định mua sản phẩm xanh.

Trên cơ sở các lý thuyết TRA, TPB, cùng với một số bài nghiên cứu trong và ngoài nước khác cùng lĩnh vực đã tìm hiểu, kết hợp với các giả thuyết được đưa ra ở trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 4 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua sản phẩm xanh của sinh viên HTU như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu lý thuyết đề xuất



Nguồn: Dữ liệu của nhóm nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Nhóm nghiên cứu đã tìm kiếm và khảo cứu các tài liệu, các bài báo, công trình nghiên cứu và số liệu thống kê có liên quan đến đề tài. Trên cơ sở đó tiến hành tổng hợp, đánh giá, kế thừa các nội dung đã được nghiên cứu và loại bỏ hoặc giới hạn các nội dung không thật sự cần thiết với điều kiện nghiên cứu thực tế của bài viết, để xác định cơ sở lý luận.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Nghiên cứu sơ bộ định tính được thực hiện tại HTU vào tháng 02 năm 2025, nhằm khám phá, điều chỉnh và bổ sung thang đo cho các khái niệm nghiên cứu. Căn cứ trên cơ sở lý thuyết về thái độ, chuẩn chủ quan, chuẩn mực xã hội, nhận thức về tiêu dùng xanh và nhận thức về giá cả, nhóm tác giả tiến hành tham khảo và kế thừa các thang đo từ các nghiên cứu trước, đặc biệt là những nghiên cứu liên quan đến ý định tiêu dùng xanh trong giới trẻ, để hình thành bộ thang đo hoàn chỉnh.

Nghiên cứu chính thức được tiến hành vào T3/2025 và được triển khai bằng phương pháp định lượng thông qua khảo sát bằng bảng hỏi. Mục tiêu của nghiên cứu là kiểm định mô hình đo lường và các giả thuyết đã trình bày tại Mục 2.4. Bảng hỏi chính thức được thiết kế sau khi tham khảo ý kiến của một số đáp viên về mức độ rõ ràng và dễ hiểu của các mục hỏi. Sau khi hiệu chỉnh và hoàn thiện, bảng hỏi gồm 19 chỉ báo được sử dụng cho nghiên cứu định lượng.

Dữ liệu thu thập được xử lý và kiểm định thông qua các phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính. Các biến quan sát được đo bằng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 - Rất không đồng ý đến 5 - Hoàn toàn đồng ý, với các khoảng giá trị được quy ước như sau:

1 - 1,8: Rất không đồng ý/Rất không tốt; 1,81 - 2,6: Không đồng ý/Không tốt; 2,61 - 3,4: Trung lập/Bình thường; 3,41 - 4,2: Đồng ý/Tốt; 4,21 - 5: Rất đồng ý/Rất tốt.

Bảng 1. Bảng mã hóa các biến nghiên cứu

STT	Khái niệm	Số chỉ báo	Ký hiệu	Nội dung biến đo lường	Nguồn gốc thang đo
1	Ý định tiêu dùng xanh	4	YDX1	Tôi có thể sẽ mua sản phẩm xanh	Wu và Chen (2014) có sự điều chỉnh ngôn ngữ phù hợp
			YDX2	Tôi thường xuyên nghĩ về việc mua sản phẩm xanh	
			YDX3	Tôi sẽ tìm kiếm thông tin về sản phẩm xanh trước khi quyết định mua	
			YDX4	Tôi chắc chắn sẽ mua sản phẩm xanh	
2	Chuẩn chủ quan	4	CCQ1	Tôi cảm thấy rằng gia đình tôi mong đợi tôi mua sản phẩm xanh.	Kumar (2012) có sự điều chỉnh ngôn ngữ phù hợp
			CCQ2	Tôi được khuyến khích sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường	
			CCQ3	Tôi muốn được đánh giá cao trong cộng đồng khi tiêu dùng xanh	
			CCQ4	Tôi tin rằng việc mua sản phẩm xanh là điều được kỳ vọng và ủng hộ	
3	Chuẩn mực xã hội	4	CMXH1	Tôi cảm thấy gia đình và bạn bè kỳ vọng tôi tiêu dùng sản phẩm xanh.	Vermeir và Verbeke (2008) có sự điều chỉnh ngôn ngữ phù hợp
			CMXH2	Tôi thường bị các phương tiện truyền thông đại chúng truyền tải thông điệp tích cực về ý định tiêu dùng xanh	
			CMXH3	Tôi thường bị những người xung quanh ảnh hưởng tới ý định tiêu dùng xanh	
			CMXH4	Tôi thường bị các chính sách của Chính phủ khuyến khích đến ý định tiêu dùng xanh	
4	Nhận thức về tiêu dùng xanh	4	NTX1	Tôi lo ngại về các vấn đề môi trường	Boztepe (2012), Hessami và Yousefi (2013) có sự điều chỉnh ngôn ngữ phù hợp
			NTX2	Tôi nhận thấy tiêu dùng sản phẩm xanh giúp giảm thiểu ô nhiễm, cải thiện môi trường	
			NTX3	Tôi tin rằng việc sử dụng các sản phẩm xanh sẽ giúp giảm thiểu việc sử dụng lãng phí nguồn tài nguyên thiên nhiên	
			NTX4	Tôi cảm thấy tốt khi sử dụng sản phẩm xanh	
5	Nhận thức về giá cả	3	NTG1	Tôi thường bị giá cả ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng sản phẩm xanh	Khoiriyah và Toro (2018), Chaudhary (2018) có sự điều chỉnh ngôn ngữ phù hợp
			NTG2	Tôi tin rằng giá trị của sản phẩm xanh vượt trội so với chi phí bỏ ra	
			NTG3	Tôi sẵn lòng chi trả nhiều hơn cho các sản phẩm xanh, thân thiện với môi trường	

Nguồn: Dữ liệu của nhóm nghiên cứu

Cỡ mẫu khảo sát: Do có được số lượng mẫu trong tổng thể nên nghiên cứu sử dụng và tính cỡ mẫu được chọn của Slovin (1984; trích dẫn bởi Võ Thị Thanh Lộc, 2010) như sau:

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

Trong đó: n là số sinh viên được điều tra
N là tổng số sinh viên của trường
e là khả năng sai số

Nhóm nghiên cứu lựa chọn sai số trong nghiên cứu này là 5%, nghĩa là mức tin cậy 95% (Dung, 2010, Saunders và cộng sự, 2009).

Theo số liệu từ phòng công tác học sinh sinh viên tổng số lượng sinh viên theo học là 3977 (phần mềm Dschool, 2024). Vì vậy, nhóm sẽ tiến hành khảo sát khoảng 400 sinh viên với sai số khảo sát 5% nghĩa là tỉ lệ tin cậy 95%. (Theo kết quả của Slovin cỡ mẫu tối thiểu của 3977 được tính như sau: $[3977 / (1 + 3977 * 0.052)] = 361$] là 361). Để đảm bảo khảo sát đủ cỡ mẫu tối thiểu, nhóm nghiên cứu tiến hành phát ra 400 phiếu, số phiếu thu về là 400 phiếu và sau khi tinh chỉnh, loại bỏ phiếu không hợp lệ, số phiếu được sử dụng để phân tích là 370.

3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Quy trình khảo sát: Nhóm tác giả đã hướng dẫn về mục đích, ý nghĩa của việc khảo sát và giải thích ý nghĩa của từng câu hỏi, từng nhân tố trong ý định tiêu dùng xanh, mức độ sinh viên trả lời các câu hỏi một cách khách

quan. Để đảm bảo khảo sát đủ cỡ mẫu tối thiểu, nhóm nghiên cứu tiến hành phát ra 400 phiếu, số phiếu thu về là 400 phiếu.

Phương pháp phân tích
+ Sau khi làm sạch dữ liệu đảm bảo tin cậy, số phiếu còn lại 370 phiếu đảm bảo.

+ Mã hóa các thông tin và nhập liệu vào các phần mềm SPSS.

+ Sử dụng phần mềm SPSS để kiểm định độ tin cậy của thang đo.

+ Đánh giá thang đo gồm:

* Đánh giá độ tin cậy của thang đo

* Phân tích tương quan giữa các câu hỏi trong nhóm câu hỏi khảo sát

* Phân tích hồi quy tuyến tính

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện khảo sát trên 2 nhóm đối tượng chính: sinh viên đang theo học tại trường và cựu sinh viên của trường. Kết quả sau khi tiến hành sàng lọc và làm sạch, nghiên cứu giữ lại 370 quan sát đảm bảo tin cậy. Trong đó, sinh viên đang học tại trường với 299 phiếu khảo sát chiếm 80,8% và cựu sinh viên chiếm 19,2% (71 phiếu). Theo số liệu thống kê các quan sát thì nữ giới chiếm 80,6%, nam giới chiếm 19,4%. Phân bố số quan sát theo sinh viên các năm là tương đối phù hợp với số lượng sinh viên hiện đang theo học các ngành trong trường. Điều này được thể hiện trong bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Bảng thống kê mẫu nghiên cứu tham gia khảo sát

Chỉ tiêu xem xét		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Đối tượng	Sinh viên	299	80,8
	Cựu sinh viên	71	19,2
Giới tính	Nam	72	19,4
	Nữ	298	80,6
Sinh viên các năm	Năm Nhất	68	18,3
	Năm Hai	52	14,0
	Năm Ba	131	35,5
	Năm Tư	48	13,0
	Khác	71	19,2
Tiếp nhận thông tin về tiêu dùng xanh qua các kênh	Mạng xã hội (Facebook, Instagram, Tiktok, ...)	286	77,4
	Website của các nhân hàng, doanh nghiệp	84	22,6
	Báo, tạp chí, truyền hình	179	48,4
	Bạn bè, người thân	143	38,7
	Các sự kiện, hội chợ	60	16,1
	Khác	24	6,5

Nguồn: Dữ liệu phân tích của nhóm nghiên cứu

4.2. Kết quả kiểm định thang đo

+ Kiểm định mức độ tin cậy thang đo:

Bảng 3. Bảng tổng hợp mức độ tin cậy và phương sai các thang đo

Biến quan sát	Scale Mean if Item Deleted (Trung bình thang đo nếu loại biến)	Scale Variance if Item Deleted (Phương sai thang đo nếu loại biến)	Corrected Item-Total Correlation (Hệ số tương quan)	Cronbach's Alpha if Item Deleted (Hệ số tin cậy cronbach's Alpha nếu loại biến)
Ý định tiêu dùng xanh (Cronbach's Alpha = 0,868)				
YDX1	11,09	4,774	0,690	0,843
YDX2	10,98	4,866	0,717	0,833
YDX3	11,00	4,530	0,735	0,825
YDX4	11,02	4,736	0,737	0,824
Chuẩn chủ quan (Cronbach's Alpha = 0,764)				
CCQ1	10,30	3,582	0,575	0,702
CCQ2	10,33	3,764	0,565	0,707
CCQ3	10,33	3,709	0,550	0,715
CCQ4	10,27	3,831	0,563	0,709
Chuẩn mực xã hội (Cronbach's Alpha = 0,769)				
CMXH1	10,49	3,441	0,640	0,675
CMXH2	10,57	3,855	0,576	0,711
CMXH3	10,60	3,947	0,562	0,719
CMXH4	10,54	3,983	0,508	0,747
Nhận thức về tiêu dùng xanh (Cronbach's Alpha = 0,809)				
NTX1	10,31	3,819	0,644	0,752
NTX2	10,32	4,114	0,598	0,774
NTX3	10,25	3,947	0,618	0,765
NTX4	10,17	3,946	0,645	0,752
Nhận thức về giá cả (Cronbach's Alpha = 0,770)				
NTG1	6,66	2,245	0,676	0,606
NTG2	6,73	2,615	0,575	0,722
NTG3	6,64	2,580	0,565	0,733

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS

Kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo cho thấy “Ý định tiêu dùng xanh” được đo lường bởi 4 chỉ báo, thang đo đạt mức độ tin cậy cao khi có hệ số Cronbach's Alpha = 0,868. Các biến “Chuẩn chủ quan”, “Chuẩn mực xã hội”, “Nhận thức về tiêu dùng xanh” và “Nhận thức về giá cả” đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,3 và đảm bảo nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha của thang đo, cao nhất là nhận thức về tiêu dùng xanh (0,809) và thấp nhất là chuẩn chủ quan (0,764). Các hệ số tương quan biến tổng các biến này đều đảm bảo lớn hơn 0,3. Như vậy, các chỉ báo của thang đo đều đảm bảo mức độ tin cậy và phù

hợp để tiến hành các bước tiếp theo.

+ Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory factor analysis) được tiến hành đối với tất cả các quan sát cùng một lúc nhằm kiểm tra tính đơn hướng của mỗi thang đo và khám phá số lượng nhân tố dựa trên dữ liệu thực tế. Thực hiện kiểm định KMO và Bartlett với phần mềm SPSS 20.0, kết quả cho thấy chỉ tiêu kiểm định KMO = 0,836 > 0,5 và chỉ tiêu kiểm định Bartlett có xác suất tới hạn p-value (Sig.) < 0,05 (bảng 4). Điều này chứng tỏ mẫu nghiên cứu phù hợp với phân tích nhân tố (Hair & cộng sự, 2009).

Bảng 4. Bảng tổng hợp ma trận xoay các nhân tố khám phá

Hệ số KMO		0,836
Giá trị Chi bình phương xấp xỉ	1760,720	
Bậc tự do	105	
Sig.	0,000	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1241,134
	Df	10
	Sig.	,000

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS

Bảng 5. Bảng kết quả ma trận xoay nhân tố độc lập

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố			
	1	2	3	4
NTX1	0,794			
NTX3	0,792			
NTX4	0,786			
NTX2	0,760			
CMXH1		0,790		
CMXH2		0,753		
CMXH3		0,750		
CMXH4		0,681		
CCQ1			0,746	
CCQ2			0,746	
CCQ3			0,740	
CCQ4			0,670	
NTG2				0,799
NTG1				0,798
NTG3				0,782

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS

Kết quả phân tích EFA với phép quay Varimax cho thấy các biến quan sát được rút gọn thành 4 nhân tố độc

lập, tương ứng với các khái niệm lý thuyết ban đầu gồm: nhận thức về tiêu dùng xanh (NTX), chuẩn mực xã hội (CMXH), chuẩn chủ quan (CCQ) và nhận thức về giá (NTG).

Tất cả các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5, dao động trong khoảng 0,670 - 0,799, cho thấy các biến quan sát có mức độ tương quan cao với nhân tố mà chúng đại diện. Trong đó, nhận thức về giá (NTG2 = 0,799) và nhận thức về tiêu dùng xanh (NTX1 = 0,794) là hai nhóm có hệ số tải nổi bật hơn, phản ánh tầm quan trọng của yếu tố chi phí và nhận thức cá nhân trong hành vi tiêu dùng xanh.

Không có biến quan sát nào tải đồng thời lên hai nhân tố với hệ số tương đương nhau, cho thấy các nhân tố đạt được giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Đồng thời, không xuất hiện hiện tượng xáo trộn nhân tố; các biến đo lường của từng khái niệm đều hội tụ vào đúng nhóm lý thuyết tương ứng. Như vậy, sau phân tích EFA, mô hình nghiên cứu vẫn giữ nguyên số lượng nhân tố như giả thuyết ban đầu và không loại bỏ biến quan sát nào.

+ Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu:

Bảng 6. Bảng kiểm định tương quan Pearson giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc

		Chuẩn chủ quan	Chuẩn mực xã hội	Nhận thức về tiêu dùng xanh	Nhận thức về giá cả	Ý định tiêu dùng xanh
Chuẩn chủ quan	Pearson Correlation	1	0,404**	0,319**	0,411**	0,662**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	369	369	369	369	369
Chuẩn mực xã hội	Pearson Correlation	0,404**	1	0,179**	0,343**	0,601**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	369	369	369	369	369
Nhận thức về tiêu dùng xanh	Pearson Correlation	0,319**	0,179**	1	0,222**	0,480**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	369	369	369	369	369
Nhận thức về giá cả	Pearson Correlation	0,411**	0,343**	0,222**	1	0,536**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	369	369	369	369	369
Ý định tiêu dùng xanh	Pearson Correlation	0,662**	0,601**	0,480**	0,536**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	369	369	369	369	369

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy tất cả các biến độc lập, bao gồm chuẩn chủ quan (CCQ), chuẩn mực xã hội (CMXH), nhận thức về tiêu dùng xanh (NTX) và nhận thức về giá (NTG), đều có mối tương quan tuyến tính dương với biến phụ thuộc là ý định tiêu dùng xanh (YĐX), với mức ý nghĩa thống kê Sig. < 0,05.

Điều này khẳng định mối quan hệ giữa các biến độc lập và ý định tiêu dùng xanh là có ý nghĩa thống kê.

Cụ thể, chuẩn chủ quan có hệ số tương quan cao nhất với ý định tiêu dùng xanh ($r = 0,662$), cho thấy đây là yếu tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên. Tiếp đến là chuẩn mực xã hội ($r =$

0,601), nhận thức về tiêu dùng xanh ($r = 0,508$) và nhận thức về giá ($r = 0,396$). Mặc dù hệ số tương quan của nhận thức về giá thấp hơn so với các yếu tố khác, nhưng vẫn có ý nghĩa thống kê, chứng tỏ yếu tố này vẫn góp phần tích cực trong việc hình thành ý định tiêu dùng xanh.

Ngoài ra, các hệ số tương quan giữa các biến độc lập đều nhỏ hơn 0,8, cho thấy hiện tượng đa cộng tuyến không đáng kể trong mô hình. Điều này đồng nghĩa rằng mỗi biến độc lập đều có khả năng giải thích riêng biệt cho biến phụ thuộc, không gây nhiễu lẫn nhau trong quá trình hồi quy.

Từ kết quả trên, có thể nhận định rằng các yếu tố lý thuyết được đề xuất đều có cơ sở thực tiễn vững chắc. Đặc biệt, chuẩn chủ quan và chuẩn mực xã hội là hai yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định tiêu dùng xanh, cho thấy vai trò nổi bật của nhận thức cá nhân và tác động từ môi trường xã hội, bao gồm kỳ vọng, đánh giá và hành vi của những người xung quanh trong việc thúc đẩy sinh viên hình thành và duy trì ý định tiêu dùng xanh.

+ Phân tích hồi quy tuyến tính: Kiểm định các giả thuyết hồi quy tuyến tính và sự phù hợp mô hình.

Bảng 7. Bảng mức độ giải thích của mô hình

Mô hình	R	R Square	Adjusted R Square	Sai số ước lượng	Change Statistics	
					Sig. F Change	Hệ số Durbin-Watson
1	0,823 ^a	0,678	0,674	0,40493	0,000	2,036

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS

Bảng 7 cho thấy giá trị Adjusted R Square bằng 0,674 có nghĩa là 67,4% sự biến thiên của ý định tiêu dùng xanh được giải thích bởi sự biến thiên của 4 biến độc lập chuẩn chủ quan, chuẩn mực xã hội, nhận thức về tiêu dùng xanh và nhận thức về giá cả. Đây là một giá trị khá cao, cho thấy mô hình có mức độ giải thích tốt, chứng minh rằng các yếu tố được đề xuất trong mô hình nghiên cứu là phù hợp với thực tiễn hành vi tiêu dùng xanh của sinh viên. Giá trị $R = 0,823$ cũng cho thấy có mối tương quan tuyến tính mạnh giữa tập hợp các biến độc lập và biến phụ thuộc YDTEX.

Kết quả kiểm định F (Sig. F Change = 0,000 < 0,05) cho thấy mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê, tức là ít nhất một trong các biến độc lập có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc và khẳng định rằng các yếu tố trong mô hình đang thực sự tác động đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên.

Ngoài ra kiểm định Durbin- Waston (d) cho thấy kết quả $d = 2,036$ ($1 < d < 3$), không có tương quan giữa các phần dư, mô hình đảm bảo giả định độc lập của phần sai số.

Bảng 8. Thống kê, phân tích các hệ số hồi quy

Mô hình		Khoảng tin cậy chưa chuẩn hóa		Khoảng tin cậy chuẩn hóa	Kiểm định t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,727	0,163		-4,458	0,000		
	Chuẩn chủ quan	0,405	0,040	0,353	10,006	0,000	0,728	1,373
	Chuẩn mực xã hội	0,382	0,038	0,338	10,131	0,000	0,818	1,222
	Nhận thức về tiêu dùng xanh	0,285	0,035	0,259	8,184	0,000	0,888	1,127
	Nhận thức về giá cả	0,207	0,032	0,218	6,496	0,000	0,795	1,258

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS của tác giả

Hệ số phóng đại phương sai VIF (Variance Inflation factor - VIF) của các biến độc lập đều nhỏ hơn 10 (dao động từ 1,222 đến 1,755) cho thấy mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến. Điều này đảm bảo tính tin cậy trong việc ước lượng ảnh hưởng riêng biệt của từng biến độc lập đến biến phụ thuộc.

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa có dạng:

$$Y = - 0,727 + 0,405 X1 + 0,382 X2 + 0,285 X3 + 0,207 X4$$

Trong đó : X1: Chuẩn chủ quan

X2: Chuẩn mực xã hội

X3: Nhận thức về tiêu dùng xanh

X4: Nhận thức về giá cả

Y: Ý định tiêu dùng xanh - biến phụ thuộc

Dựa vào phương trình trên cho thấy, các hệ số hồi quy β_i chưa chuẩn hóa đều mang dấu dương, điều đó có nghĩa là cả 04 nhân tố nghiên cứu đều có ảnh hưởng cùng chiều đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên. Nói cách khác,

khi cải thiện bất kỳ một nhân tố nào trong phương trình hồi quy trên đều làm tăng ý định tiêu dùng xanh của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

Để đánh giá các mức ý định tiêu dùng xanh của sinh viên, ta sử dụng các giá trị của hệ số Beta đã chuẩn hóa trong bảng 8 được xem xét cụ thể như sau: Nhân tố “Chuẩn chủ quan” (Beta = 0,353); “Chuẩn mực xã hội” (Beta = 0,338); “Nhận thức về tiêu dùng xanh” (Beta = 0,259); “Nhận thức về giá cả” (Beta = 0,218). Phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng:

$$Y = 0,353 X1 + 0,338 X2 + 0,259 X3 + 0,218 X4$$

Trong đó : X1: Chuẩn chủ quan

X2: Chuẩn mực xã hội

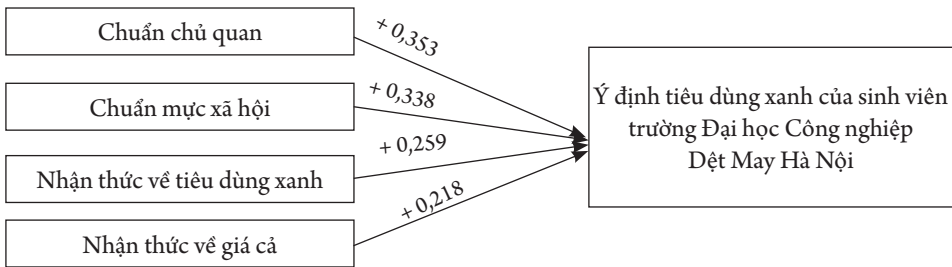
X3: Nhận thức về tiêu dùng xanh

X4: Nhận thức về giá cả

Y: Ý định tiêu dùng xanh – biến phụ thuộc

Do vậy mô hình sau khi chuẩn hóa được vẽ lại như hình 2.

Hình 2. Mô hình sau khi chuẩn hóa



Bảng 9. Các giả thuyết được chấp nhận sau khi phân tích dữ liệu

Giả thuyết	Nội dung
H1	Chuẩn chủ quan có tác động thuận chiều đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU.
H2	Chuẩn mực xã hội có tác động thuận chiều đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU.
H3	Nhận thức về tiêu dùng xanh có tác động thuận chiều đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU.
H4	Nhận thức về giá cả có tác động thuận chiều đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy có bốn nhóm yếu tố chính ảnh hưởng tích cực đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU, bao gồm: chuẩn chủ quan, chuẩn mực xã hội, nhận thức về tiêu dùng xanh và nhận thức về giá cả.

Trong đó, chuẩn chủ quan là yếu tố có tác động mạnh nhất. Sinh viên chịu ảnh hưởng đáng kể từ những người quan trọng xung quanh như gia đình, bạn bè, giảng viên, hoặc những hình mẫu có uy tín. Áp lực tích cực từ những đối tượng này thúc đẩy sinh viên hành động theo hướng được xã hội chấp nhận và mong đợi. Kết quả này phù hợp với Lý thuyết TPB của Ajzen (1991), đồng thời củng cố phát hiện của Paul, Modi và Patel (2016) về vai trò nổi bật của chuẩn chủ quan trong việc hình thành ý định mua xanh ở giới trẻ.

Chuẩn mực xã hội cũng có tác động đáng kể, phản ánh nhận thức của sinh viên về mức độ phổ biến và được chấp nhận của các hành vi tiêu dùng thân thiện với môi trường trong cộng đồng học đường. Yếu tố này tạo động lực hòa nhập, khiến sinh viên có xu hướng

hành động theo những chuẩn mực “xanh” để duy trì sự đồng thuận và được chấp nhận trong tập thể. Điều này cho thấy môi trường học tập tại HTU đã góp phần định hình hành vi thông qua việc lan tỏa và củng cố các giá trị tiêu dùng bền vững.

Bên cạnh đó, nhận thức về tiêu dùng xanh đóng vai trò nền tảng khi giúp sinh viên hiểu rõ ý nghĩa, lợi ích và tầm quan trọng của hành vi tiêu dùng bền vững. Khi nhận thức được nâng cao, sinh viên hình thành thái độ tích cực và ý định tiêu dùng xanh mạnh mẽ hơn, phù hợp với quan điểm của Kollmuss và Agyeman (2002) và Boztepe (2012).

Cuối cùng, mặc dù nhận thức về giá có tác động yếu hơn so với các yếu tố khác, song vẫn có ý nghĩa thống kê. Sinh viên vẫn quan tâm đến chi phí sản phẩm xanh, nhưng sẵn lòng chi trả cao hơn khi nhận thấy giá trị xã hội và môi trường mà sản phẩm mang lại phù hợp với các nghiên cứu của Khoiriyah và Toro (2018) và Chaudhary (2018).

Có thể thấy 4 yếu tố này không tồn tại độc lập mà

tác động tương hỗ, củng cố lẫn nhau trong việc hình thành ý định tiêu dùng xanh. Do đó, các chương trình giáo dục, truyền thông và truyền cảm hứng về tiêu dùng xanh nên được thiết kế theo hướng tăng cường ảnh hưởng xã hội tích cực, nâng cao nhận thức cá nhân và giảm rào cản về giá để khuyến khích sinh viên hướng tới ý định và hành vi tiêu dùng bền vững.

5. Một số kiến nghị

Với kết quả phân tích dữ liệu trên của nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị cũng như chiến lược truyền thông hiệu quả nhằm tăng cường thúc đẩy ý định hướng đến tiêu dùng xanh của sinh viên như sau:

Thứ nhất, với thang đo chuẩn chủ quan cho thấy các bạn sinh viên đã và đang rất quan tâm tới vấn đề bảo vệ môi trường, cũng như việc họ quan tâm tới ý kiến người khác về ý định tiêu dùng xanh. Điều này có thể được quan tâm và kết hợp tổ chức các hoạt động hướng tới cộng đồng, xã hội và chia sẻ trong sinh viên, trong khu dân cư quanh vùng. Do đó, nên tác động vào ý thức tập thể của sinh viên trong việc hướng đến tiêu dùng xanh thông qua tuyên truyền, vận động. Một số dự án phù hợp với giới trẻ như: đạp xe tuyên truyền, khu phố xanh, vũ điệu hành động xanh, tôi yêu rác, môi trường sinh thái... Các dự án này có thể phát huy tính tập thể của cộng đồng, nhất là sinh viên cho những hành động có lợi cho môi trường sống.

Thứ hai, kết quả nghiên cứu cho thấy chuẩn mực xã hội có tác động tích cực đến ý định tiêu dùng xanh của sinh viên HTU. Điều này phản ánh ảnh hưởng mạnh mẽ từ gia đình, bạn bè, cộng đồng và phương tiện truyền thông đại chúng đối với nhận thức và hành vi tiêu dùng của sinh viên. Khi xã hội ngày càng đề cao lối sống bền vững, sinh viên có xu hướng tin rằng việc sử dụng sản phẩm xanh giúp giảm lãng phí, bảo vệ tài nguyên thiên nhiên và thể hiện trách nhiệm cá nhân với môi trường. Trên cơ sở đó, nhà trường và doanh nghiệp nên tăng cường các hoạt động truyền thông và giáo dục nhằm củng cố chuẩn mực xanh trong cộng đồng sinh viên. Các nội dung về bảo vệ môi trường, tiêu dùng bền vững và tiết kiệm tài nguyên có thể được lồng ghép vào các cuộc thi, hoạt động ngoại khóa hoặc chương trình đào tạo chính khóa, giúp sinh viên nhận thức sâu sắc

hơn về mối liên hệ giữa hành vi tiêu dùng cá nhân và sự phát triển bền vững. Bên cạnh đó, trong bối cảnh các mạng xã hội và nền tảng trực tuyến ngày càng đóng vai trò trung tâm trong giao tiếp của giới trẻ, các doanh nghiệp có thể tận dụng kênh này để tạo ảnh hưởng nhóm tham khảo thông qua các chiến dịch truyền thông xanh hấp dẫn và lan tỏa. Ngoài ra, sinh viên có xu hướng định hình hình ảnh bản thân tích cực khi tham gia vào các hoạt động tiêu dùng xanh, vì vậy việc ghi nhận, khen thưởng và tôn vinh các cá nhân hoặc nhóm sinh viên tiên phong trong các chiến dịch truyền thông môi trường sẽ góp phần củng cố chuẩn mực xã hội tích cực, từ đó thúc đẩy mạnh mẽ hơn ý định tiêu dùng xanh trong cộng đồng sinh viên.

Thứ ba, nhận thức về tiêu dùng xanh của sinh viên cũng cho thấy các bạn rất quan tâm về vấn đề môi trường cũng như các nội dung liên quan tới việc giảm thiểu ô nhiễm, cải thiện môi trường và tránh lãng phí tài nguyên thiên nhiên. Điều này cũng ảnh hưởng tích cực đến ý định mua sản phẩm xanh. Vì vậy, có thể phát triển các nhóm sinh viên làm truyền thông, các nhóm tiêu dùng xanh trong sinh viên, trong cộng đồng để giúp các bạn trẻ tiếp cận thông tin về sản phẩm xanh tốt hơn... Do đó, nên hướng đến thực hiện tuyên truyền và thực hiện các chương trình tiếp thị về những lợi ích mang lại cho môi trường đối với việc tiêu dùng sản phẩm xanh trong giới trẻ tại HTU. Giảng viên có thể thúc đẩy sinh viên tham gia các dự án, đề tài về bảo vệ môi trường, lồng ghép các hoạt động ngoại khóa, tham gia các buổi tập huấn về bảo vệ môi trường, tham gia các hoạt động hưởng ứng không dùng túi nilon, thu gom rác thải, tái chế rác, phân loại rác, 3R...

Trong khuôn khổ nghiên cứu khoa học sinh viên nên đối tượng mẫu đang bị thu hẹp là sinh viên HTU. Hướng nghiên cứu trong tương lai có thể kế thừa và mở rộng hơn tới các bạn trẻ trên toàn quốc để lan tỏa ý định tiêu dùng xanh trong nhóm người tiêu dùng trẻ. Nhờ vậy, ý thức của người tiêu dùng nói chung và người tiêu dùng trẻ nói riêng sẽ ngày càng được lan tỏa và nâng cao. Nghiên cứu tiếp theo sẽ có thể chuẩn hóa các nội dung thang đo với kiểm định CFA hoặc SEM để tăng độ tin cậy hơn cho các thang đo và mô hình.

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 179–211.
- Ajzen, I., Fishbein, M., (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Aman, A. H. L., Harun, A., & Hussein, Z. (2012). The influence of environmental knowledge and concern on green purchase intention: The role of attitude as a mediating variable. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 7(2), 145–167.
- Bateman, I. J., Day, B., Lake, I. R., & Lovett, A. A. (2001). *The Effect of Road Traffic Noise on Residential Property Values: A Literature Review and Hedonic Pricing Study*. Edinburgh, UK: Scottish Executive Development Department.
- Boztepe, A. (2012). Green marketing and its impact on consumer buying behavior. *European Journal of Economic and Political Studies*, 5(1), 5–21.
- Chan, R. Y. K. (2001). Determinants of Chinese consumers' green purchase behavior. *Psychology & Marketing*, 18(4), 389–413.
- Chaudhary, R. and Bisai, S. (2018). Factors influencing green purchase behavior of millennials in India. *Management of Environmental Quality*, vol.29(5): 798-812.
- Chen, T. B. and Chai, L. T. (2010). Attitude towards the Environment and Green Products: Consumers's Perspective. *Management Science and Engineering*, 4(2): 27–39.
- Dung, N. V. (2010). *Nghiên cứu tiếp thị*. Nhà xuất bản Lao động, Thành phố Hồ Chí Minh. 518 trang.
- Feick, L., Coulter, R. A. and Price, L. L. (2003). Rethinking the Origins of Involvement and Brand Commitment: Insights from Postsocialist Central Europe. *Journal of Consumer Research*, 30: 151–169.
- Giao, H. N. K. (2018). Một số yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng sản phẩm xanh tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học - số 30*
- Hessami, H., & Yousefi, P. (2013). Investigation of major factors influencing green purchasing behavior: Interactive approach. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(4), pp-584.
- Keelson, S. A. (2021). *Students Awareness of Green Consumer Behaviour and Sustainable Environment in Ghana: Using OpenBugs*, Takoradi Technical University, Ghana.
- Khoiriyah, S. and Toro, M.J.S., (2018). Attitude toward green product, willingness to pay and intention to purchase. *International Journal of Business and Society*, vol.19 (4): 620-628.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260.
- Kotler, P. (2011). «Philip Kotler's Contributions to Marketing Theory and Practice», Malhotra, N.K. (Ed.) *Review of Marketing Research: Special Issue – Marketing Legends (Review of Marketing Research, Vol. 8)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 87-120.
- Kumar, B. (2012). *Theory of Planned Behaviour Approach to Understand the Purchasing Behaviour for Environmentally Sustainable Products*. Ahmedabad, India: Indian Institute of Management, 1-43.
- Lee, K. (2008). *Opportunities for Green Marketing: Young Consumers*. *Marketing Intelligence & Planning*, 26(6): 573-586.
- Loan, L. T. T. (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng xanh tại thành phố Thủ Đức. *Tạp chí Công Thương*.
- Lộc, V. T. T. (2010). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học và viết đề cương nghiên cứu*. Nhà xuất bản Đại học Cần Thơ.
- Lu, T. K. (2014). Assessing the variables that influence the intention of green purchase. *Social Sciences Research*, 9(10): 27–37.
- Newholm, T. (2005). *The Role of Green Consumption Practices in Defining Self-Identities: a Qualitative Research in Denmark and Italy*.
- Nia, B. P., Dyah, I. R., Hery, S., & Bayu, D. S. (2018). *The Effect of Green Purchase Intention Factors on the Environmental Friendly Detergent Product* (Lerak). *E3S Web of Conferences*, 73.
- Norazah Mohd Suki. (2016). Green product purchase intention: impact of green brands, attitude, and knowledge. *British Food Journal*, 118 (12). pp. 2893-2910.
- Paul, J., Modi, A. and Patel, J., (2016). Predicting green product consumption using theory of planned behavior and reasoned action. *Journal of Retailing and Consumer Services*, vol.29: 123–134.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Essex. *Financial Times/Prentice Hall*.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, *Advances in Experimental. Social Psychology*. Volume 25, Elsevier, pp. 1–65
- Siria, N. (2011). Social media and its role in marketing, *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1 (2), 1-16
- Slovin, M. B., & Sushka, M. E. (1984). A note on the evidence on alternative models of the banking firm: A cross section study of commercial loan rates. *Journal of Banking & Finance*, 8(1), 99-108.
- Stern, P. C. (2000). New Environmental Theories: Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of Social Issues*, 56, 407-424.

- Thúy, N. T. (2022). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của người dân trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo* - số 36.
- Trang, Đ. T. T., Hồng, Đ. T., Hằng, L. T. N., Mai, N. T. N., Mai, B. N., Thịnh, M. T. (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiêu dùng xanh của giới trẻ Việt Nam. *Tạp chí tài chính kỳ 1*.
- Tuấn, N. V. (2020). *Ảnh hưởng của thu nhập và trình độ học vấn đến hành vi tiêu dùng xanh*, Đại học Công nghiệp Hà Nội.
- Tuấn, T. A., Mai, N. T. (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua sắm xanh của người tiêu dùng ở thành phố Đông Hà. *Tạp chí khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 126 (5C), 33–44.
- Từ, H. H., Ngọc, N. V & Linh, Đ. P. (2018). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng xanh của người dân Nha Trang. *Tạp chí Kinh tế đối ngoại – Kinh tế quốc tế Trường Đại học Ngoại thương – số 103* (2018).
- Vân, Đ. T. H., Long, Đ. T. (2023). Hiệu quả của chuẩn mực xã hội trong việc thúc đẩy hành vi mua sắm sinh học: Vai trò trung gian của niềm tin. *Tạp Chí điện tử Khoa học và Công nghệ Giao thông*, 3(3), 1–11.
- Vermeir, I., and Verbeke, W. (2008). Sustainable food consumption among young adults in Belgium: Theory of planned behaviour and the role of confidence and values. *Ecological Economics*, 64: 542-553.
- Vy, H. Đ. T. (2023). Vai trò của sự hiểu biết về môi trường đối với ý định tiêu dùng xanh của thế hệ Z. *Tạp chí Công Thương*, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.
- Wu, S. I. & Chen, J. Y. (2014). A model of green consumption behavior constructed by the theory of planned behavior, *International Journal of Marketing Studies*, 6(5), pp. 119-132.
- Zia-ur-Rehman and Dost, M. K. (2013). *Conceptualizing Green Purchase Intention in Emerging Markets: An Empirical Analysis on Pakistan*. The 2013 WEI International Academic Conference Proceedings, 99-120.

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

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.
- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

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

- 1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.
- 2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).
- 3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.
- 4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.
- 5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

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

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

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.
- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.
- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

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

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

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

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

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: <http://ulsa.edu.vn/>

