



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

- ▶ Ảnh hưởng của nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc của người lao động Việt Nam
- ▶ Rào cản tiếp cận dịch vụ y tế của người cao tuổi Việt Nam
- ▶ Phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn hiện nay - Cơ hội và thách thức

SỐ 35
10/2024

<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 35 - Tháng 10/2024

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

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Ảnh hưởng của nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc của người lao động Việt Nam*

Nguyễn Thị Liên Hương, Lê Phan Hòa

- 18 *Rào cản tiếp cận dịch vụ y tế của người cao tuổi Việt Nam*

Nguyễn Trung Hải 76, Nguyễn Thị Nga

- 25 *Phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn hiện nay - Cơ hội và thách thức*

Nguyễn Thị Hương

- 35 *Vai trò tham vấn của nhân viên công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người cao tuổi tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng*

Nguyễn Thị Huệ, Trần Thị Quỳnh

- 45 *Nghiên cứu tổng quan về chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế trong đào tạo kế toán*

**Tạ Thị Thúy Hằng, Trần Thị Kim Chi,
Đoàn Thị Nguyệt Ngọc**

- 52 *Xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở*

Lê Thị Ngọc Lâm

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 35 - 10/2024

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

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Impact of Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms Awareness (STARA) to Vietnamese workers' perceived job insecurities*
Nguyen Thi Lien Huong, Le Phan Hoa
- 18** *Barriers to healthcare access for the elderly population in Vietnam*
Nguyen Trung Hai 76, Nguyen Thi Nga
- 25** *Human resource development in Vietnam in the current period: opportunities and challenges*
Nguyen Thi Huong
- 35** *The consulting role of social workers in mental health care for the elderly at Dien Hong nursing Center*
Nguyen Thi Hue, Tran Thi Quynh
- 45** *Overview of international financial reporting standards in accounting education*
Ta Thi Thuy Hang, Tran Thi Kim Chi, Doan Thi Nguyet Ngoc
- 52** *Establishing and executing a framework of leadership culture standards within the grassroots political system*
Le Thi Ngoc Lam

ẢNH HƯỞNG CỦA NHẬN THỨC VỀ BIẾN ĐỔI CÔNG NGHỆ (STARA) ĐẾN CẢM NHẬN MỨC ĐỘ ĐẢM BẢO CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Liên Hương

huongntl.neu@gmail.com

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

TS. Lê Phan Hòa

hoalp@neu.edu.vn

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt: Cách mạng công nghiệp 4.0 mang đến công nghệ đột phá như nhà máy thông minh và Internet vạn vật, thay đổi mô hình doanh nghiệp và nâng cao năng suất. Tuy nhiên, tự động hóa gây lo ngại về việc thay thế lao động, đặc biệt trong ngành sản xuất. Các yếu tố như chánh niệm (MF), kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo và tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức có thể giảm tác động tiêu cực của công nghệ, nhưng vẫn cần nghiên cứu thêm để kiểm định các ảnh hưởng này. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng và thực hiện khảo sát online với các cá nhân trên 18 tuổi đã đi làm và sinh sống tại Việt Nam. Kết quả khảo sát thu được 388 phiếu hợp lệ và phân tích cho thấy chánh niệm (MF) không ảnh hưởng trực tiếp đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc (PJI), nhưng tác động gián tiếp qua nhận thức công nghệ (STARA), lo ngại về các sự kiện khó dự báo (IES) và cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE). Các yếu tố điều tiết như tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức (AOC) và kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER) không có tác động có ý nghĩa thống kê. STARA ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến PJI, giải thích 43,4% sự biến thiên. Kết quả giúp các nhà quản lý xây dựng chiến lược bảo đảm ổn định công việc cho lao động trong bối cảnh thay đổi công nghệ.

Từ khóa: STARA, cảm nhận mức độ đảm bảo công việc (PJI), chánh niệm (MF), kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER)

IMPACT OF SMART TECHNOLOGY, ARTIFICIAL INTELLIGENCE, ROBOTICS AND ALGORITHMS AWARENESS (STARA) TO VIETNAMESE WORKERS' PERCEIVED JOB INSECURITIES

Abstract: The 4.0 Industrial Revolution created breakthrough technology such as intelligent robotics and Internet of Things (IoT), which transforms business models and improves productivity. However, automation raises concerns about job replacement, especially in the manufacturing industry. Although some impact factors like mindfulness (MF), Expectation of retraining (ER) và Autorativeness of culture (AOC) may decrease the negative impact of technology, empirical research is needed to verify the influences. The quantitative research analysing 388 valid responses shows that mindfulness (MF) does

not directly impact perceived job insecurity (PJI) but has an indirect effect through STARA awareness (STARA), Fear of crisis from unpredictable events (FC), and Cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE). Moderating variables such as AOC and ER have no statistically significant effects. STARA and concerns about COVID-19 directly influence perceived job insecurity, explaining 43.4% of its variance. The results help managers develop strategies to ensure job stability in the context of changes in technology.

Keywords: STARA, perceived job insecurity (PJI), mindfulness (MF), Expectation of retraining (ER)

Mã bài báo: JHS - 218

Ngày nhận bài sửa: 07/09/2024

Ngày nhận bài: 18/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 29/08/2024

1. Giới thiệu chung

Cách mạng công nghiệp 4.0, bắt đầu từ hội chợ Hannover năm 2011 tại Đức (Schwab, 2018), mang đến những công nghệ đột phá như nhà máy thông minh, vật liệu mới, công nghệ in 3D và Internet kết nối vạn vật (IoT), làm thay đổi mô hình doanh nghiệp và có tiềm năng ứng dụng rộng rãi, giúp tăng năng suất và giảm chi phí. Theo IFR (2021), mật độ robot trong sản xuất toàn cầu đã tăng gấp đôi so với năm 2015, và khảo sát cho thấy 48% doanh nghiệp đã hoặc dự kiến triển khai AI trong 12 tháng tới. Tuy nhiên, tự động hóa cũng tạo ra lo ngại về việc con người có thể bị thay thế. Các nghiên cứu của Nica (2016) và Prisecaru (2016) cho thấy tự động hóa nhanh chóng có thể đẩy người lao động vào thế bất lợi. Autor & Dorn (2013) chỉ ra rằng từ 1980 đến 2005, tỷ lệ công việc kỹ năng trung bình ở Mỹ giảm từ 50% xuống 42% do tiến bộ công nghệ. Frey & Osborne (2013) dự đoán 47% công việc ở Anh có thể bị thay thế, và Manyika và cộng sự (2017) dự đoán đến 2030, 375 triệu lao động toàn cầu sẽ phải thay đổi nghề nghiệp hoặc học kỹ năng mới. Tại Việt Nam, các ngành như dệt may và da giày có khoảng 84% lao động có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ STARA (Anzolin, 2021), không chỉ công việc kỹ năng thấp mà cả các nghề trung lưu, chuyên môn cũng bị ảnh hưởng. Đại dịch Covid-19 đã đẩy nhanh xu hướng này khiến hàng triệu lao động mất việc và thu nhập giảm mạnh (WEF, 2021). Wilson và cộng sự (2020) cho rằng cuộc khủng hoảng kinh tế do đại dịch đã khiến hàng trăm triệu người thất nghiệp, dẫn đến lo âu, căng thẳng và trầm cảm gia tăng.

Để giảm thiểu tác động tâm lý tiêu cực, các học giả đề xuất MF như một liệu pháp giúp duy trì tinh thần người lao động. Chánh niệm - sự tập trung vào hiện tại với thái độ chấp nhận và không phán xét (Germer,

2005) đã được chứng minh hiệu quả trong việc giảm căng thẳng và kiệt sức. Hulsheger và cộng sự (2013) nhận thấy MF giúp nhân viên giảm bớt lo lắng về công việc ngoài giờ, cải thiện sự hài lòng và giảm kiệt sức. Nghiên cứu của Qian và cộng sự (2020) cho thấy MF là nguồn lực cá nhân quan trọng giúp đối mặt với bất an trong công việc. Chen và cộng sự (2021) cho rằng các hoạt động như Yoga, thiền và chương trình MF có thể giảm lo ngại và tăng cảm giác ổn định. Tuy nhiên, tại Việt Nam MF vẫn là khái niệm mới và chưa phổ biến.

Ngoài ra, các chương trình tái đào tạo được coi là giải pháp giúp nhân viên thích ứng với thay đổi của STARA. Illanes và cộng sự (2018) khẳng định tái đào tạo là ưu tiên cấp bách cho các công ty toàn cầu, không chỉ tối ưu hóa nguồn lực mà còn giảm căng thẳng và tăng tính cạnh tranh. Cavaco và cộng sự (2013) cho thấy, tái đào tạo lao động bị sa thải ở Pháp cải thiện thu nhập và nhấn mạnh lợi ích lâu dài của tái đào tạo. Tại Việt Nam, nghiên cứu về ER và ảnh hưởng đến bất an công việc còn hạn chế.

Văn hóa tổ chức cũng ảnh hưởng lớn đến cách nhân viên đối phó với tự động hóa. Ke & Kee Wei (2008) cho rằng văn hóa tổ chức định hình phản ứng nhân viên trước thay đổi. Trong môi trường doanh nghiệp có văn hóa độc quyền, nhân viên dễ cảm thấy bất an. Staufenbiel & König (2010) cho rằng văn hóa này tăng bất an công việc. Kim và cộng sự (2017) nhận thấy AOC có thể làm giảm tự tin, khiến nhân viên cảm thấy cơ hội nghề nghiệp bị hạn chế bởi lãnh đạo hơn là nỗ lực cá nhân.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm cung cấp cái nhìn sâu sắc về cảm nhận của người lao động Việt Nam đối với mức độ đảm bảo công việc dưới ảnh hưởng của công nghệ STARA, đồng thời đánh giá vai trò của các yếu tố như MF, ER

và văn hóa tổ chức trong việc giảm thiểu tác động tiêu cực của các công nghệ có tính chất thay thế.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Các nghiên cứu về PJI đã được thực hiện từ lâu với nhiều khía cạnh khác nhau, bao gồm các yếu tố cá nhân (De Witte, 2005), yếu tố thị trường lao động (O’Rand & cộng sự, 2002) và yếu tố môi trường tổ chức (Kinnunen & cộng sự, 2014). Các yếu tố này có thể được phân tích dưới góc độ vi mô và vĩ mô. Ở cấp độ vi mô, các yếu tố ảnh hưởng đến PJI bao gồm nhân khẩu học của từng đối tượng như trình độ văn hóa, thu nhập, tuổi, giới tính và loại hình công việc (Erlinghagen, 2007). Ở cấp độ vĩ mô, các yếu tố môi trường như luật pháp, tiêu chuẩn, môi trường kinh tế, đổi mới công nghệ và sự gia tăng cạnh tranh quốc tế đều tác động trực tiếp đến PJI (Sverke & Hellgren, 2002; Keim & cộng sự, 2014). Ngoài ra, những thay đổi tổ chức và biến động từ thị trường cũng là các yếu tố khách quan có thể ảnh hưởng đến PJI (Østhus, 2007; Bayliss & cộng sự, 2017). Trong khi đó, các yếu tố chủ quan như cảm nhận khả năng được tuyển dụng, năng lực kiểm soát và trách nhiệm gia đình cũng đóng vai trò quan trọng (Sverke & Hellgren, 2002).

Các yếu tố như cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE) và sự thay đổi do công nghệ được nhắc đến nhiều trong các nghiên cứu về PJI. Tuy nhiên, kết quả không phải lúc nào cũng thống nhất. Một số nghiên cứu không tìm thấy mối quan hệ ý nghĩa giữa công nghệ và PJI (Brougham & Haar, 2018), trong khi các nghiên cứu khác lại chỉ ra ảnh hưởng thuận chiều trực tiếp (Lingmont & Alexiou, 2020). Nghiên cứu của Presbitero & Calleja (2023) cũng cho kết quả không đồng nhất, mặc dù đa số công trình đều tìm thấy có tác động của công nghệ (Borges, 2020; Vassileva, 2020). Ngoài ra, các sự kiện khó dự đoán như dịch bệnh có thể ảnh hưởng trực tiếp hoặc điều tiết đến PJI (Imran & Ahmed, 2020). Những nghiên cứu gần đây cho thấy công nghệ, nhận thức dài hạn và sự kiện bất thường đóng vai trò quan trọng trong việc xác định PJI (Chen & Eyouun, 2021), đặc biệt là đối với người lao động không có khả năng thích ứng tốt với công nghệ.

Dựa trên tổng quan nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã chọn mô hình của Lingmont & Alexiou (2020) làm cơ sở, vì mô hình này làm rõ ảnh hưởng của công nghệ STARA đối với PJI, đồng thời nhấn mạnh vai trò điều tiết của AOC và ER, phù hợp với bối cảnh hiện nay khi chuyển đổi số đang diễn

ra mạnh mẽ. Nhóm tác giả cũng bổ sung yếu tố PE vào mô hình nghiên cứu, vì đây là yếu tố quan trọng trong các nghiên cứu trước (Silla & cộng sự, 2009; Mäkikangas & cộng sự, 2013). Ngoài ra, MF được chứng minh có ảnh hưởng đến cảm nhận cá nhân, giúp giảm căng thẳng và tăng cảm giác ổn định trong công việc (Teasdale & cộng sự, 2000; Bartlett & cộng sự, 2019). Vì vậy, việc bổ sung yếu tố MF vào mô hình và xem xét vai trò của nó đối với PJI, PE và mối lo về các sự kiện khó dự báo được xem là phù hợp để có cái nhìn tổng thể hơn về mối quan hệ giữa các biến số này.

Mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) hoặc các nhân tố trong STARA và PJI vẫn còn nhiều tranh cãi khi kết quả của một số nghiên cứu đã chứng minh đây là mối quan hệ trực tiếp thuận chiều (Borges, 2020; Presbitero & Calleja, 2023) hoặc không có ảnh hưởng (Brougham & Haar, 2018). Có thể thấy, giả thuyết về mối quan hệ trực tiếp thuận chiều nhận được sự đồng thuận của nhiều học giả hơn vì theo lý thuyết, STARA có khả năng vượt qua con người không chỉ ở những vị trí có kỹ năng thấp như trợ lý hay nhân viên bảo trì mà còn mở rộng sang các nhiệm vụ điều hành hoặc quản lý như phân tích dữ liệu và báo cáo hoặc chuẩn bị phân công nhân viên (Chui & cộng sự, 2015). Các nghiên cứu hiện tại còn bị giới hạn bởi vị trí địa lý, đa phần là ở các quốc gia phát triển như Mỹ (Vassileva, 2020), New Zealand (Brougham & Haar, 2017), nơi có lực lượng lao động làm việc chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ (Borges, 2020), chăm sóc khách hàng (Vassileva, 2020; Presbitero & Calleja, 2023). Xét tới bối cảnh các nghề nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ đang tăng lên tại Việt Nam, đi kèm với nó là sự áp dụng rộng rãi và đổi mới sử dụng rộng rãi của công nghệ, nhóm tác giả kỳ vọng:

H1: Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA có tác động tích cực tới cảm nhận mức độ bảo đảm của công việc

Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo là cảm nhận của nhân viên về việc tổ chức cung cấp các chương trình phát triển bản thân (Kraimer & cộng sự, 2011) và đây là định nghĩa được nhóm tác giả sử dụng trong nghiên cứu này. Keim & cộng sự (2014) đã chứng minh rằng, AOC điều tiết mối quan hệ giữa các nhân tố được dự đoán (thay đổi tổ chức, điểm kiểm soát tâm lý...) và PJI. Hoạt động tái đào tạo cũng là một phần trong văn hóa học tập (Kinnunen & cộng sự, 2000)

và đóng vai trò điều tiết PJI của người lao động trước bối cảnh biến đổi công nghệ STARA. Với những ảnh hưởng của biến đổi công nghệ đối với mức độ bảo đảm công việc, một chiến lược phục hồi được các học giả đề xuất là đào tạo lại nhân viên. Tái đào tạo có thể giúp mọi người thích nghi hơn với sự thay đổi bằng cách tăng khả năng được tuyển dụng của họ (Cinar & cộng sự, 2014; Lingmont & Alexiou, 2020). Theo hiểu biết tốt nhất của nhóm tác giả, công trình của Lingmont và Alexiou (2020) là nghiên cứu duy nhất từ trước đến nay chứng minh vai trò điều tiết của nhân tố ER đến mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI. Có thể thấy, còn ít các minh chứng thực nghiệm cho mối quan hệ vừa nêu. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết này tại bối cảnh của Việt Nam:

H2: Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và nhận thức mức độ đảm bảo của công việc.

AOC đã được nhiều nghiên cứu đề cập, đặc biệt là mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới. Vào những năm 1990, khái niệm này chủ yếu phản ánh quyền lực từ trên xuống và ít quan tâm đến đời sống nhân viên (Abelson, 1993; Grunig & cộng sự, 2002). Sriramesh & cộng sự (1996) mô tả AOC là một hệ thống khép kín, nơi các quyết định được đưa ra theo quyền hạn và truyền thống, với mục tiêu cá nhân tách biệt khỏi mục tiêu tổ chức. Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa của Sriramesh & cộng sự (1996) về tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức. AOC cũng điều tiết mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ STARA và PJI, mặc dù còn ít nghiên cứu về mối liên hệ này (Shoss, 2017). Mối tương quan giữa hai nhân tố này mặc dù chưa được chú ý đến nhiều nhưng vẫn có lý do để khẳng định rằng có sự ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều giữa AOC và PJI (Loi & cộng sự, 2012; Chen & cộng sự, 2014). Nghiên cứu của (Lingmont & Alexiou, 2020) đã đặt các yếu tố trên trong bối cảnh biến đổi công nghệ (STARA) và chứng minh AOC điều tiết thuận chiều nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI. Có thể thấy, còn ít các minh chứng thực nghiệm cho mối quan hệ trên. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết này tại bối cảnh của Việt Nam:

H3: Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức điều tiết thuận chiều mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc.

Lo ngại lần đầu được định nghĩa vào thập niên 1920 như một phản ứng bẩm sinh, có ảnh hưởng đến tính cách và được truyền qua các thế hệ (M'Gonigal, 1920). Từ 2007 trở đi, lo ngại được nhìn nhận như một trạng thái cảm xúc kích hoạt bởi các mối đe dọa hoặc tín hiệu nguy hiểm, có thể là cảm giác bị động (Kalat & Shiota, 2007) hoặc khó chịu (de Hoog & cộng sự, 2008). Ralph (2013) cho rằng, lo ngại là yếu tố can thiệp vào mối quan hệ giữa bối cảnh và hành vi phản ứng, trong khi Ornell & cộng sự (2020) coi lo ngại là cơ chế thích nghi, chuẩn bị cho phản ứng với tình huống nguy hiểm. Dựa trên các định nghĩa này, nhóm tác giả chọn lo ngại về các sự kiện khó dự báo như Covid-19 là một phản ứng tự nhiên, một trạng thái căng thẳng khi đối mặt với sự kiện bất ngờ và không thể dự báo.

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ thuận chiều và trực tiếp giữa lo ngại về các sự kiện khó dự đoán, như Covid-19, và PJI, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nhận thức tác động của Covid-19 đối với cảm nhận này. Một số nghiên cứu tiêu biểu chứng minh mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa lo ngại về sự kiện khó dự đoán và PJI (Chapman & cộng sự, 2020; Mahmoud & cộng sự, 2021; Sun & cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Khan & cộng sự (2021) chỉ ra rằng lo ngại về các sự kiện khó dự đoán có vai trò điều tiết thuận giữa lo ngại về khủng hoảng kinh tế và PJI. Hơn nữa, các nghiên cứu cũng mới được thực hiện ở một số quốc gia như Hoa Kỳ (Chen & Eyoun, 2021), Pakistan (Ahmad & Bilal, 2022), ngoài ra có một nghiên cứu được thực hiện dựa trên các nhân viên khách sạn tại Việt Nam (Võ Thành Tân & cộng sự, 2020). Với hạn chế về phạm vi và đối tượng khảo sát của những nghiên cứu đi trước, chúng ta vẫn chưa biết tính phù hợp của kết luận trên với môi trường làm việc và lực lượng lao động tại Việt Nam. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết sau:

H4: Lo ngại về các sự kiện khó dự đoán ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc.

Chánh niệm, bắt nguồn từ triết lý Phật giáo, đã được mở rộng trong tâm lý học và chứng minh hiệu quả trong cải thiện sức khỏe tâm thần (Fortney & cộng sự, 2013). Trong kinh tế học, thuật ngữ này lần đầu được giới thiệu trong công trình của Kabat-Zinn (1994) và đã được nghiên cứu chủ yếu dưới hai khía cạnh: nhận thức (Kabat-Zinn, 1994) và cảm xúc

(Hulsheger & cộng sự, 2013). Các nghiên cứu như của Kabat-Zinn (1994) nhấn mạnh sự chú ý có mục đích, trong khi Hayes và Pierson (2005) tập trung vào phản ứng với trải nghiệm tâm lý. Trong khi đó, Hulsheger & cộng sự (2013) nghiên cứu MF trong việc điều chỉnh cảm xúc và giảm kiệt quệ, Bartlett & cộng sự (2019) coi trọng thái độ cởi mở và chấp nhận. Nhóm tác giả chọn kế thừa định nghĩa của Bartlett & cộng sự (2019) trong nghiên cứu này.

Các nghiên cứu về MF từ lâu đã khẳng định ảnh hưởng của biến này lên các vấn đề về nhận thức và cảm nhận ở nhiều mặt khác nhau như cảm nhận giác quan (Brown & Jones, 2010), cảm nhận cơn đau (Zeidan & cộng sự, 2010), cảm nhận kiểm soát (Rosenkranz & cộng sự, 2013), cảm nhận cảm xúc (Gyurak & cộng sự, 2011), cảm nhận căng thẳng và các dấu hiệu căng thẳng (Chiesa & Serretti, 2010), cảm nhận về thời gian (Droit-Volet & cộng sự, 2015), cảm nhận về bản thân (Farb và cộng sự, 2007), cảm nhận về học tập (Schueller & Seligman, 2010), cảm nhận về sự biết ơn (Garland & cộng sự, 2015), cảm nhận về các mối quan hệ cá nhân (Carson & cộng sự, 2004). Đa số các nghiên cứu trước đây đều khẳng định ảnh hưởng tích cực của MF lên các cảm nhận vừa nêu, do đó tại công trình nghiên cứu này nhóm tác giả kỳ vọng tìm được ảnh hưởng tương tự từ MF lên PJI và đề xuất giả thuyết:

H5: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF có ảnh hưởng tích cực đến các vấn đề về nhận thức (Brown & Ryan, 2003; Garland & cộng sự, 2015). Các nghiên cứu trước đây đã khảo sát các mặt nhận thức như phát triển tư duy, tình cảm, cảm nhận thể chất (Brown & Ryan, 2003), nhận thức cảm tính (Holzel & cộng sự, 2011), siêu nhận thức (Chambers & cộng sự, 2009), nhận thức xã hội (Kiken & Shook, 2012), và nhận thức đạo đức (Neff & cộng sự, 2017). Đặc biệt, nhận thức về bản thân có nhiều khía cạnh nhỏ như năng lực cảm xúc và suy nghĩ (Garland & cộng sự, 2015), sự chấp nhận bản thân (Holzel & cộng sự, 2011) và cảm nhận hạnh phúc (Wittmann & Schmidt, 2013). Các công trình nghiên cứu này đều khẳng định ảnh hưởng của MF đối với nhận thức cá nhân và thể hiện sự đồng thuận cao về tác động thuận chiều của MF. Vì vậy, nhóm tác giả kỳ vọng mối quan hệ này cũng sẽ có kết quả tương tự trong nghiên cứu và đề xuất kiểm định giả thuyết.

H6: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến nhận thức về biến đổi công nghệ STARA.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF giúp giảm sợ hãi và hồi hộp (Hofmann & cộng sự, 2010; Lengacher & cộng sự, 2012; Hoge & cộng sự, 2013). Tuy nhiên, hiệu quả của MF không đến ngay lập tức mà cần thời gian để cá nhân nhận thức rõ và tin tưởng vào năng lực nội tại của mình, từ đó đối mặt với những vấn đề gây lo sợ. Các nghiên cứu chỉ ra rằng các can thiệp MF có hiệu quả đối với cá nhân có vấn đề tâm lý (Hofmann & cộng sự, 2010; Hoge & cộng sự, 2013) và các bệnh lý thể chất (Lengacher & cộng sự, 2012) bằng cách phát triển kỹ năng kỷ luật cảm xúc. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh mối quan hệ ngược chiều giữa MF và nỗi sợ hãi, với các loại sợ hãi như sợ kết quả đánh giá thấp (Fisak & Von Lehe, 2012), sợ thất bại (Gardner & cộng sự, 2017), sợ tái nhiễm ung thư (Schellekens & cộng sự, 2017) hay sợ chết (Chen & cộng sự, 2019). Với sự kiện khó dự báo ví dụ như Covid-19, các lo ngại được thể hiện qua các dấu hiệu thể chất và nỗi sợ hãi khi đưa ra quyết định. Kết quả nghiên cứu trước đây khẳng định mối quan hệ ngược chiều này. Do đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H7: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp ngược chiều đến lo ngại về các sự kiện khó dự báo

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF cải thiện khả năng kiểm soát cảm xúc (Garland & cộng sự, 2015), giúp cá nhân đối phó hiệu quả với thách thức trong tìm việc và tác động từ môi trường làm việc (Hafenbrack & cộng sự, 2014). MF cũng nâng cao sự linh hoạt và sáng tạo trong nhận thức, giúp cá nhân thích ứng với thay đổi của thị trường lao động và học các kỹ năng mới (Good & cộng sự, 2016). Nó còn tác động đến sự đồng cảm và kỹ năng xã hội (Lomas & cộng sự, 2015), giúp xây dựng mạng lưới quan hệ với đồng nghiệp và đối tác (Reb & cộng sự, 2015). Từ đó có nhiều thông tin và nguồn lực hơn để ra quyết định đúng đắn. Những tác động này đều giúp tăng khả năng được tuyển dụng trên thị trường lao động, do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định giả thuyết.

H8: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng

PE là một khái niệm nghiên cứu rộng rãi trong nhiều lĩnh vực. Khả năng này được hiểu là kỹ năng và khả năng thích ứng của người lao động, khuyến khích phát triển bản thân để thích nghi với sự biến động của thị trường (HM Treasury, 1997). Định nghĩa này được nhiều nghiên cứu hỗ trợ nhưng luôn không

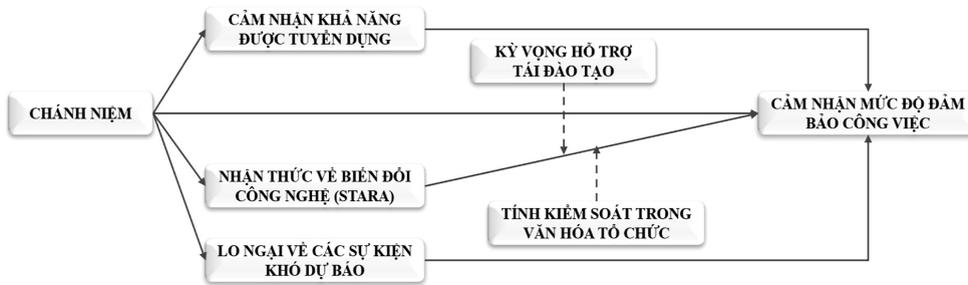
được hiểu rõ ràng (Philpott, 1999). Vào những năm 2000, các nhà nghiên cứu đưa ra nhiều góc nhìn mới, trong đó PE được hiểu là khả năng duy trì trạng thái có việc làm (Finn, 2000; Feyter & cộng sự, 2001). Forrier & Sels (2003) định nghĩa PE là nhận thức của người lao động về cơ hội việc làm trong cả thị trường lao động nội bộ và bên ngoài tổ chức. Các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào nhận thức của nhân viên về PE của chính họ (De Cuyper & De Witte, 2010). Cảm nhận này còn được tiếp cận từ hai khía cạnh: nhận thức cá nhân và cơ hội việc làm sẵn có (Van den Broeck & cộng sự, 2014). Nhóm tác giả kế thừa định nghĩa này trong nghiên cứu hiện tại.

PE là yếu tố ảnh hưởng đến PJI, với mối quan hệ chủ yếu là ngược chiều (Cuyper & cộng sự,

2008; Chiesa & cộng sự, 2018). Tuy nhiên, một số nghiên cứu cho thấy mối quan hệ này có thể là thuận chiều (Silla & cộng sự, 2010) hoặc điều tiết (Kang & cộng sự, 2012). Hầu hết các học giả tin rằng cảm nhận có thể gia tăng PJI qua việc tăng cường cảm giác làm chủ sự nghiệp (Forrier & Sels, 2003; Kirves & cộng sự, 2011). Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu được thực hiện tại các quốc gia phương Tây, như Bỉ, Phần Lan, Italia và Thụy Điển, nơi có sự khác biệt về văn hóa làm việc so với Việt Nam. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết kiểm định giả thuyết:

H9: Cảm nhận khả năng được tuyển dụng ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu là các cá nhân trên 18 tuổi, đã đi làm và sinh sống tại Việt Nam. Do hạn chế về thời gian, chi phí và mối quan hệ, nhóm tác giả không thể lập danh sách mẫu tổng thể để lấy mẫu ngẫu nhiên. Các đơn vị trong tổng thể lao động tại Việt Nam có phân bố không đồng đều, dẫn đến tình trạng phiếu khảo sát có thể tập trung vào một khu vực, vì vậy phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng. Bảng hỏi khảo sát được gửi trực tuyến qua công cụ Google Survey từ tháng 11 năm 2023 đến hết

tháng 5 năm 2024. Nhóm tác giả thu được 423 phiếu trả lời, trong đó 388 phiếu hợp lệ (91,7%) được đưa vào phân tích. Các phiếu bị loại do chọn cùng một đáp án liên tục. Dữ liệu được phân tích trên SPSS và AMOS để kiểm định độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá (EFA), nhân tố khẳng định (CFA) và kiểm định giả thuyết sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Thang đo của các biến trong mô hình nghiên cứu được lựa chọn kế thừa từ một số công trình đã được đăng tải trước đây được tóm tắt trong Bảng 1 và chi tiết câu hỏi được trình bày trong Phụ lục cuối bài.

Bảng 1. Thang đo kế thừa

STT	Tên nhân tố	Tác giả
1	Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc	De Witte (2000)
2	Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA	Brougham và Haar (2018)
3	Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo	Kraimer & cộng sự (2011)
4	Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức	Grunig & cộng sự (2002)
5	Lo ngại về các sự kiện khó dự báo	Ahorsu & cộng sự (2020)
6	Chánh niệm	Chen & Eyoun (2021)
7	Cảm nhận khả năng được tuyển dụng	Cuyper & De Witte (2010)

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Do đối tượng khảo sát là người lao động tại Việt Nam, bảng hỏi được dịch sang tiếng Việt để đảm bảo tính chính xác của kết quả khảo sát. Quy trình dịch thuật ngược được áp dụng để đảm bảo tính chính xác của thang đo. Đầu tiên, thang đo được dịch sang tiếng Việt bởi một đơn vị dịch thuật công chứng, sau đó phiên bản đã dịch này được một nhà nghiên cứu có kinh nghiệm về nhận thức về biến đổi công nghệ

STARA, PJI và MF dịch lại sang tiếng Anh và so sánh với thang đo gốc để đảm bảo ý nghĩa không bị thay đổi. Bảng hỏi này sau đó được đưa cho 30 lao động người Việt Nam trả lời để thu thập phản hồi về văn phong, sự rõ ràng trong diễn đạt và độ khó của thuật ngữ được sử dụng trong các câu hỏi. Sau khi chỉnh sửa theo phản hồi và gửi đi khảo sát, kết quả thống kê mô tả đặc điểm của bộ mẫu được tóm tắt trong Bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Đặc điểm của bộ mẫu

Đặc điểm	Tần suất (Người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	388	100
Nam	144	37,1
Nữ	244	62,9
Độ tuổi	388	100
Từ 18 đến 22	185	47,7
Từ 23 đến 40	145	37,4
Từ 40 đến 60	50	12,9
Trên 60	8	2,1
Hình thức làm việc	388	100
Full-time	164	42,3
Part-time	165	42,5
Công việc tự do	59	15,2
Trình độ học vấn	388	100
Dưới cấp 3	8	2,1
THPT/Trung cấp/Trường dạy nghề	68	17,5
Đại học/Cao đẳng	288	74,2
Sau đại học	24	6,2
Ngành nghề công tác	388	100
Kinh tế - Quản lý	166	42,8
Kỹ thuật - Công nghệ	74	19,1
Giáo dục - Đào tạo	70	18,0
Chính trị - Khoa học xã hội	15	3,9
Nghệ thuật	16	4,1
Khác	47	12,1
Kinh nghiệm làm việc	388	100
Dưới 1 năm	154	33,2
Từ 1 đến 5 năm	129	39,7
Từ 6 đến 10 năm	29	7,5
Từ 11 đến 20 năm	44	11,3
Trên 20 năm	32	8,2

Nguồn: Thống kê kết quả khảo sát

4. Kết quả nghiên cứu

Sau ba lần thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo, có ba chỉ báo là PJI_1 trong biến Cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc, ER_2 và ER_4 trong biến ER bị loại bỏ trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA), Sau khi loại bỏ các chỉ báo trên do không đạt yêu cầu về hệ số tương quan biến tổng > 0,3 thì Cronbach's Alpha của các biến trong bài đều > 0,7, đạt yêu cầu về độ tin cậy để tiến hành nghiên cứu.

Sau ba lần phân tích nhân tố khám phá và loại

các quan sát PE_4, MF_4, MF_5, ER_1, AOC_4, AOC_5, kết quả EFA lần ba (KMO = 0,828, sig Bartlett = 0,000) cho thấy mô hình phù hợp. Các chỉ báo như tổng phương sai trích > 50%, eigenvalue > 1, và hệ số tải nhân tố > 0,5 đều đạt yêu cầu. Nhóm tác giả tách biến “Lo ngại về các sự kiện khó dự báo” thành hai nhân tố mới: Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Cảm nhận chung (3 quan sát, H5a) và Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện (4 quan sát, H5b) do quan sát của biến hội tụ về 2 nhân tố với đặc điểm như trên.

Bảng 3. Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo và hệ số tải nhân tố EFA

Tên biến	Hệ số tương quan biến tổng	CA nếu xóa quan sát	Hệ số tải nhân tố
Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc CA = 0,851			
PJI_2	0,590	0,043	0,757
PJI_3	0,652	-0,048	0,953
PJI_4	0,529	0,070	0,563
Nhận thức về biến đổi công nghệ CA = 0,903			
STA_1	0,775	0,876	0,858
STA_2	0,800	0,867	0,919
STA_3	0,777	0,875	0,781
STA_4	0,774	0,876	0,776
Kì vọng hỗ trợ tái đào tạo CA = 0,711			
ER_3	0,505	0,652	0,419
ER_5	0,608	0,613	0,890
ER_6	0,636	0,606	0,880
Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức CA = 0,761			
AOC_1	0,529	0,718	0,486
AOC_2	0,529	0,719	0,896
AOC_3	0,542	0,715	0,754
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Cảm nhận chung CA = 0,756			
SC_1	0,566	0,696	0,611
SC_2	0,619	0,636	0,738
SC_3	0,576	0,686	0,783
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện CA = 0,880			
FC_1	0,752	0,839	0,849
FC_2	0,783	0,827	0,948
FC_3	0,733	0,846	0,740
FC_4	0,686	0,864	0,656
Chánh niệm CA = 0,866			
MF_1	0,655	0,730	0,914
MF_2	0,657	0,726	0,734
MF_3	0,633	0,736	0,822
Cảm nhận khả năng được tuyển dụng CA = 0,825			
PE_1	0,654	0,656	0,792
PE_2	0,701	0,626	0,848
PE_3	0,611	0,681	0,705

Nguồn: Kết quả xử lý theo SPSS của nhóm tác giả

Ở bước CFA, kiểm định độ phù hợp của mô hình nghiên cứu cho thấy các biến có độ phù hợp cao: chi-square/df = 2,671 (< 3), GFI = 0,911 (> 0,9), CFI = 0,874 (> 0,8), TLI = 0,895 (> 0,8) và RMSEA = 0,066 (< 0,08), đạt tiêu chuẩn tốt hoặc

chấp nhận được, Trong bước CFA, các biến quan sát có hệ số tải chuẩn hóa < 0,5 phải bị loại bỏ (Hair & cộng sự, 2010), nhưng kết quả chạy CFA cho thấy không có biến nào cần loại ở bước này.

Bảng 4. Kết quả kiểm định Fornell & Larcker trong CFA

	CR	AVE	MSV	MaxR (H)	STA	FC	MF	PE	AOC	ER	PJI	SC
STA	0,903	0,699	0,411	0,903	0,836							
FC	0,880	0,648	0,194	0,884	0,399	0,805						
MF	0,866	0,684	0,054	0,884	0,205	0,220	0,827					
PE	0,825	0,612	0,118	0,838	0,190	0,036	0,233	0,782				
AOC	0,759	0,517	0,126	0,792	0,173	0,355	-0,035	-0,121	0,719			
ER	0,810	0,596	0,099	0,888	0,016	0,302	-0,179	0,010	0,315	0,772		
PJI	0,851	0,656	0,411	0,866	0,641	0,377	0,233	0,344	0,042	0,008	0,810	
SC	0,756	0,510	0,202	0,775	0,450	0,440	0,084	0,127	0,219	0,272	0,443	0,714

Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Để đánh giá độ tin cậy, tính hội tụ và tính phân biệt, các chỉ số độ tin cậy tổng hợp (CR), phương sai trung bình được trích (AVE), phương sai riêng lớn nhất (MSV) và bảng giá trị phân biệt của Fornell and Larcker đã được sử dụng qua Stats Tool Package.

Kết quả cho thấy, tất cả chỉ số đạt yêu cầu: CR > 0,7, AVE > 0,5, MSV < AVE, và bình phương AVE lớn hơn hệ số tương quan giữa các cặp biến (Bảng 4). Như vậy, tất cả các biến và quan sát đều đạt chuẩn CFA và được đưa vào phân tích SEM.

Bảng 5. Kết quả kiểm định SEM

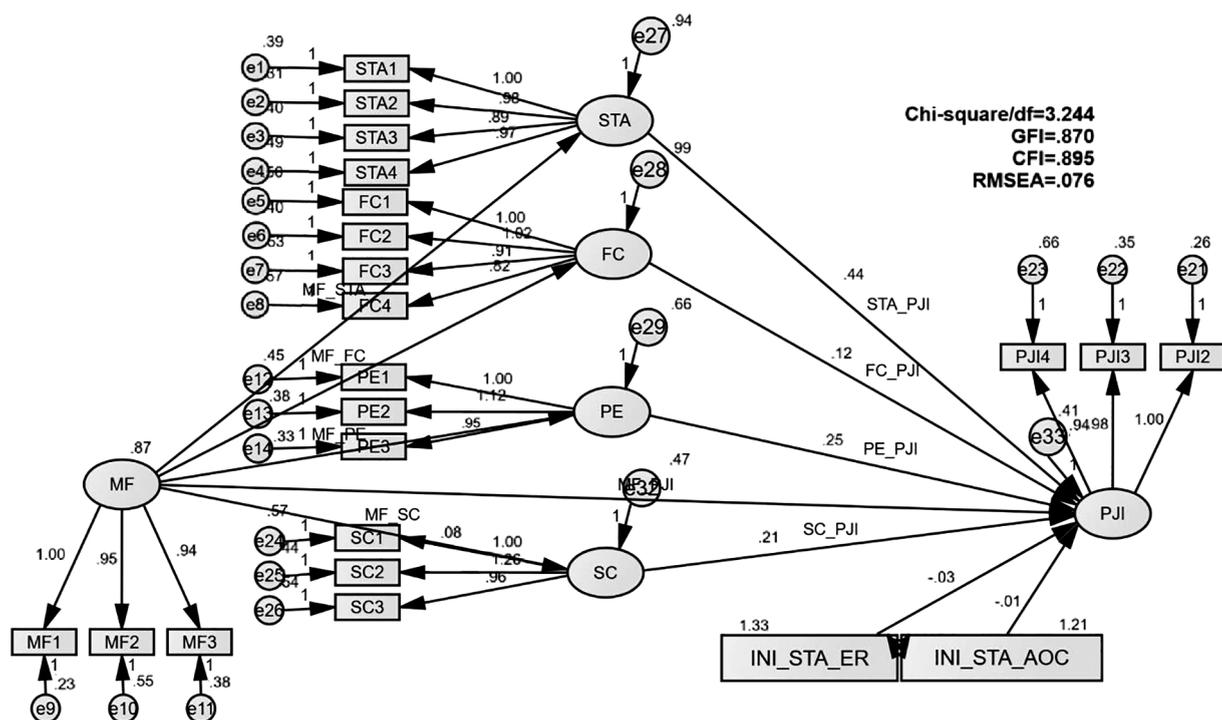
Mối quan hệ			Giả thuyết	S,E	C,R	P	β chuẩn hóa	Kết quả
STA	->	PJI	H1	0,046	9,643	***	0,518	Chấp nhận
IN_STA_ER	->	PJI	H2	0,035	-0,769	0,442	-0,036	Bác bỏ
IN_STA_ER	->	PJI	H3	0,036	-0,316	0,752	-0,015	Bác bỏ
FC	->	PJI	H4a	0,041	2,821	0,005	0,141	Chấp nhận
SC	->	PJI	H4b	0,065	3,227	0,075	0,172	Bác bỏ
MF	->	PJI	H5	0,049	0,739	0,460	0,040	Bác bỏ
MF	->	STA	H6	0,060	4,045	***	0,299	Chấp nhận
MF	->	FC	H7a	0,063	4,070	***	0,233	Chấp nhận
MF	->	SC	H7b	0,046	1,777	0,075	0,110	Bác bỏ
MF	->	PE	H8	0,053	4,017	***	0,238	Chấp nhận
PE	->	PJI	H9	0,054	4,683	***	0,247	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Mô hình cấu trúc tuyến tính kiểm định giả thuyết nghiên cứu đạt độ phù hợp theo tiêu chuẩn của Hair & cộng sự (2010): chi-square/df = 3,244 (< 5), CFI = 0,895 (> 0,8), RMSEA = 0,076 (< 0,08),

GFI đạt 0,874 tuy dưới 0,9 nhưng vẫn chấp nhận được theo tiêu chuẩn của Baumgartner & Homburg (1996) do ảnh hưởng của cỡ mẫu.

Hình 2. Kết quả kiểm định SEM



Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định cho thấy, MF không ảnh hưởng trực tiếp đến PJI ($p > 0,05$) nhưng có tác động gián tiếp qua ba biến trung gian: Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA, lo ngại về Covid-19, và PE ($p < 0,05$), Hai biến điều tiết (Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức và ER) không có tác động điều tiết ($p > 0,05$).

STARA (0,518), PE (0,247) và FC (0,141) có ảnh hưởng trực tiếp đến PJI (H1, H9, H4a), MF có ảnh hưởng thuận chiều đến STARA (0,299) và MF

có ảnh hưởng thuận chiều đến PE (0,238) (H6, H8), Như vậy, ngoại trừ SC và MF không có tác động đến PJI (H4b và H5) cùng với H2 và H3 (Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo và Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức không có ảnh hưởng điều tiết đến mối quan hệ giữa STARA và PJI) và MF không tác động đến SC (H7b) thì tất cả các giả thuyết còn lại đều được ủng hộ, Tổng tác động của các biến độc lập giải thích được 43,4% sự biến thiên của PJI.

Bảng 6. Kết quả kiểm định các mối quan hệ trung gian sử dụng Indirect Effect Plugin

Mối quan hệ gián tiếp	β chưa chuẩn hóa	Mức sàn	Mức trần	P-Value	β chuẩn hóa
MF--> STA --> PJI	0,107	0,058	0,175	0,001	0,119***
MF--> FC --> PJI	0,030	0,008	0,067	0,006	0,033**
MF--> PE --> PJI	0,053	0,028	0,092	0,001	0,059***
MF--> SC --> PJI	0,017	0,001	0,051	0,078	0,019†

*** $p < 0,001$ ** $p < 0,010$ * $p < 0,050$ † $p < 0,100$

Nguồn: Kết quả AMOS

5. Thảo luận kết quả và hàm ý nghiên cứu

Nghiên cứu này chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI, phù hợp với các nghiên cứu trước đây trong nhiều lĩnh vực (Lingmont & Alexiou, 2020; Ding, 2021; Presbitero & Calleja, 2023). Nhận thức về sự thay đổi công nghệ có thể tạo ra cho người lao động lo ngại bị thay thế bởi công nghệ mới, phù hợp với dự đoán của nhóm tác giả trong giả thuyết.

Trong nghiên cứu này, phần lớn đáp viên cho rằng, PE giúp tăng mức độ an tâm về công việc. Nguyên nhân là do các cá nhân có sự tự tin thường có kỹ năng dễ chuyển đổi, năng lực tốt và ứng phó linh hoạt trong các điều kiện bất ổn (Silla & cộng sự, 2005). Họ cũng chủ động lập kế hoạch sự nghiệp và nâng cấp kỹ năng, từ đó duy trì lợi thế cạnh tranh và có nhiều lựa chọn khi cần tìm công việc mới (Borg & Elizur, 1992).

Lo ngại về các sự kiện khó dự báo trong nghiên cứu này tách thành hai biến: SC về cảm nhận chung và FC về biểu hiện khi nghĩ đến các sự kiện khó lường. Kết quả cho thấy, tuy đáp viên nhận thức được các cảm nhận như hồi hộp và lo ngại khi nhắc đến những vấn đề này, họ vẫn cho rằng SC không ảnh hưởng đến PJI tại Việt Nam. Ngược lại, các biểu hiện (FC) có tác động tích cực đến PJI, tương đồng với nghiên cứu trước đây (Chapman & cộng sự, 2020; Võ Thành Tàn & cộng sự, 2020).

Nghiên cứu cho thấy, MF không có ảnh hưởng trực tiếp và có ý nghĩa thống kê đến PJI. Dù MF được nghiên cứu rộng rãi trong tâm lý học, việc áp dụng vào lĩnh vực kinh tế vẫn còn hạn chế. Một số nghiên cứu cho thấy, MF có vai trò điều tiết, chẳng hạn như giảm tác động của suy kiệt cảm xúc lên mức độ an toàn trong công việc (Qian & cộng sự, 2020) hay giảm tác động của động lực nội sinh (Montani & cộng sự, 2020), Tuy vậy, MF lại có tác động tích cực

đến nhận thức về biến đổi công nghệ với hệ số beta chuẩn hóa 0,299 cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa hai yếu tố này trong nghiên cứu. Điều này đóng góp vào lý thuyết về nhận thức trong bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

Hàm ý nghiên cứu về thực tiễn đối với các công ty cho thấy, cần đẩy mạnh các chương trình nâng cấp và chuyển đổi kỹ năng cho nhân viên nhằm chuẩn bị cho các thay đổi trong cách mạng công nghiệp 4,0. Để nâng cao nhận thức công nghệ (STARA) và giảm lo ngại về các sự kiện khó dự báo (IES) trong bối cảnh thay đổi công nghệ, các nhà quản lý cần áp dụng đồng bộ các biện pháp chiến lược, kết hợp với điều kiện thực hiện phù hợp. Trước tiên, doanh nghiệp nên tổ chức đào tạo định kỳ nhằm cập nhật xu hướng công nghệ và kỹ năng ứng dụng thực tiễn, song song với việc phát triển nền tảng học tập trực tuyến (E-learning) để nhân viên có thể chủ động tiếp cận kiến thức. Bên cạnh đó, việc khuyến khích sáng kiến đổi mới qua các chương trình khen thưởng sẽ tạo động lực cho nhân viên sáng tạo trong việc sử dụng công nghệ. Để giảm IES, các tổ chức cần thiết lập kênh truyền thông minh bạch, tăng cường hỗ trợ tâm lý và tổ chức các buổi tư vấn nghề nghiệp nhằm giúp nhân viên ổn định tinh thần trong giai đoạn thay đổi. Việc thành lập văn hóa học tập liên tục cũng là một yếu tố quan trọng trong việc giữ chân và phát triển nhân tài. Các kỹ năng như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng là những yếu tố quan trọng giúp giảm bớt nỗi lo về mức độ đảm bảo công việc trong bối cảnh công nghệ liên tục thay đổi. Đồng thời, xây dựng các kịch bản dự phòng và tổ chức diễn tập ứng phó sẽ giúp giảm thiểu rủi ro trong các sự kiện bất ngờ. Các biện pháp này chỉ hiệu quả khi có cam kết từ lãnh đạo, sự hỗ trợ về nguồn lực và một văn hóa tổ chức tích cực, thúc đẩy học hỏi, đổi mới và sẵn sàng thay đổi trong nội bộ.

- Abelson, M.A. (1993). Turnover cultures. *Research in personnel and human resource management*, 11(4), 339-376.
- Ahmad, B., & Bilal, S. (2022). Does fear of Covid-19 undermine career optimism? A time-lagged quantitative inquiry of non-managerial employees. *Kybernetes*.
- Anzolin, G. (2021). Automation and its employment effects: A literature review of automotive and garment sectors. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, No. 2021/16, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville
- Autor, D., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108.
- Baumgartner, H., Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayliss, D., Olsen, W., & Walthery, P. (2017). Well-being during recession in the UK. *Applied research in quality of life*, 12, 369-387.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.
- Borges, D. (2020). *Employee perception of artificial intelligence towards job security in Private Higher Education institutions*. The IIE.
- Brougham, D., & Haar, J. (2017). Employee assessment of their technological redundancy. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 27(3), 213-231
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257.
- Brown, C. A., & Jones, A. K. (2010). Meditation experience predicts less negative appraisal of pain: electrophysiological evidence for the involvement of anticipatory neural responses. *Pain*, 150(3), 428-438.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2004). Mindfulness-based relationship enhancement. *Behavior therapy*, 35(3), 471-494.
- Cavaco, S., Fougère, D., & Pouget, J. (2013). Estimating the effect of a retraining program on the re-employment rate of displaced workers. *Empirical Economics*, 44, 261-287.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical psychology review*, 29(6), 560-572.
- Chapman, B., Swainston, J., Grunfeld, E. A., & Derakshan, N. (2020). Covid-19 outbreak effects on job security and emotional functioning amongst women living with breast cancer. *Frontiers in Psychology*, 11, 582014.
- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2014). Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of management*, 40(3), 796-819.
- Chen, J. H., Tsai, P. H., Lin, Y. C., Chen, C. K., & Chen, C. Y. (2018). Mindfulness training enhances flow state and mental health among baseball players in Taiwan. *Psychology research and behavior management*, 15-21.
- Chen, X., He, J., Fan, X., & Cai, Z. (2021). Attachments, dispositional mindfulness, and psychological distress: A mediation analysis. *Current Psychology*, 40(4), 1651-1659.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal Of Hospitality Management*, 94, 102850.
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability*, 10(7), 2475.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2010). A systematic review of neurobiological and clinical features of mindfulness meditations. *Psychological Medicine*, 40(8), 1239-1252.
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). Four fundamentals of workplace automation. *The McKinsey Quarterly*, 29(3), 1-9.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Ding, L. (2021). Employees' challenge-hindrances appraisals toward STARA awareness and competitive productivity: a micro-level case. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(9), 2950-2969.

- Droit-Volet, S., Fanget, M., & Dambrun, M. (2015). Mindfulness meditation and relaxation training increases time sensitivity. *Consciousness and Cognition*, 31, 86-97.
- Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity and social context: are there different European cultures of anxiety?* (No. 688). DIW Discussion Papers.
- Farb, N. A., Segal, Z. V., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., Fatima, Z., & Anderson, A. K. (2007). Attending to the present: mindfulness meditation reveals distinct neural modes of self-reference. *Social Cognitive And Affective Neuroscience*, 2(4), 313-322.
- Feyer, De, Smulders. M. P. and Vroome. E. De, (2001). The employability of men and women. Features of influence, *Journal for Labour Affairs*, 17(1), 47-59.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?. *International Journal Of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Fisak, B., & Von Lehe, A. C. (2012). The relation between the five facets of mindfulness and worry in a non-clinical sample. *Mindfulness*, 3, 15-21.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment And Society*, 17(4), 641-666.
- Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412-420.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment*. Working paper in the Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology.
- Gardner, J. W., Boyer, K. K., & Ward, P. T. (2017). Achieving time-sensitive organizational performance through mindful use of technologies and routines. *Organization Science*, 28(6), 1061-1079.
- Garland, E. L., Farb, N. A., R. Goldin, P., & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness broadens awareness and builds eudaimonic meaning: A process model of mindful positive emotion regulation. *Psychological Inquiry*, 26(4), 293-314.
- Germer, C. K. (2005). Teaching mindfulness in therapy. *Mindfulness And Psychotherapy*, 1(2), 113-129.
- M'Gonigal, J. P. (1920). Immobility: an inquiry into the mechanism of the fear reaction. *Psychological Review*, 27(1), 73.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- Grunig, L.A., Grunig, J.E., Dozier, D.M., 2002. *Excellent Public Relations and Effective Organizations: A Study of Communication Management in Three Countries*, 1st ed. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Gyurak, A., Goodkind, M. S., Madan, A., Kramer, J. H., Miller, B. L., & Levenson, R. W. (2011). Do tests of executive functioning predict ability to downregulate emotions spontaneously and when instructed to suppress? *Cognitive, affective & behavioral neuroscience*, 11(2), 223-23.
- Hafenbrack, A. C., Kinias, Z., & Barsade, S. G. (2014). Debiasing the mind through meditation: Mindfulness and the sunk-cost bias. *Psychological science*, 25(2), 369-376.
- Hayes, S. C., & Pierson, H. (2005). *Acceptance and commitment therapy* (pp. 1-4). Springer US.
- HM Treasury (1997) Treasury Press Release 122/97, 13th October: *Gordon Brown unveils UK Employment Action Plan*, London: HM Treasury.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *Journal of consulting and clinical psychology*, 78(2), 169.
- Hoge, E. A., Bui, E., Marques, L., Metcalf, C. A., Morris, L. K., Robinaugh, D. J., ... & Simon, N. M. (2013). Randomized controlled trial of mindfulness meditation for generalized anxiety disorder: effects on anxiety and stress reactivity. *The Journal of clinical psychiatry*, 74(8), 16662.
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on psychological science*, 6(6), 537-559.
- De Hoog, N., Stroebe, W., & De Wit, J. B. (2008). The processing of fear-arousing communications: How biased processing leads to persuasion. *Social Influence*, 3(2), 84-113.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 98(2), 310.
- Illanes, P., Lund, S., Mourshed, M., Rutherford, S. & Tyreman, M. (2018). *Retraining and reskilling workers in the age of automation*. <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/retrainingand-reskilling-workers-in-the-age-of-automation>
- Imran, M. A., & Ahmed, I. (2020). Job insecurity in private education sector considering Covid-19 pandemic: Bangladesh panorama. *American International Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 41-51.
- Kabat-Zinn, J. 1994. *Wherever you go, there you are*. 4. New York: Hyperion.
- Kalat, J. W., & Shiota, M. N. (2007). *Emotion*. Thompson Wadsworth.
- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314-332.

- Ke, W., & Wei, K. K. (2008). Organizational culture and leadership in ERP implementation. *Decision support systems, 45*(2), 208-218.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 269.
- Kiken, L. G., & Shook, N. J. (2012). Mindfulness and emotional distress: The role of negatively biased cognition. *Personality and Individual Differences, 52*(3), 329-333.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal, 22*(3), 308-328.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of organizational behavior, 21*(4), 443-459.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 243.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health, 84*, 899-909.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal Of Applied Psychology, 96*(3), 485.
- Khan, K. I., Niazi, A., Nasir, A., Hussain, M., & Khan, M. I. (2021). The effect of Covid-19 on the hospitality industry: The implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7*(1), 30.
- Lengacher, C. A., Kip, K. E., Barta, M., Post-White, J., Jacobsen, P. B., Groer, M., ... & Shelton, M. M. (2012). A pilot study evaluating the effect of mindfulness-based stress reduction on psychological status, physical status, salivary cortisol, and interleukin-6 among advanced-stage cancer patients and their caregivers. *Journal of Holistic Nursing, 30*(3), 170-185.
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change, 161*, 120302.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of business ethics, 108*, 361-372.
- Lomas, T., Edgington, T., Cartwright, T., & Ridge, D. (2015). Cultivating equanimity through mindfulness meditation: A mixed methods enquiry into the development of decentring capabilities in men. *International Journal of Wellbeing, 5*(3), 88-106.
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Hack-Polay, D., & Fuxman, L. (2021). No one is safe! But who's more susceptible? Locus of control moderates pandemic perceptions' effects on job insecurity and psychosocial factors amongst MENA hospitality frontliners: A PLS-SEM approach. *BMC Public Health, 21*, 1-13.
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 490-503.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R. and Sanghvi, S. (2017), "Jobs lost, jobs gained: what the future of work will mean for jobs, skills, and wages", available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (accessed 20 August 2020).
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020), "Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness", *Human Relations, 73*(1), 59-93.
- Neff, K. D., Whittaker, T. A., & Karl, A. (2017). Examining the factor structure of the Self-Compassion Scale in four distinct populations: Is the use of a total scale score justified?. *Journal of Personality Assessment, 99*(6), 596-607.
- Nica, E. (2016). Will technological unemployment and workplace automation generate greater capital-labor income imbalances?. *Economics, Management, and Financial Markets, 11*(4), 68-74.
- Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic fear" and Covid-19: mental health burden and strategies. *Brazilian Journal Of Psychiatry, 42*(3), 232-235.
- Østhus, S. (2012). Health effects of downsizing survival and job loss in Norway. *Social science & medicine, 75*(5), 946-953.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2023). Job attitudes and career behaviors relating to employees' perceived incorporation of artificial intelligence in the workplace: a career self-management perspective. *Personnel Review, 52*(4), 1169-1187.
- Prisecaru, P. (2016). Challenges of the fourth industrial revolution. *Knowledge Horizons. Economics, 8*(1), 57.

- Philpott, J. (1999) *Behind the Buzzword: 'Employability'*. London: Employment Policy Institute
- Qian, S., Yuan, Q., Lim, V. K., Niu, W., & Liu, Z. (2020). Do job insecure leaders perform less transformational leadership? The roles of emotional exhaustion and trait mindfulness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 376-393.
- Ralph, A. (2013). The biology of fear. *Current Biology*, 23(2), R79-R93.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6, 111-122.
- Rosenkranz, M. A., Davidson, R. J., MacCoon, D. G., Sheridan, J. F., Kalin, N. H., & Lutz, A. (2013). A comparison of mindfulness-based stress reduction and an active control in modulation of neurogenic inflammation. *Brain, behavior, and immunity*, 27, 174-184.
- Schellekens, M. P., Karremans, J. C., van der Drift, M. A., Molema, J., van den Hurk, D. G., Prins, J. B., & Speckens, A. E. (2017). Are mindfulness and self-compassion related to psychological distress and communication in couples facing lung cancer? A dyadic approach. *Mindfulness*, 8, 325-336.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263.
- Schwab, K. (2018, October). *The global competitiveness report 2018*. World Economic Forum.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Sriramesh, K., Grunig, J. E., & Dozier, D. M. (1996). Observation and measurement of two dimensions of organizational culture and their relationship to public relations. *Journal of Public Relations Research*, 8(4), 229-261.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Sun, F., Zheng, A., & Lan, J. (2022). Job insecurity and employees' taking charge behaviors: testing a moderated mediation model. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 696.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(4), 615.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904-1918.
- Vassileva, T. (2020). *Do Androids Dream of Unemployment? Examining Moderators of the Association Between Perceived AI Threat and Job Insecurity* (Master's thesis, San Diego State University).
- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance?. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907-925.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the Covid-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 686-691.
- Wittmann, M., & Schmidt, S. (2013). Mindfulness meditation and the experience of time. In *Meditation—neuroscientific approaches and philosophical implications* (pp. 199-209). Cham: Springer International Publishing.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Consciousness and cognition*, 19(2), 597-605.

PHỤ LỤC: BẢNG HỎI KHẢO SÁT

Tên biến	Nội dung câu hỏi	Kế thừa từ...
Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc	1, Có khả năng tôi sẽ sớm mất việc 2, Tôi chắc chắn rằng mình có thể giữ được công việc hiện tại 3, Tôi cảm thấy chưa chắc chắn về tương lai công việc của mình 4, Tôi nghĩ rằng tôi có thể mất việc trong thời gian tới (một vài năm)	De Witte (2000)
Nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA)	1, Tôi nghĩ rằng công việc của mình có thể bị thay thế bởi STARA 2, Cá nhân tôi lo rằng những công việc tôi đang phụ trách có thể bị thay thế bởi STARA 3, Cá nhân tôi lo lắng về tương lai của mình [tại tổ chức] tôi làm vì STARA đang thay thế dần các nhân viên 4, Cá nhân tôi lo lắng về tương lai của bản thân [ở ngành nghề] mình đang công tác do STARA đang thay thế dần cho con người	Brougham và Haar (2018)
Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER)	1, Tổ chức của tôi có các chương trình và chính sách nhằm hỗ trợ cho nhân viên nâng cao kiến thức chuyên môn 2, Nếu một số nghiệp vụ trong công việc tôi đang làm được thay thế bởi STARA, tôi kì vọng tổ chức hiện tại sẽ tạo cơ hội để tôi thích nghi với nhiệm vụ mới 3, Tổ chức của tôi có các chương trình và chính sách hỗ trợ nhân viên thăng tiến lên cấp quản lý cao hơn 4, Khi tổ chức thay thế nhân viên bằng STARA, tôi kì vọng sẽ có các chương trình phát triển sự nghiệp nhằm trang bị cho nhân viên các kĩ năng và kiến thức chuyên môn mới 5, Tổ chức của tôi tạo cơ hội cho nhân viên thực hành kỹ năng quản lý 6, Tôi kì vọng tổ chức của mình có các chương trình phát triển nghề nghiệp giúp nhân viên bổ sung các kỹ năng quản lý	Kraimer & cộng sự (2011)
Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức (AOC)	1, Ban quản trị của tôi cho rằng họ phải có phần lớn quyền kiểm soát hành vi của cấp dưới 2, Sự kiểm soát chặt chẽ của ban quản trị thường cản trở tôi làm việc một cách sáng tạo trong tổ chức này 3, Hầu hết những người làm việc ở đây có vẻ e ngại với những nhà quản trị 4, Các nhà quản trị ở đây cho rằng nhân viên của họ thiếu sáng tạo và liên tục phải được chỉ dẫn 5, Ban quản trị ở đây tin rằng họ hiểu rõ nhất công việc do có nhiều kiến thức hơn nhân viên của mình	Grunig & cộng sự (2002)
Chánh niệm (MF)	1, Dường như tôi đang hoạt động theo thói quen mà không lưu tâm lắm về những gì mình đang làm 2, Tôi quá tập trung vào mục đích mình muốn đạt được đến mức sao nhãng những việc mình cần làm để đạt được nó 3, Tôi nhanh chóng hoàn thành các công việc mình cần làm nhưng không thực sự chú ý đến chúng 4, Tôi làm các công việc và nhiệm vụ của mình mà không hoàn toàn ý thức được mình đang thực hiện những gì 5, Tôi nhận thấy mình không để tâm vào những việc mình đang làm	Chen & Eyoun (2021)
Cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE)	1, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc mới 2, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc khác với công ty hiện tại nếu tôi có nhu cầu 3, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc tốt hơn với công ty hiện tại nếu tôi có nhu cầu 4, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc mới với nhà tuyển dụng khác nếu tôi có nhu cầu	Cuyper & De Witte (2010)
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo – Cảm nhận chung (SC)	1, Các sự kiện khó dự báo là điều mà tôi sợ nhất 2, Tôi lo mình có thể chịu tổn thất nặng nề từ các sự kiện khó dự báo 3, Khi đọc những thông tin và chia sẻ về các sự kiện khó dự báo như Covid-19 trên mạng xã hội tôi cảm thấy lo lắng và bồn chồn	Ahorsu & cộng sự (2020)
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện (FC)	Tôi có những biểu hiện sau đây khi nghĩ về các sự kiện khó dự đoán (ví dụ như Covid-19),, 1, ,, không ngủ được vì lo bị tác động 2, ,, tim đập nhanh hơn vì lo bị tác động 3, ,, cảm thấy khó chịu 4, ,, tay đổ mồ hôi lạnh	Ahorsu & cộng sự (2020)

RÀO CẢN TIẾP CẬN DỊCH VỤ Y TẾ CỦA NGƯỜI CAO TUỔI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trung Hải (76)
Trường Đại học Lao động - Xã hội
haitc08ulsa@gmail.com
ThS. Nguyễn Thị Nga
Viện Nghiên cứu Con người
nganguyen204@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết đề cập khái quát tình trạng già hóa dân số ở Việt Nam cùng các chính sách, biện pháp hỗ trợ người cao tuổi tăng cường cơ hội chăm sóc sức khỏe. Trên cơ sở tổng quan tài liệu, dựa trên phương pháp nghiên cứu tài liệu và phân tích tài liệu từ các nguồn tin cậy, bài viết tập trung vào phân tích 5 loại hình rào cản người cao tuổi tiếp cận dịch vụ y tế, đó là những rào cản liên quan đến (1) năng lực tài chính, (2) khoảng cách địa lý và năng lực di chuyển, (3) chất lượng dịch vụ y tế, (4) bệnh mãn tính, (5) kỳ thị tuổi già và yếu tố tâm lý. Để hỗ trợ người cao tuổi tiếp cận tốt hơn với các dịch vụ y tế, bài viết đề xuất cần thực hiện đồng bộ các giải pháp tập trung vào đầu tư phát triển hệ thống y tế tuyến cơ sở, nâng cao chất lượng/trình độ của đội ngũ y, bác sĩ, đầu tư mua sắm trang thiết bị cần thiết, tăng cường dịch vụ khám chữa bệnh tại nhà và mở rộng diện hỗ trợ thanh toán các dịch vụ y tế dành cho người cao tuổi.

Từ khóa: người cao tuổi, tiếp cận, dịch vụ y tế

BARRIERS TO HEALTHCARE ACCESS FOR THE ELDERLY POPULATION IN VIETNAM

Abstract: The article presents a comprehensive examination of the aging demographic in Vietnam, highlighting the policies and initiatives aimed at enhancing healthcare access for the elderly. Through a thorough literature review employing research and analysis from credible sources, the article identifies and analyzes five key barriers that hinder the elderly's access to health services: (1) financial limitations, (2) geographical distance and mobility issues, (3) the quality of medical services, (4) the prevalence of chronic illnesses, and (5) age-related stigma and psychological factors. To improve healthcare access for the elderly, the article advocates for the simultaneous implementation of strategies that include investing in the development of primary healthcare systems, enhancing the qualifications and quality of medical personnel, procuring essential medical equipment, strengthening home healthcare services, and broadening the scope of financial support for medical services available to the elderly.

Keywords: elderly people, access, healthcare services

Mã bài báo: JHS - 219
Ngày nhận bài sửa: 12/09/2024

Ngày nhận bài: 10/08/2024
Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 20/08/2024

1. Đặt vấn đề

Già hóa dân số là xu hướng tất yếu của nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam. Nhiều nghiên cứu, báo cáo, tham luận khoa học đã trình bày thực trạng già hóa dân số ở nước ta. Theo đó, năm 2011 có thể được coi là năm Việt Nam chính thức bước vào giai đoạn già hóa dân số, với tỷ lệ người cao tuổi (NCT) (từ 60 tuổi trở lên) vượt qua ngưỡng 10% tổng dân số (Ngọc, 2021; Tuấn, 2023). Dự báo theo mốc tuổi 65 thì đến năm 2040, Việt Nam trở thành quốc gia có dân số già và đến năm 2060 thì có dân số siêu già với tỷ lệ NCT tương ứng lần lượt đạt 15,42% và 22,0% tổng dân số (Tổng cục Thống kê, 2021). Kết quả này phản ánh nhu cầu tiếp cận dịch vụ y tế (DVYT) của NCT sẽ liên tiếp tăng cao.

Để gia tăng năng lực quốc gia, chủ động thích ứng với già hóa dân số, nhiều chính sách, biện pháp hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT đã được triển khai, trong đó có những chính sách, biện pháp tập trung vào mở rộng diện bao phủ bảo hiểm y tế (BHYT), có những chính sách, biện pháp tập trung vào phát triển mạng lưới cơ sở y tế nhằm nâng cao cơ hội tiếp cận các DVYT cơ bản tại địa phương, có những chính sách, biện pháp tập trung vào xây dựng các mô hình CSSK đặc thù và đào tạo nhân lực y tế, nâng cao chất lượng DVYT dành cho NCT... (Thủ tướng Chính phủ, 2019, 2020, 2021a; Bộ Y tế, 2022; Tuấn, 2023). Việc triển khai các gói chính sách, biện pháp nêu trên giúp cho nhiều NCT tiếp cận, thụ hưởng nhiều loại hình dịch vụ chăm sóc sức khỏe (CSSK), kéo dài thời gian và năng lực cống hiến cho xã hội.

Tuy nhiên, một bộ phận NCT vì những lý do khác nhau mà chưa thực sự được thụ hưởng những dịch vụ y tế thiết thực như: Không được khám chữa bệnh định kỳ, không được can thiệp phòng ngừa các bệnh dễ mắc, bệnh mãn tính, các bệnh truyền nhiễm, các biến chứng nguy hiểm, gia đình của họ phải chi trả nhiều khoản chi phí y tế... (Bộ Y tế, 2022). Do vậy, việc hiểu rõ những rào cản tiếp cận DVYT mà NCT đang đối diện là điều cần thiết trong bối cảnh gia tăng mạnh mẽ tỷ lệ NCT trong tổng dân số.

Mục tiêu bài viết tập trung vào nhận diện, phân tích rào cản tiếp cận DVYT của NCT từ các phương diện, như: (1) năng lực tài chính, (2) khoảng cách địa lý và năng lực di chuyển, (3) chất lượng DVYT,

(4) bệnh mãn tính, (5) kỳ thị tuổi già và yếu tố tâm lý. Những nội dung này được đề cập tại các tiểu mục từ 4.1 đến 4.5.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu, bao gồm:

Các báo cáo nghiên cứu của Bộ Y tế năm 2022 về tình hình sức khỏe và tiếp cận DVYT của NCT tại Việt Nam.

Các chính sách, quy định pháp luật liên quan đến chăm sóc sức khỏe NCT (như: QĐ số 1697/QĐ-TTg, số 1579/QĐ-TTg, số 2156/QĐ-TTg...).

Số liệu thống kê về tình hình dân số, sức khỏe, bệnh tật của NCT của Tổng cục Thống kê năm 2021.

Các bài báo khoa học, sách chuyên khảo trong và ngoài nước về vấn đề tương tự được đăng tải trên các tạp chí có uy tín (bao gồm: Tạp chí Y học Việt Nam, Tạp chí Y Dược học, Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một, Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag).

Các báo cáo của các tổ chức phi chính phủ (UNFPA, VCCI...).

Phương pháp phân tích tài liệu nhằm:

Sắp xếp tài liệu theo chủ đề, nguồn gốc, thời gian phục vụ cho việc so sánh, đối chiếu rào cản tiếp cận DVYT của NCT.

Nghiên cứu tài liệu, ghi chép những thông tin quan trọng, phân tích số liệu, đánh giá tính hợp lý của các kết luận.

So sánh thông tin từ nhiều nguồn khác nhau để tìm ra những điểm chung, điểm khác biệt và những xu hướng phát triển.

Tổ chức thông tin thành hệ thống kiến thức logic, mạch lạc.

Phân tích chi tiết nội dung các tài liệu để tìm ra các chủ đề, ý nghĩa ẩn chứa.

So sánh các trường hợp nghiên cứu khác nhau để tìm ra những điểm tương đồng và khác biệt.

3. Khái niệm và tổng quan nghiên cứu

3.1. Khái niệm rào cản tiếp cận dịch vụ y tế của người cao tuổi

Dẫn nghiên cứu từ nhiều tác giả (Giang và nnk, 2023; Ánh và nnk, 2023; Tuấn, 2023) đã luận giải sâu sắc nội hàm của các khái niệm (1) NCT (là những người từ 60 tuổi trở lên), (2) tiếp cận DVYT (là tình trạng được tiếp nhận và thụ hưởng những dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại các cơ sở y tế) và (3) rào cản tiếp cận DVYT (là những khó khăn đang

cản trở NCT thụ hưởng các dịch vụ CSSK tại các cơ sở y tế), trong bài viết này, “Rào cản tiếp cận dịch vụ y tế của NCT” được hiểu là những hạn chế, khó khăn, thách thức đang cản trở một bộ phận người từ 60 tuổi trở lên được thụ hưởng những dịch vụ CSSK phù hợp, kịp thời, hiệu quả tại các cơ sở y tế.

3.2. Tổng quan nghiên cứu

Già hóa dân số và nhu cầu tiếp cận DVYT

Nghiên cứu của Ánh và nnk (2023), Tuấn (2023) và nhiều tác giả khác chỉ ra Việt Nam bước vào giai đoạn già hóa dân số vào năm 2011. Kể từ đó, tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên ngày càng gia tăng. Dự báo nước ta đạt ngưỡng dân số già vào năm 2040 và dân số siêu già vào năm 2060.

Sự gia tăng nhóm dân số NCT kéo theo đó là nhu cầu tiếp cận DVYT của nhóm xã hội này tăng cao (Giang và nnk, 2023; Long và Phong, 2017), nhất là ở nhóm mắc nhiều bệnh mãn tính (Vũ và nnk, 2020).

Các hoạt động hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT và kết quả đạt được

Nghiên cứu của nhiều tác giả cũng chỉ ra, để chủ động ứng phó với già hóa dân số, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách khác nhau. Nghiên cứu của Giang và nnk (2023) cho thấy Chính phủ đã quan tâm, chú trọng thúc đẩy thực hiện các hoạt động xây dựng, hoàn thiện các chương trình, chính sách CSSK dành cho NCT, như ban hành Luật NCT năm 2009 quy định quyền CSSK toàn diện của NCT; ban hành chương trình CSSK dành cho NCT đến năm 2030; thực hiện giải pháp thúc đẩy tăng cường năng lực của tuyến y tế cơ sở...

Nghiên cứu của Nghĩa (2019) cho thấy, thông qua chính sách phổ cập thẻ BHYT toàn dân, số lượng NCT có thẻ BHYT tăng đều qua các năm. Nhiều hoạt động khám sức khỏe định kỳ cho NCT được thực hiện hiệu quả, chất lượng tốt. Nhiều địa phương thành lập quỹ CSSK cho NCT với nhiều điểm mới, như: chăm sóc tại nhà, tại cơ sở tập trung hoặc dựa vào cộng đồng...

Nhờ các hoạt động chủ động ứng phó này mà tỷ lệ NCT đi khám sức khỏe định kỳ tăng đều, vượt ngưỡng 50% tổng dân số từ 60 tuổi trở lên, tương đương với mức đạt được của Trung Quốc (Ánh và nnk, 2023).

Những rào cản tiếp cận DVYT đối với NCT

Mặc dù đạt được những thành tựu nhất định trong

hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT nhưng nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra nhiều rào cản khác nhau đang hạn chế NCT tiếp cận các dịch vụ này.

Nghiên cứu của Long và Phong (2017) tập trung vào phân tích rào cản tiếp cận DVYT của NCT từ góc độ tài chính. Nội dung nghiên cứu cho thấy, NCT thường đối diện nguy cơ cao về bệnh tật nên chi phí y tế luôn cao hơn so với các nhóm xã hội khác, gấp 7 đến 8 lần mức trung bình của xã hội. Nhiều NCT vì lý do này mà từ bỏ cơ hội thăm khám và điều trị bệnh tật, nhất là những người sống ở các vùng có điều kiện kinh tế khó khăn.

Tiếp cận từ góc độ khoảng cách di chuyển, nghiên cứu của Bộ Y tế (2022) Giang và nnk (2023) và Tuấn (2023) phản ánh một bộ phận NCT gặp khó khăn trong tiếp cận DVYT bởi khoảng cách di chuyển từ nhà đến các cơ sở y tế tuyến huyện, tuyến tỉnh là quá lớn. Những trường hợp đau ốm, bệnh tật khó có thể di chuyển khoảng cách dài để được chăm sóc, điều trị.

Theo nghiên cứu của Nghĩa (2019), công tác đảm bảo quyền thụ hưởng dịch vụ CSSK dành cho NCT cũng đứng trước những thách thức lớn. Tập hợp các nguyên nhân mang tính rào cản này đó là: Chất lượng yếu kém của các loại DVYT, khám chữa bệnh có thể bảo hiểm y tế, vấn đề y đức, tiêu cực trong ngành y tế... đang tác động tiêu cực đến việc thực hiện quyền CSSK của một bộ phận NCT; nhiều bệnh viện tuyến huyện chưa thành lập khoa Lão khoa; công tác cải cách thủ tục hành chính của ngành y tế còn chậm.

Nghiên cứu của Giang và nnk (2023) cũng chỉ ra những rào cản tương tự, đó là hệ thống CSSK dành cho NCT dựa vào bệnh viện còn hạn chế, chỉ 49/63 bệnh viện tỉnh/thành có phổ có khoa Lão khoa; chỉ một tỉ lệ nhỏ cán bộ y tế được đào tạo về lão khoa; hệ thống y tế tuyến xã thiếu sự ổn định, đồng nhất về cơ cấu tổ chức, quản lý; nhân lực y tế tuyến cơ sở còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng; cơ sở vật chất, trang thiết bị lạc hậu, chưa đầy đủ.

Các nghiên cứu của Bộ Y tế (2022), Ánh và nnk (2023), Hoan & Hoa (2023) cũng phản ánh tình trạng mắc các bệnh mãn tính, ốm đau bệnh tật liên miên, phức tạp, kéo dài, sự ảnh hưởng của yếu tố kỹ thuật tuổi già của một bộ phận y, bác sĩ và sự e ngại, không hài lòng của một bộ phận NCT cũng có thể tạo ra những hạn chế nhất định trong tiếp cận DVYT của NCT.

Nội dung tổng quan trên đã phản ánh thực trạng, nhu cầu, các hoạt động cùng kết quả đạt được trong triển khai các chính sách, biện pháp hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT, đồng thời cùng phản ánh những khó khăn/rào cản mà NCT gặp phải. Kế thừa từ các nghiên cứu nêu trên, bài viết tiếp tục đi vào phân tích những rào cản tiếp cận DVYT của NCT từ 5 phương diện, bao gồm: (1) tài chính, (2) khoảng cách địa lý và năng lực di chuyển, (3) chất lượng DVYT, (4) bệnh mãn tính, (5) kỳ thị tuổi già và yếu tố tâm lý.

4. Kết quả nghiên cứu

Với sự gia tăng tốc độ già hóa dân số như hiện nay, nhu cầu tiếp cận DVYT của NCT ngày càng tăng cao. Nhiều chính sách, biện pháp tăng cường cơ hội tiếp cận DVYT cho NCT được đẩy mạnh và phát huy tác dụng tích cực. Tỷ lệ NCT khám sức khỏe định kỳ đạt 51,0% vào năm 2021 (Ánh và nnk, 2023). NCT được CSSK ngày càng tốt hơn (Nghĩa, 2019; Bộ Y tế, 2022; Thủ tướng Chính phủ, 2019, 2020, 2021). Song vì một số nguyên nhân chủ quan, khách quan mà một bộ phận NCT gặp nhiều rào cản khác nhau trong tiếp cận DVYT. Thực tế này được phản ánh thông qua những nội dung dưới đây.

4.1. Rào cản do hạn chế về năng lực tài chính

Một trong những khó khăn lớn đối với NCT trong tiếp cận dịch vụ CSSK đó là chi phí thăm khám và điều trị. Viện dẫn số liệu khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020 cho thấy, chi tiêu y tế của NCT bình quân cao hơn từ 3,3 đến 4,4 lần so với nhóm 0-14 tuổi và từ 1,2 đến 1,4 lần so với nhóm 15-39 tuổi, tương ứng với mức chi trung bình cho mỗi lần điều trị nội trú là 9.322.900 đồng và ngoại trú là 1.976.100 đồng (Tuấn, 2023).

Trong điều kiện về mức sống hiện nay thì khoản chi phí y tế cao này thực sự là một thách thức lớn đối với NCT, bởi theo quy luật tất yếu của cuộc sống, khi tuổi thọ càng cao, sức lao động giảm xuống thì thu nhập của NCT cũng giảm theo, năng lực tự chủ tài chính của NCT theo đó cũng giảm dần. Vị trí của NCT vì thế chuyển dần sang trạng thái phụ thuộc một phần, tiến tới phụ thuộc hoàn toàn vào kinh tế hộ gia đình (các con/cháu, người chăm sóc, phụng dưỡng). Do đó, khi thu nhập giảm sút, một bộ phận NCT không đủ khả năng chi trả chi phí khám, chữa bệnh, nghĩa là bị suy giảm cơ hội tiếp cận DVYT.

Trên thực tế, điều này càng đặc biệt đúng đối với

NCT mắc nhiều bệnh mãn tính cần điều trị dài ngày, bởi lúc đó chi phí chi trả DVYT có thể trở thành gánh nặng (Vũ và nnk, 2020). Ở nhiều vùng có điều kiện kinh tế khó khăn (vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo...), nhiều NCT có thể không có nguồn thu nhập ổn định, không được hỗ trợ đầy đủ về tài chính từ gia đình và xã hội (Long và Phong, 2017).

Điều đó có nghĩa, chi phí y tế có xu hướng tăng cao, song hành cùng tuổi thọ của NCT khiến họ ngày càng gặp nhiều khó khăn trong việc chi trả. Điều này góp phần khiến họ gặp thêm nhiều khó khăn trong chi trả chi phí khám, chữa bệnh. Thực tế này dẫn đến tình cảnh một bộ phận NCT giảm cơ hội tiếp cận DVYT. Tổ hợp các thông tin trên theo đó phản ánh, sự hạn chế về năng lực tài chính đã hạn chế một bộ phận NCT được chăm sóc sức khỏe tích cực tại các cơ sở y tế.

4.2. Rào cản do khoảng cách địa lý và sự hạn chế về năng lực di chuyển

Khoảng cách địa lý và sự hạn chế về năng lực di chuyển cũng có thể được coi là rào cản tiếp cận DVYT của một bộ phận NCT. Kết quả khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020 phản ánh, khoảng cách trung bình từ xã không có cơ sở y tế tới phòng khám đa khoa khu vực lên tới 10,3 km, đến bệnh viện trung tâm y tế huyện lên tới 12,3 km, đến bệnh viện tỉnh lên tới 39,8 km và các loại bệnh viện khác lên tới 53,6 km. Tại những địa bàn vùng sâu, vùng xa, khoảng cách cần di chuyển để tiếp cận với những cơ sở y tế này còn cao hơn, lần lượt lên tới 17,1 km, 20,7 km, 69 km và 82 km (Tuấn, 2023; Tổng cục Thống kê, 2021b). Thậm chí, tại những địa bàn đặc biệt khó khăn, người dân phải di chuyển hơn 100 km để đến bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh, như: từ bệnh viện huyện Mường Nhé, tỉnh Điện Biên, huyện An Lão, tỉnh Bình Định, hay huyện M'Drak, tỉnh Đắk Lắk đến bệnh viện đa khoa tỉnh lần lượt là 200 km, 130 km và 90 km (Bộ Y tế, 2022; Tuấn, 2023).

Những thông tin trên nêu ra một thực tế đó là, một bộ phận NCT gặp khó khăn về sức khỏe, thể lực suy giảm có thể gặp nhiều khó khăn trong di chuyển trên các quãng đường dài. Ở các vùng kinh tế khó khăn, nơi hệ thống giao thông thường kém phát triển gây khó khăn cho việc đi lại. Kèm theo đó, sự thiếu thốn phương tiện di chuyển cá nhân, công cộng càng làm cho việc tìm đến các cơ sở y tế của nhóm xã hội này trở nên phức tạp. Trong những dịp mưa, bão, đường

sá tại các địa bàn này có sự xuống cấp do chưa được đầu tư thỏa đáng. Điều đó cũng góp phần tạo thêm nhiều khó khăn trong việc di chuyển của NCT đến cơ sở y tế, nhất là đến các bệnh viện lớn.

Ở vùng nông thôn, số lượng cơ sở y tế chất lượng cao, như: bệnh viện hoặc trung tâm y tế chuyên khoa, theo phản ánh của nhiều nghiên cứu là còn hạn chế (Bộ Y tế, 2022; Giang và nnk, 2023). NCT theo đó thường phải di chuyển đến các bệnh viện lớn tại thành phố để được điều trị tốt hơn (Tuấn, 2023). Thực tế này tiếp tục làm tăng thêm mức độ khó khăn trong tiếp cận DVYT của một bộ phận NCT, do quá trình di chuyển xa khiến họ mệt mỏi về thể lực, tốn kém về chi phí. Đối với những NCT có thu nhập thấp hoặc phụ thuộc vào trợ cấp xã hội, chi phí đi lại có thể là một gánh nặng lớn về kinh tế. Hơn thế, tuổi tác và các vấn đề sức khỏe cũng góp phần hạn chế khả năng di chuyển của NCT, làm cho họ gặp nhiều khó khăn trong việc đến bệnh viện hay các cơ sở y tế, nhất là những NCT gặp các vấn đề về xương khớp (thoái hóa khớp, loãng xương, đau lưng), hoặc các bệnh liên quan đến thần kinh (đột quỵ, tai biến) làm suy giảm khả năng vận động. Do đó, một bộ phận NCT không thể đi đến các cơ sở y tế. Như vậy, khoảng cách địa lý và hạn chế về năng lực di chuyển là một trong những rào cản ảnh hưởng đến việc tiếp cận DVYT của NCT, đặc biệt ở vùng sâu vùng xa

4.3. Rào cản do chất lượng dịch vụ y tế chưa thực sự đáp ứng nhu cầu

Một số nghiên cứu chỉ ra hệ thống y tế đã có sự cải thiện đáng kể trong những năm gần đây. Số lượng cơ sở khám chữa bệnh tăng từ 13.506 lên 13.544 trong giai đoạn 2011-2020, số lượng bệnh viện tăng từ 971 vào năm 2011 lên 1.108 vào năm 2020 (Bộ Y tế, 2022; Tuấn, 2023). Số liệu từ Ủy ban quốc gia về NCT phản ánh, năm 2019, nước ta có tới 49/63 tỉnh có bệnh viện lão khoa hoặc khoa Lão khoa (tại các bệnh viện đa khoa tỉnh), có tới 106 khoa Lão khoa được thành lập, hơn 900 khoa khám bệnh có buồng riêng dành cho NCT, có trên 10.000 giường điều trị nội trú ưu tiên NCT và có tới 1.791 nhân viên y tế được đào tạo về lão khoa (UNFPA, VCCI, 2021). Nhờ đó, nhiều NCT được tiếp cận DVYT ngày càng chất lượng, hiệu quả, thuận tiện.

Tuy nhiên, một số nghiên cứu cũng chỉ ra, ở một số nơi, chất lượng DVYT chưa thực sự đáp ứng yêu cầu. Nhiều cơ sở y tế thiếu đội ngũ y, bác sĩ có chuyên môn

về chăm sóc NCT (Bộ Y tế, 2022; Giang và nnk, 2023). Tình trạng thiếu hụt đó làm cho nhiều NCT không được điều trị hiệu quả. Trong khi đó, bệnh lý ở NCT thường phức tạp, bệnh diễn biến, nối tiếp bệnh, những bác sĩ thiếu chuyên môn có thể không chẩn đoán đúng, không thể đưa ra phác đồ điều trị kịp thời cho NCT.

Một bộ phận NCT cần các dịch vụ chăm sóc dài hạn, như phục hồi chức năng. Tuy nhiên, hệ thống y tế hiện tại của Việt Nam chưa chú trọng đầy đủ để phát triển các dịch vụ này (Giang và nnk, 2023). Nhiều NCT do vậy có thể phải tự chăm sóc hoặc phụ thuộc vào gia đình, làm tăng thêm rủi ro về sức khỏe.

Ở một số khu vực, đặc biệt là vùng nông thôn hoặc vùng sâu, vùng xa, cơ sở hạ tầng y tế còn thiếu thốn, bệnh viện hoặc trạm y tế không có đủ trang thiết bị hiện đại hoặc thuốc men cần thiết cho việc điều trị các bệnh phức tạp, thường gặp ở NCT (Giang và nnk, 2023). Các DVYT chuyên sâu dành cho NCT, như: kiểm tra tim mạch, tiểu đường, hoặc các bệnh về xương khớp, theo đó thường thiếu do không có trang thiết bị chuyên biệt hoặc nhân lực có đủ khả năng cung cấp dịch vụ. Điều này làm cho một bộ phận NCT gặp khó khăn trong tiếp cận DVYT phù hợp, nhiều NCT phải chờ đợi lâu, thậm chí không được thăm khám và điều trị kịp thời, hiệu quả khi phát bệnh. Do vậy, đây cũng là một trong những rào cản cơ bản đối với NCT trong tiếp cận DVYT.

4.4. Rào cản liên quan đến các bệnh mãn tính

Khi tuổi đời càng cao, sức khỏe con người càng suy giảm, nhiều NCT vì nguyên nhân này mà mắc nhiều bệnh mãn tính cùng lúc, cần điều trị dài ngày, như: ung thư, bệnh tim, đột quỵ, tiểu đường, thoái hóa khớp, cao huyết áp, tiểu đường, viêm khớp... (Vũ và nnk, 2020). Số liệu của Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình phản ánh, có tới 95% NCT có bệnh, trung bình mỗi người thuộc nhóm từ 60 đến 79 mắc 2,6 bệnh và với người từ 80 tuổi trở lên là 6,8 bệnh (Anh và nnk, 2020). Tỷ lệ NCT đi khám, chữa bệnh theo đó lên tới 60,1% (Tổng cục Thống kê, 2021b). Tuy nhiên, việc điều trị đa bệnh lý đôi khi chưa nhận được sự quan tâm đầy đủ. Ở những vùng có điều kiện kinh tế khó khăn, hệ thống y tế còn thiếu các bác sĩ chuyên về bệnh mãn tính của NCT, thiếu các dịch vụ chuyên biệt dành cho họ (Bộ Y tế, 2022; Ánh và nnk, 2023).

Thực tế xã hội nêu trên cho thấy, với những NCT

mắc nhiều bệnh mãn tính thì việc điều trị thường trở nên phức tạp, các bệnh họ mắc phải có thể ảnh hưởng lẫn nhau, đòi hỏi sự phối kết hợp từ nhiều chuyên khoa, từ đội ngũ các bác sĩ có chuyên môn cao. Nhưng việc tổ chức hội chẩn, điều trị liên hiệp không phải lúc nào cũng thuận tiện trong điều kiện khan hiếm nguồn nhân lực và thiếu trang thiết bị đáp ứng yêu cầu, bởi không phải các cơ sở y tế đều có đủ năng lực cung cấp các dịch vụ đa dạng, toàn diện. Điều đó khiến cho một bộ phận NCT không được chẩn đoán, điều trị kịp thời. Song song với đó, việc điều trị các bệnh mãn tính cần được thực hiện theo một quy trình kéo dài, tốn kém, các y, bác sĩ phải liên tục theo dõi, điều chỉnh thuốc cho người bệnh sử dụng. Do vậy, có tới 50% NCT không đủ khả năng chi trả cho việc điều trị y tế (Tuấn, 2023). Theo nghĩa này, nhiều NCT, nếu không có BHYT đầy đủ hoặc hỗ trợ tài chính từ gia đình và xã hội sẽ gặp khó khăn trong duy trì điều trị liên tục. Theo đó, đây cũng là một trong những rào cản cần tháo gỡ nhằm tăng cường cơ hội tiếp cận DVYT của NCT.

4.5. Rào cản do kỳ thị tuổi già và yếu tố tâm lý

Có những nghiên cứu đã phát hiện và phản ánh, một số NCT có thể đối mặt với sự kỳ thị hoặc sự quan tâm không đúng mức từ các cơ sở y tế, dẫn đến việc chăm sóc và điều trị chưa thực sự chu đáo (Chính và nnk, 2023). Nội dung nghiên cứu này dường như phản ánh thực tế xã hội đang tồn tại tình trạng một số nhân viên y tế coi việc mắc bệnh là điều tất yếu của tuổi già, từ đó giảm sự chú ý, quan tâm, chăm sóc. Theo lối tư duy này, một số y bác sĩ cũng có thể không đồng cảm với NCT, cho rằng các bệnh lý hoặc triệu chứng của họ là không nghiêm trọng, do đó có thể chẩn đoán không chính xác, điều trị không hiệu quả hoặc không dành đủ thời gian thăm khám cần thiết. Tình trạng đó có thể khiến NCT cảm thấy bị lãng quên, không được chăm sóc đúng mức. Hệ quả tất yếu đó là, khi cảm thấy bị kỳ thị hoặc không được đối xử công bằng, NCT dễ mất niềm tin vào hệ thống y tế, ngần ngại, lo âu mỗi khi đến bệnh viện.

NCT cũng thường đối mặt với các vấn đề tâm lý, như: lo lắng, trầm cảm, cô đơn. Tuy nhiên, dịch vụ chăm sóc tâm lý cho NCT vẫn chưa được chú trọng đúng mức trong các cơ sở y tế tại Việt Nam (Hoan & Hoa, 2023). Trong khi đó, với tâm trạng hoang mang, lo lắng khi có bệnh ở NCT thì sự quan tâm

từ đội ngũ y, bác sĩ thường luôn có tác dụng trợ giúp hữu ích về mặt tinh thần, tạo động lực cho NCT yên tâm chữa bệnh. Song thực tế các dịch vụ hỗ trợ tâm lý chưa thực sự phát triển nên nhiều bệnh viện chưa đủ năng lực triển khai, cung cấp dịch vụ trợ giúp tâm lý hữu ích. Sự thiếu quan tâm này, trong một số trường hợp nhất định, có thể làm cho sức khỏe của NCT suy giảm cũng như làm giảm khả năng tiếp cận DVYT của nhóm xã hội này bởi họ dễ xuất hiện tâm lý e ngại, mệt mỏi trong quá trình điều trị.

Đối với nhiều NCT, việc sử dụng nhiều loại thuốc điều trị các bệnh khác nhau cũng có thể gây ra hiện tượng biến chứng hoặc tác dụng phụ không mong muốn. Điều này đòi hỏi NCT cần được theo dõi, điều chỉnh thường xuyên, tuy nhiên lại tạo ra áp lực lớn lên hệ thống y tế cùng bản thân người bệnh. Trong khi đó ở nhiều nơi, đội ngũ y tế còn chưa được đào tạo kỹ lưỡng về chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT (Ánh và nnk, 2023), bao gồm cả tìm hiểu tâm lý và xác định cách tiếp cận phù hợp. Nhiều NCT và gia đình trên thực tế cũng chưa được tiếp cận đầy đủ thông tin về việc chăm sóc đa bệnh lý và chăm sóc tâm lý. Điều này dẫn đến việc không nhận được sự điều trị kịp thời hoặc không biết cách tìm kiếm các dịch vụ phù hợp. Thực tế này cho thấy, đây cũng là một rào cản cần gỡ bỏ nhằm cung cấp cho NCT nhiều cơ hội tiếp cận DVYT hiệu quả.

5. Kết luận và kiến nghị

Quá trình già hóa dân số nhanh khiến cho nhu cầu CSSK của NCT tăng cao. Nhiều chương trình, chính sách hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT được triển khai và đạt kết quả tích cực. Song, một bộ phận NCT vì những lý do khác nhau mà không thể tiếp cận các dịch vụ này. Rào cản tiếp cận với một bộ phận NCT có thể bắt nguồn từ năng lực tài chính hạn chế, nhất là những trường hợp sinh sống tại vùng có điều kiện kinh tế khó khăn. Một bộ phận NCT thiếu cơ hội tiếp cận DVYT là do khoảng cách địa lý từ nơi ở đến bệnh viện quá xa, năng lực di chuyển còn hạn chế. Một bộ phận khác nữa là do chất lượng DVYT chưa thực sự đáp ứng nhu cầu, nhất là tại các địa bàn khó khăn, vùng sâu, vùng xa. Ngoài ra, với một bộ phận NCT thì rào cản tiếp cận DVYT đối với họ dường như có liên quan đến các bệnh mãn tính, sự kỳ thị tuổi già và yếu tố tâm lý khiến họ e ngại việc đến bệnh viện. Theo đó, để hỗ trợ NCT tiếp cận DVYT trong giai

đoạn tới, các giải pháp hướng tới cần chú trọng tập trung vào tăng cường đầu tư mở rộng quy mô về số lượng, nâng cao chất lượng các trạm y tế, bệnh viện tuyến cơ sở, đặc biệt là tại các khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa; Đào tạo đội ngũ y bác sĩ, điều dưỡng có chuyên môn về CSSK cho NCT, nâng cao

kỹ năng giao tiếp và chăm sóc bệnh nhân; Trang bị đầy đủ các thiết bị y tế cần thiết để chẩn đoán và điều trị các bệnh thường gặp ở NCT; Tăng cường dịch vụ khám chữa bệnh tại nhà, đặc biệt đối với những NCT có khó khăn di chuyển; Mở rộng diện hỗ trợ thanh toán các dịch vụ y tế dành cho NCT./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ánh, L.H.Q & Mai, T.T.H & Tâm, N.M. (2023). Các vấn đề sức khỏe thường gặp và nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người cao tuổi tại thành phố Huế. *Tạp chí Y Dược học - Trường Đại học Y Dược Huế - Tập 10, số 2*, tr. 50-57.
- Ánh, N.T.T & Hùng, N.V & Quyên, N.T.T & Vương, N.V & Nga, V.T.T & Thuận, T.Đ. (2023). Thực trạng khám sức khỏe định kỳ cho người cao tuổi và một số yếu tố liên quan tại một số tỉnh thành. *Tạp chí Y học Việt Nam*, tập 531, số 1, tr. 298-302.
- Bộ Y tế. (2022). *Báo cáo quy hoạch mạng lưới cơ sở y tế thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*. Hà Nội.
- Chính, N.T.H & Tuấn, N.V & Hy, Đ.T.K & Hòa, N.T. (2023). Thực trạng lo âu trên người cao tuổi điều trị nội trú tại bệnh viện lão khoa trung ương năm 2022. *Tạp chí Y học Việt Nam*, tập 523, số 1, tr. 319-323.
- Giang, N.H & Linh, N.T.P & Linh, Đ.P & Vinh, N.T & Giang, T.N.T & Thắng, N.T. (2023). Đánh giá thực trạng triển khai hoạt động chăm sóc sức khỏe người cao tuổi tại một số địa phương. *Tạp chí Y học Việt Nam*, tập 525, số 2, tr. 350-355.
- Hoan, Đ.C & Hoa, Đ.T.B. (2023). Thực trạng trầm cảm của người cao tuổi ở huyện Hương Khê, tỉnh Hà Tĩnh. *Tạp chí Y học Việt Nam*, tập 521, số 1A, tr. 290-295.
- Huyen, N.T & Thai, N.H.K. (2022). Population aging issue in Vietnam and experiences of dealing with population aging in some countries. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(1):2297-2309.
- Long, G.T & Phong, P.M. (2017). Sử dụng dịch vụ và gánh nặng tài chính trong chăm sóc sức khỏe của người cao tuổi ở Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, số 12(475), tr. 45-54.
- Nghĩa, B. (2019). Thực hiện chính sách đối với người cao tuổi Việt Nam hiện nay - Vấn đề và kiến nghị. *Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một*, Số 2(41), tr. 64-69.
- Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 1679/QĐ-TTg, ngày 22 tháng 11 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chiến lược Dân số Việt Nam đến năm 2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 1579/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 10 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt chương trình chăm sóc sức khỏe NCT đến năm 2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 2156/QĐ-TTg, ngày 21 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình hành động quốc gia về NCT giai đoạn 2021-2030*.
- Tổng cục Thống kê. (2021a). *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019: Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*, Số ĐKKHXB số: 2504-2021/CXBIPH/56-90/TN - ISBN: 978-604-334-955-9, Công ty TNHH In ấn Thiết kế T.E.A.M, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2021b). *Kết quả khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020*. NXB. Thống kê.
- Tuấn, N.Đ. (2023). Tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi ở Việt Nam trong bối cảnh già hóa dân số. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 12, tr.5-13. DOI: 10.56794/KHXHVN.12(192).
- UNFPA, VCCI. (2021). *Thị trường các sản phẩm, dịch vụ chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam*.
- Vũ, C.N & Trần T.M & Đặng, T.L & Chei C-L & Saito, Y. (2020). *Người cao tuổi và sức khỏe tại Việt Nam*. Jakarta: ERIA and Hà Nội: PHAD.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

ThS. Nguyễn Thị Hương

Trường Đại học Lao động - Xã Hội, Cơ sở II

huongnt@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực luôn giữ vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, Việt Nam đang đứng trước những cơ hội và thách thức to lớn trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Với dân số trẻ, năng động cùng khát vọng vươn lên mạnh mẽ, Việt Nam đang đứng trước nhiều cơ hội để nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập toàn cầu. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đáng khích lệ, Việt Nam vẫn phải đối mặt với nhiều khó khăn như chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều, thiếu lao động có kỹ năng cao và những tác động từ các xu hướng toàn cầu. Bài viết tập trung vào việc phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực, những cơ hội và thách thức mà Việt Nam đang đối mặt trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, đồng thời đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cơ hội; thách thức; hội nhập quốc tế; nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN VIETNAM IN THE CURRENT PERIOD: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Abstract: Human resource development has consistently been a crucial factor in the advancement and construction of nations. In the era of globalization and the Fourth Industrial Revolution, Vietnam encounters significant opportunities and challenges in enhancing the quality of its human resources to align with the demands of socio-economic progress. With a youthful and dynamic population coupled with strong aspirations, Vietnam is well-positioned to capitalize on numerous opportunities to elevate the quality and efficiency of its workforce in response to the needs of industrialization, modernization, and global integration. Nevertheless, despite notable achievements, Vietnam continues to grapple with several obstacles, including disparities in the quality of human resources, a shortage of highly skilled professionals, and the repercussions of global trends. This article aims to analyze the current landscape of human resource development in Vietnam, highlighting the opportunities and challenges faced, while also proposing targeted solutions for the advancement of the country's human resources in the present context.

Keywords: Opportunities; challenges; international integration; human resources; human resource development

mã bài báo: JHS - 220

Ngày nhận bài sửa: 15/09/2024

Ngày nhận bài: 16/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 03/09/2024

1. Mở đầu

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, Việt Nam đang bước vào một giai đoạn mới với nhiều cơ hội và thách thức đối với sự nghiệp phát triển đất nước. Nguồn nhân lực (NNL), được coi là yếu tố cốt lõi trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội, đóng vai trò quyết định đối với việc nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy tăng trưởng bền vững. Đảng và Nhà nước Việt Nam đã nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phát triển NNL, thể hiện qua nhiều chính sách và chiến lược, đặc biệt là chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030. Những chuyển biến tích cực như gia tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, cải thiện chất lượng giáo dục và đào tạo nghề cũng như ứng dụng công nghệ số vào lĩnh vực lao động đã mở ra cơ hội lớn cho Việt Nam trong việc nâng tầm NNL, hội nhập sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức đáng kể, bao gồm tình trạng mất cân đối trong cơ cấu lao động giữa các ngành, sự thiếu hụt lao động kỹ năng cao và những hạn chế về cơ chế chính sách trong việc đào tạo và sử dụng lao động. Bên cạnh đó, các tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và các yêu cầu về chuyển đổi xanh, phát triển bền vững đang đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao chất lượng NNL cả về năng lực chuyên môn lẫn tư duy sáng tạo. Vì vậy, nghiên cứu về sự phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay đang trở thành vấn đề cần thiết và có giá trị thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Đã có nhiều tác giả, công trình nghiên cứu đề cập đến chủ đề về phát triển NNL, tiêu biểu như: Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong bối cảnh mới (Chi, 2023); Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay (Đào, 2023); Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa (Phương, 2019); Vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Thu, 2017)... Qua các công trình, các tác giả đã tập trung nghiên cứu về phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của tình hình mới. Các tài liệu này cung

cấp cơ sở khoa học để tác giả tiếp thu, kế thừa và làm sáng tỏ các khía cạnh nghiên cứu liên quan đến việc phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay.

Khái niệm NNL được rất nhiều tác giả khác nhau đề cập.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động (Cúc, 2014).

“NNL là nguồn lực con người, có quan hệ chặt chẽ với dân số, là bộ phận quan trọng trong dân số, đóng vai trò tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội” (Cầu, 2019). Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, NNL là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể xác định trên phạm vi một địa phương, một ngành hay một vùng (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1999).

Như vậy, NNL được hiểu là những người trong độ tuổi lao động có đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia, dân tộc, khu vực nhất định.

Khái niệm phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới (Gilley và cộng sự, 2002, tr.6-7).

Hay, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao (Cầu, 2008, tr.104).

Đại hội XIII (năm 2021) của Đảng xác định: Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập 1, tr.203-204)

Do đó, NNL được hiểu là quá trình phát triển các khía cạnh số lượng, chất lượng của con người nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội một cách hiệu quả trong từng thời kỳ nhất định.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết, tác giả sử dụng một số phương pháp cụ thể sau:

Phương pháp phân tích tài liệu: Thu thập và tổng hợp các tài liệu lý thuyết, báo cáo, nghiên cứu và dữ liệu liên quan đến NNL và những thách thức cũng như cơ hội mà Việt Nam đang phải đối mặt. Từ sách, báo cáo của các tổ chức nghiên cứu, các bài báo khoa học, các văn bản chính sách của Chính phủ Việt Nam, Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, từ đó làm rõ sự phát triển NNL ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Phương pháp phân tích thống kê: Sử dụng số liệu thống kê từ Tổng cục Thống kê Việt Nam, các báo cáo về thị trường lao động, thu nhập, việc làm, cơ cấu ngành nghề và tỷ lệ lao động qua đào tạo để phân tích thực trạng NNL hiện tại, các xu hướng phát triển và những thách thức trong phát triển NNL.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

* Nhân lực theo ngành

Năm 2019, dân số Việt Nam trung bình là 96,5 triệu người, trong đó lực lượng lao động 15 tuổi trở lên là 55,8 triệu người. Năm 2023 dân số trung bình đạt 100,3 triệu người, tăng thêm 841,3 nghìn người, tương ứng với mức tăng 0,85% so với năm 2022. Trong số này, dân số thành thị đạt 38,2 triệu người, chiếm 38,1%, trong khi khu vực nông thôn có 62,1 triệu người, chiếm 61,9%. Tỷ lệ giới tính cho thấy có 50,0 triệu nam giới, chiếm 49,9%, và 50,3 triệu nữ giới, chiếm 50,1% (Tổng cục Thống kê, 2024). Năm 2023, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 52,4 triệu người, trong đó nam giới chiếm 53,2%, còn nữ giới chiếm 46,8%. Số lao động có việc làm trong nền kinh tế là 51,3 triệu người, bao gồm 19 triệu người làm việc tại khu vực thành thị và 32,2 triệu người ở nông thôn. Phân theo ngành kinh tế, lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 13,8 triệu người (26,9%); ngành công nghiệp và xây dựng có 17,2 triệu người (33,5%); còn dịch vụ chiếm 20,3 triệu người (39,6%). Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức trên cả nước là 65,1%, với khu vực thành thị là 68,3% và nông thôn là 61,5%. Tỷ lệ này ở nam giới là 49,7% và ở nữ giới là 74,3%. (Tổng cục Thống kê, 2024).

Bảng 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước 2019-2023

	Đơn vị	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	Nghìn người	55767,4	29370,6	26396,8	18094,5	37672,9
2020	Nghìn người	54842,9	28866,1	25976,8	18171,9	36671,0
2021	Nghìn người	50560,5	27041,3	23519,2	18535,0	32025,5
2022	Nghìn người	51704,9	27527,1	24177,8	19211,6	32493,3
2023	Nghìn người	52376,0	27868,9	24507,0	19572,5	32803,4

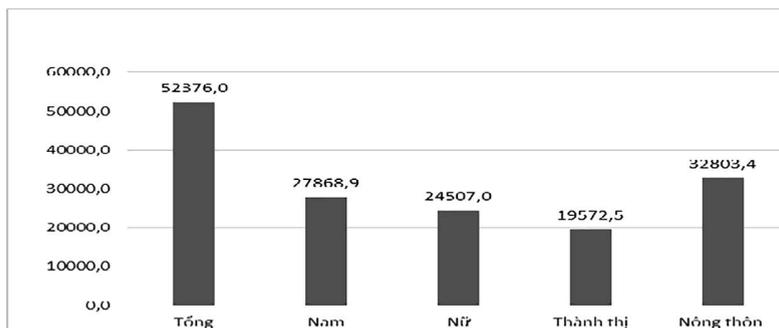
Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Dân số Việt Nam năm 2023 đạt 100,3 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 52,4 triệu người. Điều này cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tương đối cao (68,9%), phản ánh sự tích cực trong việc tham gia vào thị trường lao động. Lực lượng lao động phân bố chủ yếu ở khu vực nông thôn (62,7%) so với thành thị (37,4%) cho thấy khu vực nông thôn vẫn là nơi tập trung chủ yếu của lực lượng lao động, điều này phản ánh sự phụ thuộc lớn vào nông nghiệp

và các ngành nghề truyền thống tại các vùng này. Số lượng lao động nam (27,9 triệu) cao hơn so với lao động nữ (24,5 triệu), chiếm tỷ lệ tương ứng là 53,2% và 46,8%. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam giới (75,2%) cũng cao hơn nữ giới (62,9%). Điều này phản ánh sự khác biệt về cơ hội việc làm và vai trò xã hội giữa nam và nữ trong thị trường lao động cũng như sự ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa và xã hội đối với sự tham gia của nữ giới vào lực lượng lao động.

Biểu 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước năm 2023

Đơn vị: Nghìn người



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

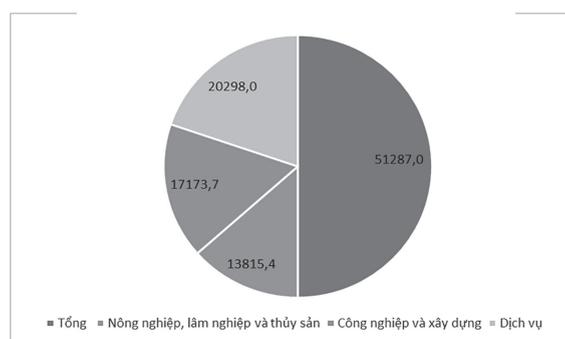
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đạt 68,9% là một dấu hiệu tích cực cho thấy phần lớn người trong độ tuổi lao động đang tham gia vào hoạt động kinh tế. Tỷ lệ này cũng cho thấy thị trường lao động đang hoạt động tương đối tích cực. Với 51,3 triệu người có việc làm, trong đó 19 triệu người ở khu vực thành thị và 32,3 triệu người ở nông thôn, cho thấy phần lớn lao động đang có việc làm với tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn so với số lượng có việc làm. Điều này phản ánh sự ổn định trong thị trường lao động, song lao động ở nông thôn chiếm tỷ lệ cao hơn thành thị, cho thấy nhu cầu việc làm ở khu vực này vẫn lớn.

Phân theo khu vực kinh tế, năm 2015, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo ngành kinh tế là 52840,0 nghìn người, trong đó nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản là 23259,1 nghìn người; công nghiệp và xây dựng là 12018,0 nghìn người, dịch vụ là 17562,9 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2016). Đến năm 2023, lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là 13815,4 nghìn người, khu vực công nghiệp và xây dựng là 17173,7 nghìn người, khu vực dịch vụ có 20298,0 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy, mặc dù chiếm tỷ trọng lớn về số lượng, khu vực nông nghiệp đang dần giảm sút do người lao động chuyển sang các lĩnh vực khác. Khu vực công nghiệp và xây dựng là lĩnh vực quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH). Tuy nhiên, số lượng lao động trong ngành này có xu hướng giảm nhẹ so với các năm trước, phản ánh sự tăng trưởng chậm lại trong một số ngành công nghiệp truyền thống. NNL trong các ngành công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp chế biến, chế tạo và công nghiệp nặng vẫn tập trung ở nhóm lao động phổ thông hoặc tay

nghề trung bình. Công nghệ tự động hóa và số hóa chưa được ứng dụng rộng rãi, dẫn đến việc các doanh nghiệp phải đối mặt với thách thức về năng suất lao động. Lĩnh vực công nghệ cao hiện đang thiếu hụt NNL chất lượng, đặc biệt là kỹ sư và chuyên gia có trình độ cao trong các ngành như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và công nghệ sinh học. Các doanh nghiệp trong lĩnh vực này thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự đủ trình độ. Dịch vụ đang là khu vực có tốc độ tăng trưởng lao động mạnh mẽ nhất, điều này phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt Nam khi dịch vụ trở thành một lĩnh vực trọng tâm của nền kinh tế trong quá trình hiện đại hóa. Là lĩnh vực có sự phát triển nhanh chóng nhất về cả số lượng và chất lượng lao động, tuy nhiên tỷ lệ lao động có trình độ cao trong ngành dịch vụ như tài chính, ngân hàng, du lịch và logistics vẫn còn hạn chế, gây ra những trở ngại trong việc cung cấp dịch vụ chất lượng cao.

Biểu 2. Số lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo ngành kinh tế năm 2023

Đơn vị: Nghìn người



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

*** Về tỷ lệ lao động qua đào tạo**

Năm 2023, số lượng lao động có chứng chỉ, bằng cấp chiếm 27,2%, tương đương 14,1 triệu người, trong đó lao động đã qua đào tạo khu vực thành thị đạt 42,0%; khu vực nông thôn đạt 18,4% (Tổng cục Thống kê, 2024). Đây là con số cho thấy nỗ lực trong việc nâng cao trình độ lao động nhưng vẫn còn thấp so với nhu cầu thực tế của các ngành công nghiệp và dịch vụ hiện đại. Khoảng 38 triệu người lao động vẫn chưa qua đào tạo chính thức, chiếm hơn 70% lực

lượng lao động (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này phản ánh rõ sự thiếu hụt về kỹ năng và trình độ, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng đòi hỏi những kỹ năng cao hơn để đáp ứng yêu cầu của công nghệ và công nghiệp 4.0. Tỷ lệ lao động có kỹ năng cao vẫn còn khá thấp, điều này dẫn đến việc khó thu hút và phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ chuyên nghiệp, hạn chế khả năng cạnh tranh quốc tế của Việt Nam.

Bảng 2. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo Việt Nam từ 2019 - 2023

Đơn vị: %

	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	22,8	25,0	20,3	39,0	14,9
2020	24,1	26,9	20,9	39,7	16,3
2021	26,1	28,5	23,3	41,1	17,5
2022	26,4	28,8	23,7	41,2	17,7
2023	27,2	30,1	23,8	42,0	18,4

Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Năm 2023, thu nhập bình quân đầu người mỗi tháng theo giá hiện hành đạt khoảng 4,962 triệu đồng. Tại khu vực thành thị, thu nhập bình quân mỗi người mỗi tháng là 6,260 triệu đồng, cao hơn gần 1,5 lần so với khu vực nông thôn, với mức 4,169 triệu đồng. Nhóm hộ giàu nhất (20% dân số có thu nhập cao nhất - nhóm 5) đạt thu nhập trung bình 10,855 triệu đồng/người/tháng, gấp 7,48 lần so với nhóm hộ nghèo nhất (20% dân số nghèo nhất - nhóm 1), với mức 1,451 triệu đồng. Vùng Đông Nam Bộ có thu nhập bình quân cao nhất, đạt 6,520 triệu đồng/người/tháng, gấp

1,9 lần so với vùng Trung du và miền núi phía Bắc, nơi thu nhập bình quân là 3,438 triệu đồng/người/tháng (Tổng cục Thống kê, 2024). Thu nhập bình quân của lao động năm 2023 là 7,1 triệu đồng/tháng, với thu nhập của nam giới đạt 8,1 triệu đồng, cao hơn 1,36 lần so với nữ giới (6 triệu đồng) (Tổng cục Thống kê, 2024). Tuy nhiên, có sự chênh lệch rõ rệt giữa thu nhập của lao động nam và nữ. Điều này phản ánh sự bất bình đẳng trong thu nhập giữa các giới, do các yếu tố như phân công công việc, sự phân biệt trong cơ hội nghề nghiệp và mức độ đào tạo.

Bảng 3. Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc của cả nước 2019-2023

	Đơn vị	Bình quân chung	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	Nghìn đồng	5625,2	6526,9	4604,7	7399,0	4770,6
2020	Nghìn đồng	5445,1	6309,7	4476,5	7003,8	4688,5
2021	Nghìn đồng	5728,1	6629,2	4691,7	6947,3	5035,5
2022	Nghìn đồng	6639,4	7574,0	5577,3	8091,3	5788,0
2023	Nghìn đồng	7086,6	8085,6	5952,4	8625,1	6175,8

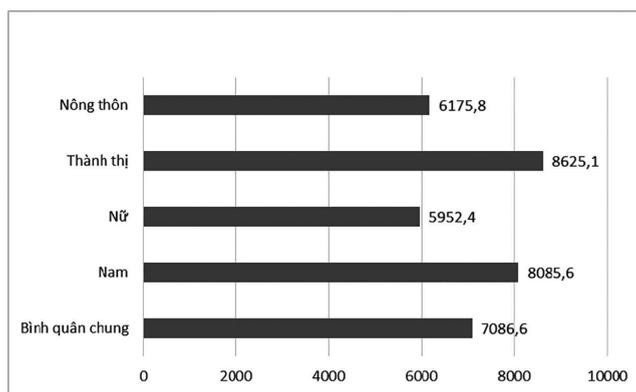
Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Lao động ở thành thị có thu nhập trung bình 8,7 triệu đồng/tháng, cao hơn 1,4 lần so với nông thôn (6,2 triệu đồng) (Tổng cục Thống kê, 2024). Sự chênh lệch này do sự phát triển kinh tế nhanh hơn ở các khu vực đô thị, nơi có nhiều cơ hội việc làm hơn và mức lương cao hơn. Nó cũng phản ánh sự khác biệt trong chi phí sinh hoạt giữa thành thị và nông thôn. Một số ngành kinh tế ghi nhận mức tăng thu nhập khá cao, như ngành khai khoáng đạt 10,3 triệu đồng, tăng 11,2%; dịch vụ lưu trú ăn uống đạt 6,8

triệu đồng, tăng 8,6% và vận tải kho bãi đạt 9,8 triệu đồng, tăng 8,3% (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy sự tăng trưởng trong các ngành có giá trị gia tăng cao và khả năng đóng góp lớn vào nền kinh tế. Ngành dịch vụ lưu trú ăn uống có mức tăng thấp hơn so với các ngành khác do sự biến động của ngành này trong thời kỳ phục hồi từ đại dịch Covid-19. Thu nhập của lao động làm công hưởng lương trung bình là 8 triệu đồng/tháng, tăng 5,8% so với năm trước.

Biểu 3. Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc của cả nước 2023

Đơn vị: Triệu đồng



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở Việt Nam năm 2023 đạt 2,28%. Cụ thể, khu vực thành thị có tỷ lệ thất nghiệp là 2,75%, trong khi ở nông thôn, con số này là 1,99%. Tỷ lệ thiếu việc làm trong cùng độ tuổi là 2,01%, với khu vực thành thị đạt 1,59% và khu vực nông thôn là 2,27% (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy, có sự cải thiện trong thị trường lao động so với năm trước, mặc dù số lượng người thiếu việc làm vẫn còn đáng kể, nhưng tỷ lệ đã giảm, điều này phản ánh sự cải thiện trong việc phân

phối công việc và gia tăng cơ hội việc làm. Bên cạnh đó, tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực thành thị thấp hơn so với khu vực nông thôn cho thấy khu vực thành thị có thị trường lao động ổn định hơn và có nhiều cơ hội việc làm hơn so với khu vực nông thôn. Sự khác biệt này là do sự phát triển kinh tế, cơ sở hạ tầng và các cơ hội việc làm đa dạng hơn tại thành phố so với nông thôn. Cần có các chính sách và chương trình hỗ trợ cụ thể hơn cho khu vực nông thôn để giải quyết vấn đề việc làm tại khu vực này.

Bảng 4. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động phân theo vùng năm 2023

Đơn vị: %

	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
Cả nước	2,28	2,30	2,25	2,75	1,99
Đồng bằng sông Hồng	1,86	2,09	1,60	2,67	1,35
Trung du và miền núi phía Bắc	1,91	2,03	1,77	2,10	1,86
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	2,37	2,23	2,55	2,61	2,25
Tây Nguyên	0,70	0,56	0,85	0,92	0,61
Đông Nam Bộ	2,91	3,00	2,81	2,96	2,82
Đồng bằng sông Cửu Long	2,82	2,63	0,38	3,57	2,55

Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

3.2. Cơ hội phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, tiến bộ công nghệ và toàn cầu hóa. Tiến bộ công nghệ, đặc biệt là trong lĩnh vực tự động hóa và trí tuệ nhân tạo (AI), giúp tăng cường hiệu quả sản xuất và giảm chi phí. Sử dụng robot và công nghệ tự động có thể cải thiện năng suất lao động, giảm thiểu sai sót và tối ưu hóa quy trình sản xuất. Điều này tạo ra cơ hội cho doanh nghiệp giảm chi phí và tăng cường cạnh tranh. Công nghệ mới mở ra cơ hội cho đổi mới sản phẩm và dịch vụ. Sự phát triển của công nghệ cũng mở ra các ngành nghề mới và cơ hội việc làm trong lĩnh vực công nghệ cao như phát triển phần mềm, phân tích dữ liệu lớn và an ninh mạng. Những lĩnh vực này yêu cầu các kỹ năng và trình độ cao, tạo điều kiện cho sự phát triển của NNL chất lượng cao. Công nghệ thông tin và hệ thống quản lý hiện đại giúp cải thiện quy trình quản trị và ra quyết định trong doanh nghiệp. Các công cụ phân tích dữ liệu và hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP - Enterprise Resource Planning) giúp doanh nghiệp theo dõi hiệu quả hoạt động, từ đó đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu chính xác và kịp thời. Bên cạnh đó, toàn cầu hóa tạo cơ hội cho doanh nghiệp tiếp cận thị trường quốc tế, mở rộng đối tượng khách hàng và tăng doanh thu. Việc thâm nhập vào các thị trường mới có thể giúp doanh nghiệp khai thác cơ hội tăng trưởng và phát triển quy mô toàn cầu. Toàn cầu hóa thúc đẩy việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu (Phương, 2019). Các tổ chức và doanh nghiệp có thể tận dụng kinh nghiệm và tri thức từ các quốc gia khác để nâng cao trình độ và kỹ năng của nhân viên. Các chương trình đào tạo quốc tế và liên kết học thuật cũng giúp cải thiện chất lượng NNL. Hơn nữa, toàn cầu hóa cung cấp cơ hội cho việc thu hút đầu tư từ các nguồn tài chính quốc tế, giúp doanh nghiệp có thêm nguồn lực để mở rộng hoạt động và nâng cao cơ sở hạ tầng. Ngoài ra, đầu tư quốc tế cũng có thể thúc đẩy sự phát triển của các ngành công nghiệp mới và cải thiện hạ tầng kinh tế. Cạnh tranh toàn cầu thúc đẩy các doanh nghiệp phải nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ để duy trì và phát triển thị phần. Điều này tạo động lực cho đổi mới và cải tiến liên tục, giúp doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khách hàng và thị trường. Toàn cầu hóa cũng thúc đẩy việc chuyển giao công nghệ giữa các quốc gia, giúp các quốc gia đang phát triển tiếp cận và áp dụng các công nghệ tiên tiến. Điều này có thể cải thiện năng suất và hiệu quả trong nhiều ngành công nghiệp, từ nông nghiệp đến sản xuất.

Thứ hai, chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển NNL. Nhà nước xây dựng và thực hiện các chiến lược

dài hạn để phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo. Các chiến lược này bao gồm việc cải cách chương trình học, nâng cao chất lượng giảng dạy và mở rộng cơ hội học tập cho tất cả các nhóm dân cư. Chính phủ cấp ngân sách cho các cơ sở giáo dục và đào tạo để nâng cao cơ sở vật chất, cải thiện chất lượng giảng dạy và phát triển chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường (Thu, 2017). Chính sách này cũng bao gồm việc hỗ trợ tài chính cho sinh viên và học sinh có hoàn cảnh khó khăn. Nhà nước cũng phát triển và triển khai các chương trình đào tạo nghề và kỹ năng để nâng cao khả năng làm việc của lực lượng lao động. Điều này bao gồm việc thành lập các trung tâm đào tạo nghề, hợp tác với doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo thực tiễn và tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho người lao động. Chính phủ khuyến khích các hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Chính sách này bao gồm việc cấp vốn cho các dự án nghiên cứu, hỗ trợ các sáng kiến đổi mới trong phương pháp giảng dạy và khuyến khích hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp.

Thứ ba, vai trò của Chính phủ trong việc tạo môi trường thuận lợi cho phát triển NNL. Chính phủ xây dựng và thực hiện các quy định pháp lý để bảo đảm môi trường làm việc công bằng và an toàn. Các quy định này bao gồm bảo vệ quyền lợi của người lao động, thiết lập tiêu chuẩn chất lượng đào tạo và đảm bảo quyền tiếp cận giáo dục cho tất cả các nhóm dân cư. Chính phủ tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và doanh nghiệp đầu tư vào giáo dục và đào tạo. Điều này bao gồm việc cung cấp các ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính cho các dự án giáo dục và khuyến khích hợp tác công-tư trong lĩnh vực đào tạo. Nhà nước đầu tư vào phát triển hạ tầng giáo dục, bao gồm xây dựng trường học, trung tâm đào tạo và trang thiết bị học tập. Điều này nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và tạo môi trường học tập thuận lợi cho học sinh và sinh viên. Chính phủ thúc đẩy môi trường đổi mới và sáng tạo trong giáo dục và đào tạo. Điều này bao gồm việc khuyến khích các mô hình học tập mới, ứng dụng công nghệ trong giáo dục và tạo điều kiện cho các sáng kiến giáo dục sáng tạo.

Thứ tư, sự phát triển các chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo và chuyển giao công nghệ. Chính phủ ký kết các hiệp định hợp tác giáo dục và đào tạo với các quốc gia và tổ chức quốc tế. Các chương trình hợp tác này giúp nâng cao chất lượng đào tạo, trao đổi kinh nghiệm và tri thức, hỗ trợ việc phát triển chương trình đào tạo phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế. Nhà nước hỗ trợ các chương trình chuyển giao công nghệ và tri thức từ các quốc gia phát triển đến Việt Nam. Điều này bao

gồm việc tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo và chương trình học bổng cho cán bộ, giảng viên, và sinh viên. Chính phủ khuyến khích các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp tham gia vào mạng lưới hợp tác quốc tế để tiếp cận các nguồn lực và công nghệ tiên tiến. Mạng lưới này cung cấp cơ hội học hỏi, hợp tác nghiên cứu và trao đổi kinh nghiệm trong các lĩnh vực chuyên môn. Chính phủ cấp ngân sách và hỗ trợ các dự án hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu (Định, 2022). Các dự án này giúp nâng cao năng lực và chất lượng của nguồn nhân lực, đồng thời cải thiện khả năng cạnh tranh của quốc gia trên trường quốc tế. Hiện nay, Việt Nam đã thu hút được hơn 10.000 chuyên gia nước ngoài, tuy nhiên con số này vẫn chưa đủ để đáp ứng nhu cầu đào tạo trong các lĩnh vực công nghệ tiên tiến.

3.3. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Sự phát triển NNL tại Việt Nam hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức.

Thứ nhất, sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Trong quá trình CNH, HĐH, nhu cầu lao động có tay nghề cao, đặc biệt trong các ngành công nghiệp, công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao ngày càng tăng. Tuy nhiên, nguồn cung lao động có trình độ chuyên môn vẫn còn hạn chế, dẫn đến mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2022, trong khi 30% lực lượng lao động làm việc trong các ngành yêu cầu kỹ năng cao như công nghệ thông tin, cơ khí chính xác và dịch vụ tài chính, thì chỉ 11,6% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Trong khi các ngành công nghiệp và dịch vụ phát triển nhanh chóng, lao động phổ thông, đặc biệt là trong các lĩnh vực nông nghiệp, dư thừa. Điều này dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao ở các khu vực nông thôn và lực lượng lao động di cư từ nông thôn ra thành thị. Năm 2023, theo Tổng cục Thống kê, khoảng 35,6% lao động vẫn đang làm việc trong các ngành nông nghiệp, với mức độ ứng dụng công nghệ thấp và năng suất lao động không cao.

Thứ hai, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo và thiếu kỹ năng chuyên môn cao. Một trong những thách thức lớn trong phát triển nguồn nhân lực là tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo vẫn còn cao. Điều này hạn chế khả năng cạnh tranh của Việt Nam, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp yêu cầu kỹ thuật và chuyên môn cao. Năm 2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam đạt 27,2%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp hoặc chứng chỉ từ bậc trung cấp trở lên chỉ đạt 26,1% (Tổng cục Thống kê, 2024) khiến nhiều ngành công nghiệp và dịch vụ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có trình độ cao thiếu kỹ năng về công nghệ.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, nhu cầu về lao động có kỹ năng công nghệ số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo ngày càng tăng. Tuy nhiên, nhiều lao động Việt Nam vẫn chưa được đào tạo đầy đủ để làm việc với các công nghệ tiên tiến này.

Thứ ba, chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu. Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Nhiều chương trình đào tạo nghề và đại học chưa cập nhật kịp với sự phát triển của công nghệ và yêu cầu mới của các ngành công nghiệp. Một số chương trình giáo dục và đào tạo nghề không có sự liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng lao động tốt nghiệp không có kỹ năng thực tế phù hợp với yêu cầu công việc. Thiếu chính sách hỗ trợ đào tạo liên tục cho lao động. Các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng cho lao động còn thiếu, dẫn đến việc nhiều người lao động không thể nâng cao tay nghề và kỹ năng phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và nhu cầu thị trường.

Thứ tư, thách thức từ hội nhập kinh tế toàn cầu. Hội nhập kinh tế toàn cầu đòi hỏi nguồn nhân lực Việt Nam phải cạnh tranh với lao động nước ngoài, đặc biệt là ở các vị trí yêu cầu kỹ năng cao. Sự di chuyển lao động giữa các quốc gia cũng tạo ra áp lực lớn đối với lao động trong nước. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến hết năm 2023, có khoảng 136.800 người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Trong đó, có hơn 10.000 người không thuộc diện cấp giấy phép lao động, gần 126.000 người thuộc diện cấp giấy phép, bao gồm 91.974 lao động được cấp mới, 15.875 người được gia hạn, trên 10.000 người được cấp lại (Nam, 2024), phần lớn ở các vị trí quản lý, kỹ sư và chuyên gia. Trong khi đó, lao động Việt Nam ở các vị trí tương đương vẫn còn thiếu kỹ năng cần thiết. Một trong những thách thức lớn nhất đối với NNL Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH là khả năng tiếp cận và ứng dụng công nghệ 4.0 vào sản xuất và dịch vụ. Nhiều lao động vẫn chưa sẵn sàng để làm việc trong môi trường công nghệ cao, nơi yêu cầu các kỹ năng về số hóa, tự động hóa và quản lý dữ liệu.

3.4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ 4.0, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao là yếu tố then chốt giúp Việt Nam nâng cao sức cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện đại. Dưới đây là các giải pháp phát triển NNL nhằm thích ứng với điều kiện này:

Trước hết, đổi mới giáo dục và đào tạo. Chương trình giáo dục cần được thiết kế lại để theo kịp sự phát

triển của công nghệ và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Việc áp dụng các mô hình giáo dục tiên tiến như STEM sẽ giúp học sinh, sinh viên tiếp cận với tư duy sáng tạo, logic và kỹ năng giải quyết vấn đề. Do đó, cần ưu tiên cải cách ở các lĩnh vực như công nghệ thông tin, tự động hóa và kỹ thuật số. Chú trọng phát triển hệ thống đào tạo nghề, tạo điều kiện cho người lao động nâng cao tay nghề, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao, chế tạo và dịch vụ. Đào tạo nghề phải gắn liền với nhu cầu của các doanh nghiệp và xu hướng phát triển của ngành công nghiệp. Năm 2023, chỉ 28% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Do đó, cần đầu tư hơn nữa vào các trường đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền công nghiệp hiện đại. Tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp nhằm cung cấp các chương trình thực hành và thực tập cho sinh viên. Doanh nghiệp nên tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo để đảm bảo rằng người học ra trường có kỹ năng phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Chẳng hạn, các mô hình hợp tác như “đào tạo theo đơn đặt hàng” đã được triển khai thành công ở nhiều quốc gia phát triển như Singapore, nơi doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào việc đào tạo NNL (Đào, 2023).

Thứ hai, phát triển kỹ năng công nghệ và đào tạo liên tục. Cần phát triển các chương trình đào tạo về kỹ năng số, công nghệ thông tin, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data). Các kỹ năng này sẽ giúp người lao động nắm bắt cơ hội từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo khảo sát của Bộ Khoa học và Công nghệ, chỉ có 15% lao động hiện nay được trang bị đầy đủ kỹ năng công nghệ mới, trong khi 85% doanh nghiệp cho rằng thiếu nhân lực có kỹ năng về tự động hóa và công nghệ số (Bích Liên, 2024). Việc thiết lập các chương trình đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động nhằm cập nhật kiến thức và kỹ năng phù hợp với những tiến bộ công nghệ. Vì vậy, cần có chính sách hỗ trợ cho lao động tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng liên tục trong suốt quá trình làm việc. Các quốc gia phát triển như Singapore đã triển khai thành công chương trình SkillsFuture, cho phép người lao động mọi lứa tuổi tiếp cận các khóa học nâng cao kỹ năng suốt đời (Quý, 2023), điều này đã tạo nên những thành công vượt bậc cho quốc gia, đặc biệt có vai trò quan trọng của NNL.

Thứ ba, có sự tăng cường chính sách hỗ trợ từ Chính phủ. Chính phủ cần đưa ra các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo NNL, chẳng hạn như ưu đãi thuế hoặc các khoản trợ cấp cho doanh nghiệp có chương trình đào tạo kỹ năng cho nhân viên. Điều này sẽ giúp giảm tải áp lực đào tạo từ nhà

nước và thúc đẩy doanh nghiệp chủ động tham gia vào phát triển nhân lực. Các nước như Đức đã thực hiện mô hình đào tạo kép (dual training system) (Nhưng, 2020), trong đó doanh nghiệp và trường đào tạo hợp tác để phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho học viên và mang lại tác dụng tích cực. Do đó, Chính phủ nên tăng cường các chính sách tài chính như học bổng, vay vốn lãi suất thấp và hỗ trợ học phí để khuyến khích người lao động tham gia học tập và nâng cao kỹ năng. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các nhóm lao động thu nhập thấp và lao động ở vùng sâu, vùng xa.

Thứ tư, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Tạo môi trường thuận lợi để thúc đẩy khởi nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao và đổi mới sáng tạo. Do đó, cần có các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp như vườn ươm doanh nghiệp, các cuộc thi khởi nghiệp sáng tạo và quỹ hỗ trợ khởi nghiệp để khuyến khích thế hệ trẻ tham gia vào lĩnh vực này. Theo Cục Phát triển doanh nghiệp, năm 2023, số lượng doanh nghiệp khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ cao chiếm khoảng 25% tổng số doanh nghiệp khởi nghiệp (Cục Phát triển doanh nghiệp, 2024), tuy nhiên tỷ lệ thất bại vẫn cao do thiếu vốn và kỹ năng quản lý. Bên cạnh đó, việc xây dựng các trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và các phòng thí nghiệm công nghệ tiên tiến để cung cấp cơ hội cho người lao động tiếp cận với công nghệ mới và thực hành kỹ năng là rất cần thiết. Hiện nay, Trung tâm Đổi mới sáng tạo quốc gia tại Việt Nam đã và đang thực hiện nhiều dự án hỗ trợ nghiên cứu và phát triển trong các lĩnh vực công nghệ cao và đã góp phần tích cực vào việc phát triển NNL nói chung và NNL công nghệ nói riêng.

Thứ năm, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và chuyển giao công nghệ. Việt Nam cần đẩy mạnh hợp tác với các quốc gia phát triển và tổ chức quốc tế để học hỏi kinh nghiệm, chuyển giao công nghệ và phát triển các chương trình đào tạo nhân lực chất lượng cao. Việc này giúp nâng cao trình độ của NNL, đặc biệt là trong các ngành công nghệ tiên tiến. Hiện nay, các chương trình hợp tác đào tạo giữa Việt Nam và các nước như Nhật Bản, Đức và Hàn Quốc đã góp phần cung cấp kiến thức và kỹ năng cho lao động trong các ngành như sản xuất tự động hóa, công nghệ thông tin và cơ khí chính xác. Chính phủ cần tạo điều kiện thuận lợi để thu hút các chuyên gia quốc tế đến Việt Nam làm việc và tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực. Điều này sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển năng lực cho người lao động trong nước.

Thứ sáu, tăng cường đầu tư vào nghiên cứu khoa học và công nghệ. Đẩy mạnh đầu tư vào nghiên cứu

và phát triển, đặc biệt là trong các ngành công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và sản xuất thông minh. Điều này sẽ giúp tạo ra nền tảng kiến thức và công nghệ mới, giúp tăng cường năng lực cạnh tranh của lao động trong nước.

4. Kết luận

Phát triển NNL ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực đồng bộ từ các cấp, các ngành và toàn xã hội. Từ thực tế phát triển NNL cho thấy những bước tiến đáng ghi nhận, như tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên, thu nhập bình quân đầu người được cải thiện và sự thích nghi dần với các xu hướng công nghệ và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, những hạn chế về chất lượng, chuyên môn và các yếu tố khác của NNL vẫn là rào cản cần khắc phục. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, Việt Nam có

nhều cơ hội để nâng tầm NNL như tận dụng sự phát triển của công nghệ số, mở rộng thị trường lao động và học hỏi từ các quốc gia phát triển. Đồng thời, các thách thức như yêu cầu kỹ năng ngày càng cao, áp lực cạnh tranh quốc tế cũng đòi hỏi Việt Nam phải có sự chuẩn bị kỹ lưỡng và linh hoạt. Để khai thác cơ hội và vượt qua thách thức, cần triển khai các giải pháp đồng bộ như đổi mới giáo dục và đào tạo, tăng cường gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ lao động thích nghi với xu thế phát triển mới. Tóm lại, phát triển NNL không chỉ là một mục tiêu kinh tế mà còn là động lực để Việt Nam vươn lên trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Với các chiến lược phù hợp và sự đầu tư đúng mức, NNL sẽ trở thành nền tảng vững chắc để đất nước tiến tới phát triển bền vững, hiện đại và thịnh vượng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Câu, T. X. (2019). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Trường Đại học Kinh tế quốc dân. NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.
- Câu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân*. NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.
- Cúc, N. S. (2014). *Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*. <http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.htm>.
- Cục Phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2024). *Báo cáo thường niên chuyển đổi số doanh nghiệp Việt Nam năm 2023*.
- Chi, N. T. K. (2023). *Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong bối cảnh mới*. <https://tapchitaichinh.vn/chinh-sach-ho-tro-phat-trien-nguon-nhan-luc-cho-doanh-nghiep-nho-va-vua-trong-boi-can-moi.html>.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 203 - 204
- Đào, L. T. A. (2023). *Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay*. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*. Tập 19. Số 08.
- Định, L. X. (2022). *Đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học - công nghệ*. https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/825758/doi-moi%2C-nang-cao-hieu-qua-hoat-dong-hop-tac-quoc-te-trong-linh-vuc-khoa-hoc---cong-nghe.aspx.
- Jerry w. Gilley, Steven a. Egglan, and Ann Maycunich Gilley (2002) *Principles of human resource development*, Perseus Publishing. Second edition.
- Liên, B. (2024). *Khoa học công nghệ với nhiều điểm sang*. <https://dangcongsan.vn/khoa-hoc/khoa-hoc-cong-nghe-voi-nhieu-diem-sang-657076.html>.
- Nam, T. (2024). *Việt Nam ngày càng hấp dẫn lao động nước ngoài*. <https://nld.com.vn/viet-nam-ngay-cang-hap-dan-lao-dong-nuoc-ngoai-196240501210913263.htm#>.
- Nhung, N. T. K. (2020). *Hệ thống đào tạo nghề kép của Cộng hòa liên bang Đức*. <https://eba.htu.edu.vn/nguyen-cuu/276-h%E1%BB%87-th%E1%BB%91ng-%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-gh%E1%BB%81-k%C3%A9p-c%E1%BB%A7a-c%E1%BB%99ng-ho%C3%A0-li%C3%AAn-bang-%C4%91%E1%BB%A9c>.
- Phương, T. (2019). *Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa*. <https://tuyengiao.vn/mot-so-de-xuat-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-qua-dao-tao-nghe-nghiep-trong-boi-can-toan-cau-hoa-129784>.
- Quý, N. L. Đ. (2023). *Học gì từ chương trình SkillsFuture của Singapore?*. <https://nhandan.vn/hoc-gi-tu-chuong-trinh-skillsfuture-cua-singapore-post771260.html>.
- Tổng cục Thống kê. (2017). *Niên giám thống kê 2016*. NXB. Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023/>.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Niên giám Thống kê 2023*. NXB. Thống kê.
- Thu, V. T. (2017). *Vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. https://tcnn.vn/news/detail/36230/Van_de_chinh_sach_phat_trien_nguon_nhan_luc_chat_luong_caoall.html.

VAI TRÒ THAM VẤN CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CHĂM SÓC SỨC KHỎE TÂM THẦN CHO NGƯỜI CAO TUỔI TẠI TRUNG TÂM DƯỠNG LÃO DIÊN HỒNG

ThS. Nguyễn Thị Huệ

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenthihue1310@gmail.com

ThS. Trần Thị Quỳnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

quynh.qtnl@gmail.com

Tóm tắt: Công tác xã hội với người cao tuổi ngày càng trở thành một lĩnh vực quan trọng khi đối mặt với vấn đề già hóa dân số. Ở Việt Nam, tỷ lệ người cao tuổi đang tăng nhanh, kéo theo những thách thức về chăm sóc sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe tâm thần. Người cao tuổi thường gặp phải nhiều vấn đề tâm lý như trầm cảm, lo âu và các rối loạn tâm thần khác do sự thay đổi sinh lý và xã hội. Nhân viên công tác xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc tham vấn tâm lý, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người cao tuổi. Tuy nhiên, vai trò này vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, đặc biệt là tại các trung tâm dưỡng lão. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện để làm rõ vai trò của nhân viên công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người cao tuổi tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân viên công tác xã hội đã thực hiện vai trò tham vấn trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người cao tuổi và nhận được đánh giá cao từ phía người cao tuổi sống tại trung tâm.

Từ khóa: Người cao tuổi, vai trò nhân viên công tác xã hội, tham vấn, sức khỏe tâm thần.

THE CONSULTING ROLE OF SOCIAL WORKERS IN MENTAL HEALTH CARE FOR THE ELDERLY AT DIEN HONG NURSING CENTER

Abstract: Social work with the elderly is gaining significance due to the increasing aging population. In Vietnam, the rising percentage of elderly individuals presents numerous challenges in healthcare, particularly in the realm of mental health. Older adults frequently face various psychological issues, including depression, anxiety, and other mental disorders, which can arise from both physiological and social changes. Social workers are crucial in providing psychological counseling and enhancing the quality of life for this demographic. However, the extent of this role has not been thoroughly examined, especially within the nursing center. Consequently, this study aimed to elucidate the function of social workers in mental health care for the elderly at Dien Hong nursing Center in Hanoi. The findings indicated that social workers effectively engaged in counseling for mental health care and were highly regarded by the elderly residents of the center.

Keywords: the elderly, the role of social workers, counseling, and mental health.

Mã bài báo: JHS - 221

Ngày nhận bài sửa: 10/09/2024

Ngày nhận bài: 16/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 29/08/2024

1. Đặt vấn đề

Ở nhiều quốc gia, công tác xã hội (CTXH) trong chăm sóc sức khỏe tâm thần đã phát triển hơn một thế kỷ, tập trung vào hỗ trợ toàn diện cho người cao tuổi (NCT) với các mô hình can thiệp đa dạng (Ly, & Minh, 2024). CTXH đóng một vai trò quan trọng trong việc tác động đến kết quả sức khỏe tâm thần của NCT bằng cách giải quyết các khía cạnh khác nhau của sức khỏe, giúp xây dựng sự tham gia của cộng đồng, tăng cường sự gắn kết của xã hội, từ đó cải thiện sức khỏe tâm thần và cung cấp hỗ trợ (Dell et al., 2020; Diyali, 2021; Nassrin Dafaalla El Hag Yousif, et al., 2023; Wang et al., 2023; Wenyi, 2021; Westhuizen, 2023). Cách tiếp cận quản lý trường hợp có thể cải thiện hiệu quả và khả năng tiếp cận các dịch vụ và sự tham gia của NCT vào việc phát triển chương trình sẽ thúc đẩy sự gắn kết và hỗ trợ xã hội (Ho Margaret Kay et al., 2022). Những hoạt động này nhằm mục đích nâng cao hạnh phúc người lớn tuổi thông qua các nỗ lực hợp tác giữa các nhân viên y tế và nhân viên CTXH trong chăm sóc xã hội, giải quyết cả nhu cầu sức khỏe thể chất và tinh thần.

Nhân viên CTXH là những chuyên gia có sự hiểu biết, kiến thức và kỹ năng sâu sắc để hiểu được các giai đoạn cuộc đời của con người trong toàn bộ tuổi thọ. Do đó, với các chiến lược đa ngành, đa chiều, nhân viên CTXH tập trung vào các biện pháp điều trị phòng ngừa, thúc đẩy, bảo vệ cho hành trình sống tổng thể và toàn diện trong giai đoạn vàng của cuộc đời (Diyali, 2021). Nhân viên CTXH can thiệp bằng cách tập trung vào việc tối ưu hóa chất lượng cuộc sống của NCT, dựa trên các phương pháp, kỹ thuật và công cụ của nghề chẳng hạn như chỉ số Barthel, thang đo Lawton và Brody và bài kiểm tra trí tuệ nhỏ (Gema Beatriz Intriago-Molina & Ligia Estela Loo-Lino, 2021). Sự hợp tác hiệu quả giữa các chuyên gia y tế và chăm sóc xã hội là rất quan trọng để giải quyết các thách thức chăm sóc lão khoa, cải thiện khả năng tiếp cận và nâng cao kết quả sức khỏe tổng thể (Huệ, et al., 2024). Hiện nay, việc tích hợp chăm sóc sức khỏe thể chất và hành vi cực kỳ cần thiết để nâng cao sức khỏe ở những NCT mắc chứng tâm thần phân liệt, lưỡng cực và rối loạn trầm cảm nặng (Dell et al., 2020). Tại Việt Nam, CTXH trong bệnh viện đã phát triển mạnh mẽ trong 10 năm qua với các chức năng hỗ trợ và hợp tác nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ y tế cùng sự cần thiết phải nâng cao nguồn

nhân lực (Ly, & Minh, 2024; An, 2024). Các nhân viên CTXH không chỉ giúp đỡ bệnh nhân mà còn tạo ra nguồn tài chính cho bệnh viện (Ly, & Minh, 2024). Mặc dù có tiến bộ nhưng thách thức vẫn còn trong việc thực hiện các hoạt động CTXH do thiếu hướng dẫn chi tiết và đào tạo (Lan, et al., 2024). Tóm lại, trong khi ngày càng có sự công nhận về tầm quan trọng của CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT cả trên toàn cầu và tại Việt Nam, những thách thức đang diễn ra trong việc thực hiện và hợp tác cần được giải quyết để tối ưu hóa việc chăm sóc như việc thiếu nguồn lực và sự phối hợp giữa các dịch vụ (Lan, et al., 2024).

Ngày 21 tháng 12 năm 2021, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Quyết định số 2156/QĐ-TTg về Chương trình hành động quốc gia về NCT giai đoạn 2021-2030. Theo đó, chủ đề Chương trình đề ra các phần cụ thể cho từng giai đoạn với các nhiệm vụ, giải pháp cụ thể. Một trong những nhiệm vụ của Đề án là nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức, viên chức và cộng tác viên làm công tác trợ giúp NCT. Theo đó, nhiệm vụ đến năm 2030 có đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ trợ giúp xã hội, phục hồi chức năng; đào tạo kỹ năng chuyên sâu về CTXH trong chăm sóc sức khỏe NCT cho 10.000 cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên và cộng tác viên CTXH (bình quân 1.000 người/năm); tập huấn cho cán bộ, nhân viên, cộng tác viên và gia đình NCT về kỹ năng, phương pháp chăm sóc và phục hồi chức năng cho NCT; thiết kế các video dạy các kỹ năng cho gia đình, NCT để chăm sóc và phục hồi chức năng cho NCT tại cộng đồng. Qua đây, chúng ta thấy được tầm quan trọng của vấn đề nguồn nhân lực trong công tác chăm sóc, trợ giúp NCT nói chung, đặc biệt ở khía cạnh chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT nói riêng.

Vai trò tham vấn của nhân viên CTXH bao gồm một loạt các chức năng rất quan trọng để nâng cao hạnh phúc của thân chủ và hiệu quả tổ chức. Nhân viên CTXH đóng vai trò là nhà tham vấn lâm sàng, hòa giải viên và nhà giáo dục, đặc biệt là trong các môi trường sức khỏe tâm thần, nơi chuyên môn của họ là điều cần thiết để thực hiện các nội dung thuộc y tế quốc gia và cung cấp các dịch vụ toàn diện (Nazar, 2018). Ngoài ra, tư vấn đồng đẳng được nhấn mạnh như một phương pháp thúc đẩy thực hành độc lập và học tập tự điều chỉnh giữa các nhân viên CTXH,

phân biệt với giám sát truyền thống (Chaiklin & Munson, 1983). Vai trò của nhân viên CTXH với tư cách là chuyên gia tham vấn, tư vấn được nhấn mạnh hơn nữa trong môi trường lâm sàng, nơi họ có thể mở rộng chức năng của mình ngoài chẩn đoán và điều trị để bao gồm các mối quan hệ hợp tác với các chuyên gia khác (Rosenberg & Nitzberg, 1980). Hơn thế, tầm quan trọng của nền tảng phương pháp luận trong vai trò cố vấn được nhấn mạnh, chỉ ra rằng nhân viên CTXH phải có năng lực quan trọng để thực hiện hoạt động tham vấn hiệu quả (Gessica Cristina Ozalame, 2017). Mặc dù vậy, vẫn còn hạn chế trong việc thực hiện vai trò tham vấn của nhân viên CTXH, điều này cho thấy sự cần thiết phải tăng cường sự tham gia và phát triển trong lĩnh vực này (Munn & Kennedy, 1994).

Vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT là giải quyết cả nhu cầu cá nhân và hệ thống trong các môi trường khác nhau. Nhân viên CTXH cung cấp các dịch vụ thiết yếu như tư vấn tâm lý, hướng dẫn chăm sóc sức khỏe và tư vấn chính sách trợ giúp xã hội, rất quan trọng đối với NCT trong các cơ sở chăm sóc (Liên, N.T., 2023). Ở các khu vực nông thôn, nhân viên CTXH xác định những khoảng trống đáng kể trong năng lực lão khoa, nhấn mạnh sự cần thiết phải có giáo dục trong việc quản lý các tình trạng mãn tính và sa sút trí tuệ (Ilardo et al., 2022). Sự tham gia của họ vào các chương trình tâm lý học làm nổi bật tầm quan trọng của CTXH trong các môi trường tâm thần, nơi họ tạo điều kiện tiếp cận các nguồn lực và hỗ trợ cho những người lớn tuổi dễ bị tổn thương (Rebeca Adámez & Andrés Correa, 2016). Ngoài ra, nhân viên CTXH đóng góp vào các nhóm liên ngành, đặc biệt là trong chăm sóc cựu chiến binh, nơi họ giải quyết các bệnh đi kèm phức tạp và các yếu tố gây căng thẳng xã hội, nâng cao kết quả điều trị (Clark et al., 2018). Nhìn chung, vai trò tham vấn của họ là rất quan trọng để cải thiện việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe tâm thần và kết quả chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT (Abendstern et al., 2016).

Trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu về sức khỏe tâm thần và CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần của NCT. Tại Việt Nam, đã có nhiều nghiên cứu về tình trạng và nhu cầu chăm sóc sức khỏe của NCT. Tuy nhiên, những nghiên cứu này đều chủ yếu tập trung ở khía cạnh tình trạng bệnh lý, nhu cầu chăm sóc sức khỏe về mặt y tế nói chung của NCT

cũng như tập trung ở những đề tài có quy mô nhỏ. Khía cạnh nghiên cứu CTXH và vai trò của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT ở Việt Nam còn là đề tài bỏ ngõ cần được quan tâm nghiên cứu vì vấn đề này được xác định là yếu tố quan trọng. Từ những khía cạnh trên, vấn đề vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, thành phố Hà Nội được lựa chọn nghiên cứu.

Mục tiêu nghiên cứu: Đánh giá về vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, thành phố Hà Nội.

Phạm vi nghiên cứu: Thực hiện trong thời gian từ 01/2024 đến 11/2024 tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng. Về phạm vi nội dung, nghiên cứu tập trung nghiên cứu vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT.

Phương pháp nghiên cứu: Triển khai với 3 phương pháp nghiên cứu chính, đó là phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp khảo sát bảng hỏi và phương pháp phỏng vấn sâu.

Bài viết được cấu trúc gồm 3 phần chính: (1) Đặt vấn đề, nêu rõ lý do thực hiện nghiên cứu và mục tiêu, phạm vi, phương pháp nghiên cứu; (2) Nội dung chính kết quả nghiên cứu; (3) Kết luận và khuyến nghị, đưa ra các giải pháp dựa trên kết quả nghiên cứu.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu được sử dụng để nghiên cứu những văn bản pháp luật, chính sách, quy định về yêu cầu đối với nhân viên CTXH trong lĩnh vực NCT. Ngoài ra, đề tài cũng nghiên cứu các báo cáo, văn bản liên quan tới lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tâm thần và những tài liệu liên quan tới chủ đề nghiên cứu. Bên cạnh đó, những báo cáo, văn bản tài liệu của Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng cũng là những tài liệu hữu ích liên quan được nghiên cứu.

2.2. Phương pháp khảo sát bảng hỏi

Phương pháp khảo sát được thực hiện nhằm đánh giá về việc triển khai thực hiện vai trò tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT. Nghiên cứu sẽ tiến hành khảo sát với nhóm NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng có đủ sức khỏe và tự nguyện tham gia nghiên cứu. Căn cứ vào báo cáo tình hình số lượng NCT tại 7 cơ sở của Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng ở thời điểm nghiên cứu là 388 NCT, kết

hợp với công thức xác định cỡ mẫu khi biết quy mô tổng thể (Yamane Taro, 1967) (sai số ± 0.05), để tài xác định cỡ mẫu cần khảo sát là 196 NCT.

2.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Tìm hiểu về vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, việc thực hiện vai trò tham vấn, những yếu tố ảnh hưởng tới vai trò tham vấn của nhân viên CTXH. Để tài phỏng vấn sâu 5 cán bộ quản lý các cơ sở của Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, 5 nhân viên CTXH làm việc tại trung tâm, 5 NCT và 5 gia đình NCT hiện được chăm sóc tại trung tâm.

2.4. Phương pháp thống kê toán học

Kết quả thu được từ phỏng vấn định lượng bằng bảng hỏi định lượng được xử lý bằng phần mềm SPSS 23 for Windows. Thông tin định tính được phân tích theo chủ đề, sử dụng phần mềm Atlas.ti để phân tích dữ liệu từ kết quả phỏng vấn sâu.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Lý luận vai trò tham vấn của nhân viên công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người cao tuổi

Nhân viên CTXH (social worker) được Hiệp hội các nhà CTXH chuyên nghiệp Quốc tế - IASW định nghĩa: “Nhân viên CTXH là người được đào tạo và trang bị các kiến thức và kỹ năng trong CTXH, họ có nhiệm vụ: trợ giúp các đối tượng nâng cao khả năng giải quyết và đối phó với vấn đề trong cuộc sống; tạo cơ hội để các đối tượng tiếp cận được nguồn lực cần thiết; thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, giữa cá nhân với môi trường tạo ảnh hưởng tới chính sách xã hội, các cơ quan, tổ chức vì lợi ích của cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn”.

Theo quan điểm của Hiệp hội nhân viên tham vấn của Hoa Kỳ: Tham vấn sức khỏe tâm thần là quá trình cung cấp những dịch vụ tham vấn chuyên nghiệp bao gồm việc vận dụng những nguyên tắc trị liệu tâm lý, phát triển con người, các lý thuyết học tập, năng động nhóm cũng như sự hiểu biết về các bệnh tâm thần và các rối loạn hành vi của cá nhân, nhóm, gia đình để từ đó nâng cao chức năng và ổn định sức khỏe tâm thần nhằm giải quyết các vấn đề trong cuộc sống. Tham vấn trong chăm sóc sức khỏe tâm thần không chỉ giới hạn ở việc can thiệp giải quyết các vấn đề về sức khỏe tâm thần mà còn

nhằm mục đích ngăn ngừa những vấn đề về tâm thần có thể nảy sinh trong cuộc sống hàng ngày để đảm bảo cuộc sống an sinh cho con người.

Từ các khái niệm cơ bản trên, nhóm tác giả xây dựng khái niệm chính được dùng là khái niệm vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT như sau: Vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT là việc nhân viên CTXH vận dụng các nguyên tắc tâm lý, các lý thuyết tâm lý học để cung cấp những dịch vụ hỗ trợ tâm lý, từ đó nâng cao chức năng và ổn định sức khỏe tâm thần nhằm giải quyết các vấn đề trong cuộc sống. Trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT, nhân viên CTXH thực hiện vai trò tham vấn thông qua một số các hoạt động như tạo điều kiện để NCT tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể; thăm hỏi, động viên tinh thần; tư vấn thông tin về phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần; hoạt động tham vấn tâm lý; tư vấn thông tin về thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần; tư vấn thông tin về điều trị và phục hồi chức năng trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT.

Nhân viên CTXH trợ giúp NCT vượt qua những thay đổi trạng thái cảm xúc, hành vi tiêu cực, cải thiện và tăng cường các động cơ tích cực. Đồng thời, giúp NCT tăng cường hiểu biết về sức khỏe của chính bản thân họ và hoàn cảnh của họ bằng cách cung cấp cho họ những thông tin có giá trị thích hợp, những giải thích có cơ sở để từ đó hỗ trợ NCT tìm ra những giải pháp phù hợp nhất với vấn đề của NCT và là người tự quyết vấn đề của chính mình. Giúp NCT đưa ra những quyết định đúng đắn dựa trên những thông tin mà nhân viên CTXH cung cấp, dựa trên khả năng của đối tượng cũng như tiềm năng hỗ trợ từ các nguồn lực bên ngoài. Hỗ trợ NCT thực hiện các quyết định và đi đến giải quyết vấn đề họ đang mắc phải cũng như những khó khăn về tinh thần liên quan đến gia đình. Nhân viên CTXH tham vấn cho các thành viên trong gia đình để gắn kết họ và cùng nhau giải quyết vấn đề dựa trên sự hỗ trợ của nhân viên CTXH hay chỉ đơn thuần là việc tâm sự giúp NCT giải tỏa sự cô đơn, sự buồn chán khi không có người chia sẻ, trò chuyện giúp NCT lạc quan, yêu đời.

Trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT, nhân

viên CTXH thực hiện vai trò tham vấn thông qua một số các hoạt động như:

- Tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể;
- Thăm hỏi, động viên tinh thần;
- Tư vấn thông tin về phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần;
- Tham vấn;
- Tư vấn thông tin thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc vấn đề sức khỏe tâm thần;
- Tư vấn thông tin điều trị và phục hồi chức năng chăm sóc sức khỏe tâm thần.

3.2. Thực trạng triển khai vai trò tham vấn của nhân viên công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần người cao tuổi Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng

Để thấy rõ thực trạng thực hiện các hoạt động của vai trò tham vấn, nhóm nghiên cứu thực hiện thao tác hóa vai trò tham vấn của nhân viên CTXH thành các hoạt động cụ thể trong thực tiễn, sau đó hỏi NCT có được thụ hưởng các hoạt động này tại trung tâm không, mức độ hài lòng của NCT đến đâu. Điều này giúp NCT dễ dàng hình dung và trả

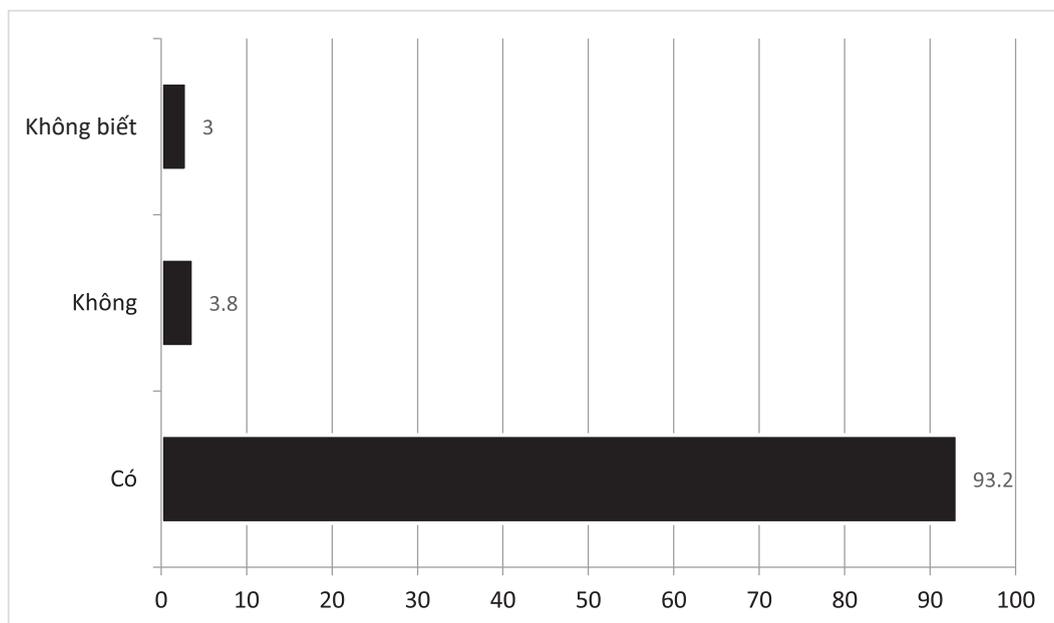
lời câu hỏi trong phiếu khảo sát, tránh sự mơ hồ của NCT với các khái niệm chuyên môn.

Nhân viên CTXH chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng luôn phải chú trọng đề cao ý nghĩa của tham vấn và chú ý trong thực hiện vai trò tham vấn của bản thân. Bởi với quá trình chăm sóc sức khỏe tâm thần, tham vấn là một trong những hoạt động vô cùng quan trọng. Thậm chí, với một số trường hợp có những vấn đề rối loạn sức khỏe tâm thần ở mức độ nhẹ và vừa, chỉ cần can thiệp tham vấn cũng có thể được giải quyết. Để NCT không rơi vào tình trạng khủng hoảng tâm lý, cần tạo cơ hội cho NCT tiếp xúc với nhiều người ở những lứa tuổi khác nhau; thường xuyên trò chuyện, bàn luận những vấn đề họ quan tâm; luôn lắng nghe và ủng hộ NCT.

“Nhiều lần chúng tôi bảo các cụ: chúng cháu là nhân viên CTXH chứ không phải điều dưỡng đâu. Nhưng chắc các cụ không quen nên thường gọi chúng tôi là cán bộ, là cô điều dưỡng” (Phỏng vấn sâu chị N.T.T.H (26 tuổi) - nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng).

Hình 1. Nhân viên công tác xã hội trong Trung tâm Dưỡng lão Diên Hồng thực hiện vai trò tham vấn

Đơn vị: %



Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2024

Tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, có tới 93.2% NCT được hỏi cho rằng nhân viên CTXH tại trung tâm có thực hiện vai trò tham vấn. Bên cạnh đó,

có 3% NCT cho rằng không biết nhân viên CTXH có thực hiện vai trò tham vấn hay không. Theo phỏng vấn sâu nhân viên CTXH tại trung tâm, đôi khi NCT

được nhân viên CTXH cung cấp hoạt động tham vấn nhưng chính bản thân NCT không biết mình đang được nhân viên CTXH hỗ trợ tham vấn.

Khi được hỏi về mức độ triển khai các hoạt động tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT, NCT cho rằng các hoạt động tham vấn này thường xuyên và rất thường xuyên

được nhân viên CTXH thực hiện tại đây. Đặc biệt, các hoạt động như tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể; thăm hỏi, động viên tinh thần; tham vấn tâm lý được triển khai thực hiện hỗ trợ ở mức độ rất thường xuyên với tỉ lệ NCT nhận định rất cao, lần lượt là 90.3%, 87.8%, 72.4%.

Bảng 1. Tần suất triển khai hoạt động thuộc vai trò tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng

Các hoạt động	Mức độ thường xuyên	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể	Chưa từng được hỗ trợ	0	0
	Hiếm khi được hỗ trợ	10	5.1
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	9	4.6
	Thường xuyên được hỗ trợ	0	0
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	177	90.3
	Tổng	196	100
Thăm hỏi, động viên tinh thần	Chưa từng được hỗ trợ	0	0
	Hiếm khi được hỗ trợ	0	0
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	6	3.1
	Thường xuyên được hỗ trợ	18	9.2
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	172	87.8
	Tổng	196	100
Tư vấn thông tin về phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần	Chưa từng được hỗ trợ	0	0
	Hiếm khi được hỗ trợ	0	0
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	46	23.5
	Thường xuyên được hỗ trợ	57	29.1
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	93	47.4
	Tổng	196	100
Tham vấn tâm lý	Chưa từng được hỗ trợ	6	3.1
	Hiếm khi được hỗ trợ	0	0.0
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	6	3.1
	Thường xuyên được hỗ trợ	42	21.4
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	142	72.4
	Tổng	196	100.0
Tư vấn thông tin về thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần	Chưa từng được hỗ trợ	15	7.7
	Hiếm khi được hỗ trợ	36	18.4
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	52	26.5
	Thường xuyên được hỗ trợ	57	29.1
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	36	18.4
	Tổng	196	100
Tư vấn thông tin về điều trị & phục hồi chức năng trong chăm sóc sức khỏe tâm thần	Chưa từng được hỗ trợ	6	3.1
	Hiếm khi được hỗ trợ	22	11.2
	Thỉnh thoảng được hỗ trợ	33	16.8
	Thường xuyên được hỗ trợ	78	39.8
	Rất thường xuyên được hỗ trợ	57	29.1
	Tổng	196	100

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2024

Tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể là hoạt động mà NCT được hỗ trợ nhiều nhất với 90.3% NCT rất thường xuyên nhận được các hỗ trợ này. Trong Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, hiện chưa có phòng CTXH riêng biệt, các nhân viên CTXH làm việc trong các khối phòng ban như phòng Truyền thông... Họ được giao nhiệm vụ tổ chức các hoạt động trong trung tâm định kỳ, có đổi mới, sáng tạo. Từ đó, trung tâm đã triển khai rất nhiều hoạt động giao lưu, chia sẻ, đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt cộng đồng của NCT như cuộc thi “Quý ông hoàn hảo”, “Thế vận hội thể thao Olympic Diên Hồng”, “Giao lưu cùng các em sinh viên trường Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn”, “Phiên chợ Gieo Hạnh phúc”, “Diên Hồng got’s talent”, “Thăm quan nhà tù Hỏa Lò”... Bởi lẽ NCT được tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ trong các hoạt động tập thể, các hoạt động nhóm... nên sức khỏe tâm thần NCT được tăng cường hơn, đồng thời giảm bớt các vấn đề sức khỏe tâm thần như rối loạn lo âu, căng thẳng, trầm cảm...

“Bà ở đây xa con cháu, con bà hai đứa thì một đứa ở Hungari, một đứa ở Cannada. Cả năm mới về một lần, chúng nó đóng tiền theo gởi 2 năm cho bà. Xa xôi, chúng nó bận làm ăn, cũng ít gọi điện về cho bà. Cứ sáng sáng, các cô nhân viên ở đây đến thăm, hỏi han, động viên, nó ôm bà một cái là bà thấy vui. Bà chỉ cần thế là vui. Rồi thì thoảng có chuyện gì buồn, cả các bác lãnh đạo trung tâm cũng đến hỏi thăm, động viên. Bà thấy như thế là tuyệt vời!” (Phỏng vấn sâu bà N.T. H., nữ, 80 tuổi, NCT sống tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng)

Việc thăm hỏi, động viên tinh thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng cũng rất được qua tâm thực hiện khi có tới 87.8% NCT được hỏi cho rằng rất thường xuyên được thăm hỏi, động viên tinh thần. NCT sống xa gia đình, các bạn bè trong trung tâm không hẳn thân thiết bởi mỗi người một hoàn cảnh, đặc thù tâm lý NCT khiến họ không dễ dàng chia sẻ với các bạn cao tuổi khác trong trung tâm. Do đó, khi được các nhân viên CTXH tại trung tâm

quan tâm, thăm hỏi, động viên tinh thần, NCT rất cảm động, họ gia tăng các cảm xúc tích cực như vui vẻ, được giải bày tâm sự, cảm thấy hạnh phúc, cảm thấy mình được quan tâm, được thừa nhận...

3.3. Mức độ hài lòng của NCT Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng về hoạt động tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần

Nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng thường xuyên thực hiện vai trò tham vấn trong việc chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT. Cụ thể, NCT cho biết các hoạt động tham vấn tâm lý được thực hiện ở mức thường xuyên và rất thường xuyên. Trong đó, một số hoạt động tham vấn nổi bật được thực hiện thường xuyên bao gồm: Tạo điều kiện để NCT tham gia giao lưu, chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể; thăm hỏi, động viên tinh thần NCT; hoạt động tư vấn thông tin về phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần cũng được nhân viên CTXH thực hiện. Mặt khác, hoạt động tư vấn thông tin thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần được cho là khó khăn đối với nhân viên CTXH, do yêu cầu kiến thức chuyên sâu hơn. Điều này thể hiện sự quan tâm của trung tâm đối với sức khỏe tâm thần của NCT, đồng thời cho thấy vai trò quan trọng của nhân viên CTXH trong việc chăm sóc và hỗ trợ tinh thần cho NCT.

Bảng số liệu cho thấy, đa phần các hoạt động tham vấn chăm sóc sức khỏe tâm thần được nhân viên CTXH triển khai tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng đều được NCT đánh giá ở mức độ hài lòng và rất hài lòng. Điều này cho thấy nhân viên CTXH tại đây đã thực hiện rất tốt vai trò tham vấn của mình trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT trung tâm.

“Các cô nhân viên ở đây đến thăm hỏi, động viên rồi còn tư vấn cho bà cách sinh hoạt, nghỉ ngơi, hướng dẫn tập thể dục, vận động để bà giảm bớt những suy nghĩ, lo lắng, vui vẻ hơn. Thế là bà cũng vui hơn, khỏe hơn, trí nhớ tốt hơn” (Phỏng vấn sâu bà N.T. H., nữ, 80 tuổi, sống tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng 1,5 năm)

Bảng 2. Mức độ hài lòng của NCT với các hoạt động tham vấn của nhân viên CTXH trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng

Các hoạt động thuộc vai trò tham vấn	Mức độ hài lòng	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể	Không hài lòng	0	0
	Bình thường	0	0
	Hài lòng	0	0
	Rất hài lòng	196	100
	Tổng	196	100
Thăm hỏi, động viên tinh thần	Không hài lòng	0	0
	Bình thường	6	3.1
	Hài lòng	0	0
	Rất hài lòng	190	96.9
	Tổng	196	100
Tư vấn thông tin về phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần	Không hài lòng	28	14.3
	Bình thường	45	23
	Hài lòng	21	10.7
	Rất hài lòng	102	52
	Tổng	196	100
Tham vấn tâm lý	Không hài lòng	0	0
	Bình thường	9	4.6
	Hài lòng	15	7.7
	Rất hài lòng	166	84.7
	Không trả lời	6	3.1
	Tổng	196	100
Tư vấn thông tin về thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần	Không hài lòng	40	20.4
	Bình thường	75	38.3
	Hài lòng	30	15.3
	Rất hài lòng	36	18.4
	Không trả lời	15	7.7
Tổng	196	100	
Tư vấn thông tin về điều trị & phục hồi chức năng trong chăm sóc sức khỏe tâm thần	Không hài lòng	21	10.7
	Bình thường	46	23.5
	Hài lòng	69	35.2
	Rất hài lòng	54	27.6
	Không trả lời	6	3.1
Tổng	196	100.0	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2024

Hoạt động tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể cũng được 100% NCT được hỏi đánh giá rất hài lòng. Các hoạt động này cũng chính là điểm mạnh của Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng, giúp Diên Hồng xây dựng thương hiệu, hình ảnh trong lĩnh vực dưỡng lão. Bên cạnh đó, hoạt động thăm hỏi, động viên tinh thần mà nhân viên CTXH thực hiện trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT cũng được đánh giá rất cao. Cụ thể, không có NCT đánh giá ở mức độ không hài lòng, hơn nữa có tới 96.9% NCT được hỏi đánh giá rất hài lòng với

hoạt động thăm hỏi, động viên tinh thần mà nhân viên CTXH thực hiện với NCT.

Hoạt động tư vấn thông tin về thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần được 38.3% NCT đánh giá bình thường khi được hỏi về mức độ hài lòng. Có thể lý giải kết quả này dựa trên thực tế, đội ngũ nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng có kiến thức đào tạo từ các ngành CTXH, Điều dưỡng, Tâm lý học... Mặc dù họ được tham gia một số tập huấn về chăm sóc sức khỏe tâm thần, nhưng những kiến thức, kỹ năng đó chỉ đủ để thực hiện các hoạt động tham vấn, tư vấn phòng ngừa, thăm hỏi,

động viên tinh thần trong chăm sóc sức khỏe tâm thần. Việc tư vấn thông tin thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần yêu cầu nền tảng kiến thức sâu hơn về sức khỏe tâm thần.

4. Bàn luận

Vai trò tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng được xem là một trong những hoạt động thiết yếu trong việc chăm sóc sức khỏe tâm thần cho NCT.

Đối với một số trường hợp rối loạn sức khỏe tâm thần ở mức độ nhẹ và vừa, việc can thiệp bằng tham vấn có thể giúp giải quyết vấn đề hiệu quả. Bên cạnh đó, tham vấn là một phần quan trọng trong quá trình chăm sóc sức khỏe tâm thần. Hơn nữa, việc tạo điều kiện để NCT tiếp xúc với nhiều người, thường xuyên trò chuyện, và lắng nghe tâm tư nguyện vọng của họ là rất quan trọng để phòng ngừa khủng hoảng tâm lý.

Theo kết quả khảo sát, NCT tại Diên Hồng cho biết, các hoạt động tham vấn thường xuyên được nhân viên CTXH thực hiện.

Các hoạt động nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng thực hiện thể hiện vai trò tham vấn trong chăm sóc sức khỏe tâm thần NCT nổi bật bao gồm: Tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh trong các hoạt động hội, nhóm, tập thể; thăm hỏi, động viên tinh thần; tham vấn tâm lý.

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ hài lòng của NCT đối với các hoạt động tham vấn nói chung là rất cao. 100% NCT được hỏi đánh giá rất hài lòng với hoạt động tạo điều kiện để tham gia giao lưu, cùng chia sẻ với những người xung quanh. Bên cạnh đó, hoạt động thăm hỏi, động viên tinh thần cũng nhận được đánh giá cao với không có NCT nào đánh giá ở mức độ không hài lòng. Tuy nhiên, hoạt động tư vấn thông tin thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần chỉ được 2/3 số NCT đánh giá là hài lòng. Điều này có thể do nhân viên CTXH tại trung tâm chưa được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên sâu về sức khỏe tâm thần.

Nhìn chung, vai trò tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng đang được thực hiện tốt và mang lại hiệu quả tích cực cho NCT. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả hơn nữa, cần đầu tư đào tạo chuyên sâu về kiến thức và kỹ năng tham vấn cho đội ngũ nhân viên CTXH.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Tóm lại, vai trò tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng đang được thực hiện khá hiệu quả và mang lại lợi ích tích cực cho sức khỏe tâm thần của NCT. NCT tại trung tâm ghi nhận các hoạt động tham vấn được triển khai thường xuyên, đặc biệt là các hoạt động tạo điều kiện giao lưu, chia sẻ trong các hoạt động tập thể, thăm hỏi, động viên tinh thần và tham vấn tâm lý. 100% NCT được khảo sát đánh giá rất hài lòng về hoạt động tạo điều kiện giao lưu, chia sẻ, trong khi hoạt động thăm hỏi, động viên tinh thần cũng không ghi nhận bất kỳ phản hồi không hài lòng nào.

Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế cần được khắc phục để nâng cao hơn nữa hiệu quả của vai trò tham vấn. Hoạt động tư vấn thông tin thăm khám để chẩn đoán, sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần chỉ nhận được mức độ hài lòng trung bình từ NCT. Điều này có thể do nhân viên CTXH chưa được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên sâu về sức khỏe tâm thần, đặc biệt là trong lĩnh vực chẩn đoán và sàng lọc. Bên cạnh đó, trung tâm chưa có phòng CTXH chuyên trách, dẫn đến việc nhân viên phải kiêm nhiệm nhiều công việc, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của hoạt động tham vấn. Hơn nữa, nguồn nhân lực hạn chế, thiếu chuyên môn sâu về sức khỏe tâm thần là một trong những rào cản đối với việc thực hiện vai trò tham vấn.

5.2. Khuyến nghị

Nâng cao năng lực chuyên môn: Đầu tư đào tạo chuyên sâu về kiến thức và kỹ năng tham vấn, đặc biệt là trong lĩnh vực chẩn đoán và sàng lọc các vấn đề sức khỏe tâm thần cho đội ngũ nhân viên CTXH.

Tăng cường nguồn nhân lực: Thành lập phòng CTXH chuyên trách với đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn cao về sức khỏe tâm thần.

Đa dạng hóa hình thức tham vấn: Bên cạnh các hình thức truyền thống, có thể áp dụng thêm các hình thức tham vấn hiện đại như tham vấn trực tuyến, tham vấn qua điện thoại để NCT dễ dàng tiếp cận dịch vụ hơn.

Phối hợp với gia đình: Tăng cường phối hợp với gia đình trong việc tham vấn, hỗ trợ tâm lý cho NCT. Gia đình có thể cung cấp thông tin quan trọng về tình trạng của NCT, đồng thời hỗ trợ họ trong quá trình điều trị và phục hồi.

Bằng việc thực hiện các khuyến nghị trên, vai trò tham vấn của nhân viên CTXH tại Trung tâm dưỡng lão Diên Hồng sẽ được nâng cao, góp phần cải thiện sức khỏe tâm thần và nâng cao chất lượng cuộc sống cho NCT.

- Abendstern, M., Tucker, S., Wilberforce, M., Jasper, R., Brand, C., & Challis, D. (2016). Social Workers as Members of Community Mental Health Teams for Older People: What Is the Added Value?. *The British Journal of Social Work*, 46(1), 63-80. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu122>
- American Mental Health Counselors Association (AMHCA). (1999). *Definition of Mental Health Counseling*. 1999, pp. 1-2
- Chaiklin, H., & Munson, C. E. (1983). Peer Consultation in Social Work. *The Clinical Supervisor*, 1(2), 21-34. https://doi.org/10.1300/J001v01n02_04
- Clark, G., Rouse, S., Spangler, H., & Moye, J. (2018). Providing Mental Health Care for the Complex Older Veteran: Implications for Social Work Practice. *Health & Social Work*, 43(1), 7-14. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlx046>
- Ly, Đ.K.K. & Minh, T.B.,. (2024). A qualitative study on the structure, functions and roles of social work in some public hospitals in Vietnam | Multidisciplinary Science Journal. *Multidisciplinary Science Journal*, 6(12). <https://malque.pub/ojs/index.php/msj/article/view/3256>
- Dell, N. A., Sasaki, N., Stewart, M., Murphy, A. M., & Klier, M. (2020). Service Needs of Older Adults with Serious Mental Illness. *Journal of Gerontological Social Work*, 63(6-7), 659-661. <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1765064>
- Diyali D. C. (2021). Mental Health Problems Among Elderly In India: A Social Work Study And Its Intervention. *Journal of Medical Pharmaceutical*, MAY-JUNE 2021(VOLUME-10 ISSUE-3 MAY-JUNE 2021), Article VOLUME-10 ISSUE-3 MAY-JUNE 2021. <https://doi.org/10.22270/jmpas.V10I3.1180>
- Gema Beatriz Intriago-Molina, & Ligia Estela Loo-Lino. (2021). *Intervención del trabajador social en el bienestar socioemocional de los adultos mayores* | *RSocialium*. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.924>
- Gessica Cristina Ozalame. (2017). *Os fundamentos e as mediações metodológicas da assessoria/consultoria no trabalho do assistente social*. *SciSpace - Paper*. <https://typeset.io/papers/os-fundamentos-e-as-mediaco-es-metodologicas-da-assessoria-28qc9msr3r>
- Ho Margaret Kay, Chan, E. H. Y., & Chan, V. H. Y. (2022). Supporting community development for mental health in the ageing population of Hong Kong. *Aging and Health Research*, 2(1), 100056. <https://doi.org/10.1016/j.ahr.2022.100056>
- Ilardo, J., Zell, A. M., Haque, R., & Ensberg, M. (2022). Education and Consultation Needs of Social Workers in Practice with Rural Older Adults. *Health & Social Work*, 47(3), 185-194. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlac012>
- Munn, P., & Kennedy, M. (1994). Consultancy work: An option for social work towards the 21st century. *Australian Social Work*, 47(1), 11-14. <https://doi.org/10.1080/03124079408411114>
- Nassrin Dafaalla El Hag Yousif, Enaam Youssef, & Maha Aboraya. (2023). Role of Social Work in Responding To Urgent Social Needs for Senior Citizens -Field Study. *Information Sciences Letters*, 12(1), 261-267. <https://doi.org/10.18576/isl/120121>
- Nazar, N. (2018). The role of social workers in implementing the national concept of mental health. *Social work and education*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.18.4.4>
- An, N.T.H. (2024). Current State of Practitioners Delivering Social Work Services in Provincial Hospitals in Vietnam. *International Journal of Religion*, 5(11), Article 11. <https://doi.org/10.61707/tmrtxx24>
- Liên, N.T. (2023). Consulting services for elderly care facilities in Ha Noi. *International Journal of Advanced Research*. <https://www.journalijar.com/article/>
- Lan, N.T.T., Hugman, R. & Giang, T.T.H. (2024). Social work education in Vietnam: The development, challenges and ongoing effort to indigenization in the past two decades. *Social Work Education*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/02615479.2024.2360056>
- Rebeca Adámez, & Andrés Correa. (2016). *The Role of Social Work in Psychogeriatrics*. *SciSpace - Paper*. <https://typeset.io/papers/the-role-of-social-work-in-psychogeriatrics-3qnutbjgis>
- Rosenberg, E. B., & Nitzberg, H. (1980). The Clinical Social Worker Becomes a Consultant. *Social Work in Health Care*, 5(3), 305-312. https://doi.org/10.1300/J010v05n03_07
- Huê, V.M.T., Nakamura, K., Seino, K., Moncatar, T. J. R. T., Han, T. D. T., Siongco, K. L. L., Tashiro, Y., & Van Vo, T. (2024). Can collaboration among health and social care workers play a role in addressing geriatric care challenges? A qualitative case study in Central Vietnam. *International Health*, 16(4), 387-398. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihad082>
- Wang, Y., Ma, H., & Zheng, L. (2023). Do Child Characteristics Matter to Mitigate the Widowhood Effect on the Elderly's Mental Health? Evidence from China. *International Journal of Mental Health Promotion*, 25(5), 673-686. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2023.026394>
- Wenyi, L. (2021). Involvement of Social Workers in the Community Service Provision System for the Older People in Urban China. *Australian Social Work*, 74(4), 448-463. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2020.1782447>
- Westhuizen, M. van der. (2023). The Importance of Social Workers in Communities: A Global Perspective. *Journal of Community Psychosocial Research*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.36386/jcpr.v1i1.360>

NGHIÊN CỨU TỔNG QUAN VỀ CHUẨN MỤC BÁO CÁO TÀI CHÍNH QUỐC TẾ TRONG ĐÀO TẠO KẾ TOÁN

TS. Tạ Thị Thúy Hằng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hangulsa@gmail.com

Trần Thị Kim Chi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

kc4780@yahoo.com

Đoàn Thị Nguyệt Ngọc

Trường Đại học Lao động - Xã hội

doanngoculsa@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này tìm hiểu về Chuẩn mực Báo cáo Tài chính quốc tế (IFRS) trong đào tạo kế toán toàn cầu. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu mở từ OpenAlex để phân tích xu hướng theo thời gian từ năm 2005 đến nay, tác giả và quốc gia nào có ảnh hưởng về nghiên cứu IFRS trong đào tạo kế toán trên toàn cầu, đồng thời xác định khoảng trống nghiên cứu trong bối cảnh Việt Nam. Kết quả nghiên cứu chỉ ra từ 2005-2008, số lượng nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán rất ít, sau đó bùng nổ trong giai đoạn 2009-2013 khi IFRS được áp dụng rộng rãi và tích hợp vào chương trình đào tạo. Các quốc gia phát triển như Hoa Kỳ, Úc và Vương quốc Anh dẫn đầu về các công bố các nghiên cứu IFRS trong chương trình đào tạo kế toán. Các nghiên cứu tập trung vào tác động của IFRS đối với chương trình đào tạo kế toán. Tuy nhiên, nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán tại Việt Nam còn hạn chế với hai công bố quốc tế về chủ đề này. Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc mở rộng nghiên cứu IFRS tại Việt Nam nhằm chuẩn hóa giáo dục theo các tiêu chuẩn quốc tế, giúp sinh viên kế toán sẵn sàng hơn cho nền kinh tế toàn cầu hóa.

Từ khóa: IFRS, đào tạo, kế toán, Việt Nam

OVERVIEW OF INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS IN ACCOUNTING EDUCATION

Abstract: This research investigates the role of International Financial Reporting Standards (IFRS) in the context of global accounting education. Utilizing open data from OpenAlex, the study analyzes trends from 2005 to the present, identifying influential authors and countries in IFRS research related to accounting training worldwide, while also pinpointing research deficiencies specific to Vietnam. The findings indicate that the volume of studies on IFRS in accounting education was minimal from 2005 to 2008, followed by a significant increase between 2009 and 2013, coinciding with the broader adoption and integration of IFRS into educational curricula. Leading the way in publishing IFRS-related studies are developed nations such as the United States, Australia, and the United Kingdom, with a primary focus on the effects of IFRS on accounting education. However, research pertaining to IFRS in the context of accounting training in Vietnam remains scarce, with only two international publications addressing this subject. This study underscores the necessity of enhancing IFRS research in Vietnam to align educational

standards with international benchmarks, thereby better equipping accounting students for a globalized economic landscape.

Keywords: IFRS, education, accounting, Vietnam

Mã bài báo: JHS - 222

Ngày nhận bài sửa: 14/09/2024

Ngày nhận bài: 22/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 05/09/2024

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng phát triển, sự nhất quán trong báo cáo tài chính giữa các quốc gia là yếu tố quan trọng giúp tăng cường tính minh bạch và sự so sánh giữa các doanh nghiệp trên thế giới. Chính vì vậy, Chuẩn mực Báo cáo Tài chính Quốc tế (IFRS - International Financial Reporting Standards) ra đời, được xây dựng bởi Hội đồng Chuẩn mực Kế toán Quốc tế (IASB - International Accounting Standards Board) với mục tiêu tạo ra một hệ thống kế toán thống nhất, dễ hiểu và dễ áp dụng cho các doanh nghiệp trên phạm vi toàn cầu. Được sử dụng rộng rãi tại hơn 140 quốc gia, IFRS ngày nay là bộ chuẩn mực kế toán quốc tế quan trọng bậc nhất, được các công ty niêm yết tại châu Âu, châu Á và nhiều khu vực khác áp dụng để báo cáo tài chính một cách minh bạch và chính xác.

Nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán nhận được sự quan tâm rộng rãi của các nhà nghiên cứu trên toàn cầu vì vai trò ngày càng quan trọng của IFRS đối với nền kinh tế toàn cầu và sự phát triển của ngành kế toán. Thứ nhất, IFRS đã trở thành chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế được sử dụng rộng rãi tại nhiều quốc gia, tạo ra nhu cầu cấp thiết trong việc đào tạo kế toán viên có kiến thức và kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu này. Thứ hai, IFRS dựa trên nguyên tắc thay vì quy tắc, yêu cầu sinh viên phát triển tư duy phân tích và khả năng áp dụng linh hoạt hơn trong kế toán, thay vì chỉ làm theo các quy định cứng nhắc. Sự chuyển đổi này đòi hỏi thay đổi lớn trong phương pháp giảng dạy và khuyến khích các nghiên cứu tìm kiếm các phương pháp tiếp cận mới, giúp sinh viên không chỉ hiểu mà còn vận dụng được các nguyên tắc kế toán IFRS một cách sáng tạo và phù hợp với thực tế. Thứ ba, khi IFRS tiếp tục được áp dụng rộng rãi trên toàn thế giới, các quốc gia có sự khác biệt trong hệ thống kế toán và tài chính phải đối mặt với thách thức về sự tương thích và hội nhập. Các nhà nghiên cứu quan tâm đến việc làm thế nào để tích hợp IFRS vào giáo trình giảng dạy tại những quốc gia này, từ đó

giúp sinh viên nắm vững chuẩn mực quốc tế mà vẫn có thể hiểu rõ các quy định kế toán địa phương. Đây là một lĩnh vực nghiên cứu quan trọng, đặc biệt đối với các quốc gia đang phát triển hoặc các quốc gia có chuẩn mực kế toán khác biệt so với IFRS.

Các nghiên cứu trước đây về IFRS trong đào tạo kế toán đã có những giá trị và đóng góp nhất định, từ việc xây dựng hệ thống khung lý thuyết, đánh giá xu hướng, các yếu tố ảnh hưởng, hoặc gắn với bối cảnh cụ thể của từng quốc gia. Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung vào thống kê các nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán trong khoảng thời gian từ 2013 đến 2024. Đồng thời, các tác giả chọn lọc phạm vi nghiên cứu về ứng dụng IFRS trong đào tạo, một chủ đề đang thu hút sự quan tâm của nhà nghiên cứu khi IFRS được xem là công cụ hữu ích chuẩn bị nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa và minh bạch tài chính. Đây là khoảng trống mà tác giả lựa chọn để thực hiện nghiên cứu này.

Nghiên cứu được tiến hành nhằm mục đích thống kê lại các nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán trong khoảng thời gian từ năm 2013 đến năm 2024. Dựa trên các câu hỏi nghiên cứu như xu hướng công bố trên toàn cầu, các tác giả có ảnh hưởng lớn nhất về IFRS trong đào tạo kế toán, cũng như các nội dung nghiên cứu chủ yếu về chủ đề này. Các tác giả hy vọng nghiên cứu sẽ đóng góp vào tài liệu tổng quan, cung cấp một bức tranh toàn diện với các số liệu thống kê cho các học giả, nghiên cứu sinh, sinh viên, và các tổ chức trong và ngoài nước về việc áp dụng IFRS trong giáo dục kế toán.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đánh giá xu hướng nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán, nhóm tác giả đã thực hiện các bước thu thập và xử lý thông tin như sau:

Thứ nhất, các tác giả thu thập tài liệu tổng quan liên quan đến IFRS trong giáo dục kế toán đã được công bố trước đây, bao gồm các tài liệu giới thiệu IFRS, vai trò của IFRS trong đào tạo kế toán từ các nguồn dữ liệu trên Google Scholar. Việc thu thập này

nhằm làm rõ tính cấp thiết của nghiên cứu, tổng quan nghiên cứu về IFRS trong giáo dục kế toán.

Thứ hai, các tác giả sử dụng dữ liệu từ OpenAlex và tiến hành chọn lọc theo tiêu chí: chọn “article”, tiêu đề và tóm tắt có chứa từ khóa “IFRS” và key word “accounting education”. Kết quả thu được tính đến ngày 30 tháng 10 năm 2024 bao gồm 153 bài viết liên quan đến IFRS trong đào tạo kế toán. Các dữ liệu thu thập được sử dụng để phân tích trên Vosviewer, nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu:

(1). Xu hướng công bố quốc tế về IFRS trong đào tạo kế toán tính đến ngày 30 tháng 10 năm 2024.

(2). Các tác giả có ảnh hưởng nhất theo số lượng bài viết và số lượt trích dẫn trong các công bố quốc tế về IFRS trong đào tạo kế toán.

(3). Các quốc gia có ảnh hưởng nhất theo số lượng bài viết và số lượt trích dẫn trong các công bố quốc tế về IFRS trong giáo dục kế toán.

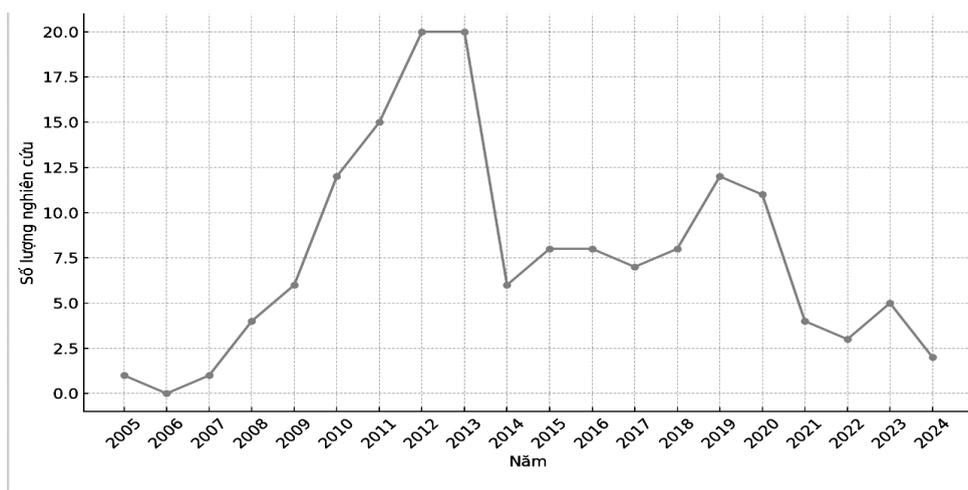
(4). Các nội dung chủ yếu được công bố quốc tế về IFRS trong đào tạo kế toán.

Nghiên cứu này nhằm cung cấp cái nhìn tổng quan về xu hướng nghiên cứu IFRS trong đào tạo kế toán, giúp các học giả, nhà nghiên cứu và các tổ chức nắm bắt các chủ đề nổi bật và đóng góp vào sự phát triển của lĩnh vực này.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê công bố về IFRS trong đào tạo kế toán

Hình 1. Thống kê các công bố quốc tế về IFRS trong đào tạo kế toán



Nguồn: Tác giả phân tích từ OpenAlex

Biểu đồ cho thấy sự bùng nổ nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán vào đầu thập kỷ 2010, khi IFRS đang dần trở thành tiêu chuẩn toàn cầu. Giai đoạn 2005-2008: Số lượng công bố IFRS rất ít, cho thấy giai đoạn này IFRS chưa được quan tâm nhiều trong nghiên cứu giáo dục kế toán. Điều này có thể do IFRS mới chỉ bắt đầu được chấp nhận trên toàn cầu và chưa trở thành tiêu chuẩn phổ biến trong đào tạo. Giai đoạn 2009-2013: Số lượng công bố tăng đáng kể, đặc biệt là vào năm 2011-2013 khi đạt đỉnh với 20 nghiên cứu mỗi năm. Đây có thể là kết quả của việc nhiều quốc gia chuyển đổi sang IFRS, thúc đẩy nhu cầu nghiên cứu về việc tích hợp IFRS

vào chương trình giáo dục kế toán. Sự gia tăng này phản ánh xu hướng toàn cầu hóa trong kế toán và tầm quan trọng của IFRS đối với các sinh viên kế toán. Giai đoạn 2020 - 2024 số lượng công bố giảm mức thấp nhất vào năm 2024 có thể là do các chương trình đào tạo đã dần ổn định trong việc tích hợp IFRS. Tại Việt Nam theo thống kê của tác giả trên từ cơ sở dữ liệu của OpenAlex thì chỉ có 2 công bố quốc tế về chủ đề này.

3.2. Thống kê tác giả có ảnh hưởng nhất trong nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán

Tác giả có số lượng bài viết và số lượng trích dẫn nhiều nhất về IFRS trong đào tạo kế toán

Hình 2. Thống kê tác giả có lượt trích dẫn cao nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán

STT	Author	Số bài	Lượt trích dẫn	Liên kết
1	Shyam Sunder	2	127	0
2	Astrid Schmulian	2	91	8
3	Stephen A. Coetzee	2	91	8
4	Parmod Chand	4	84	2
5	Chris Patel	2	78	0
6	Lorne Cummings	2	78	0
7	Beverley Jackling	3	68	17
8	Riccardo Natoli	3	68	17
9	Christian Stadler	2	61	0
10	Christopher Nobes	2	61	0
11	Paul Munter	2	53	5
12	Philip M.J. Reckers	2	53	5
13	Bryan Howieson	1	40	10

Nguồn: Tác giả phân tích từ OpenAlex và Vosviewer

Xem xét tiêu chí này chúng tôi lựa chọn tác giả có ít nhất 1 bài và có số lượng trích dẫn trên 30 lượt về chủ đề ifrs trong đào tạo kế toán phần mềm Vosviewer cho kết quả 13 tác giả có lượng trích

dẫn cao nhất. Shyam Sunder, Astrid Schmulian, Stephen A. Coetzee, Parmod Chand là những người có ảnh hưởng nghiên cứu IFRS trong đào tạo kế toán.

Hình 3. Thống kê các công bố có lượt trích dẫn cao về IFRS trong đào tạo kế toán

STT	Tác giả	Tên bài viết	Trích dẫn	Liên kết
1	Shyam Sunder (2009)	IFRS and the accounting consensus	110	0
2	Parmod Chand (2011)	Achieving global convergence of financial reporting standards: implications from the South Pacific Region	78	0
3	Stephen A. Coetzee (2012a)	A critical analysis of the pedagogical approach employed in an introductory course to IFRS	60	4
4	Christopher Nobes (2013)	The continued survival of international differences under IFRS	60	0
5	Beverley Jackling (2012a)	Transitioning to IFRS in Australian classrooms: impact on teaching approaches	40	4
6	Paul Munter (2009)	IFRS and collegiate accounting curricula in the United States: 2008 a survey of the current state of education conducted by KPMG and the Education Committee of the American Accounting Association	38	3
7	Stephen A. Coetzee (2012b)	A critical analysis of the pedagogical approach employed in an introductory course to IFRS	31	2
8	Lawrence J. Gramling (2009)	The Ongoing Debate about the Impact of the 150-Hour Education Requirement on the Supply of Certified Public Accountants	25	0
9	Cláudia Teixeira (2013)	The approaches to studying of Portuguese students of introductory accounting	25	0
10	Salvador Carmona (2010)	The IASB and FASB convergence process and the need for 'concept-based' accounting teaching	24	5
11	Nanyan Dong (2019)	Approaches to learning IFRS by Chinese accounting students	23	1
12	Hong Zhu (2011)	User-oriented IFRS education in introductory accounting at US academic institutions: current status and influencing factors	21	1

Với tiêu chí lọc bài viết có từ 20 lượt trích dẫn trở lên, kết quả thể hiện trong hình 3. Hình 3 cho thấy, bài viết có lượt trích dẫn nhiều nhất là của Shyam Sunder (2009) “IFRS and the Accounting Consensus” với 110 lượt trích dẫn, Stephen & Astrid (2012) “A Critical Analysis of the Pedagogical Approach Employed in an Introductory Course to IFRS” với 60 lượt trích dẫn.

3.3. Thống kê quốc gia có số bài viết và lượt trích dẫn nhiều nhất

Hình 4 cho thấy Hoa Kỳ, Úc và Vương quốc Anh là những quốc gia đi đầu trong nghiên cứu IFRS trong đào tạo kế toán, với số lượng tài liệu và trích dẫn cao. Các quốc gia khác như Saudi Arabia, South Africa và Canada tuy có số tài liệu ít hơn nhưng cũng có ảnh hưởng trong lĩnh vực này

Hình 4. Thống kê các quốc gia có bài viết và lượt trích dẫn nhiều nhất

STT	Quốc gia	số lượng bài	số lượt trích dẫn	Liên kết
1	United States	36	295	19
2	Australia	8	182	14
3	United Kingdom	10	160	10
4	South Africa	3	95	8
5	Spain	3	39	14
6	China	4	38	10
7	Brazil	4	34	4
8	Canada	5	33	8
9	Saudi Arabia	3	22	15
10	Germany	3	13	3
11	Indonesia	7	10	5
12	Turkey	5	9	5
13	India	3	4	7

Nguồn: Tác giả phân tích từ OpenAlex và Vosviewer

3.4. Thống kê về nội dung công bố về IFRS trong đào tạo kế toán

Tổng hợp từ kết quả thống kê 153 công bố quốc tế theo cơ sở số liệu của OpenAlex chúng tôi tổng hợp các nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán tập trung vào các hướng nghiên cứu sau:

Thứ nhất, ảnh hưởng của IFRS đối với chương trình giảng dạy kế toán. Những nghiên cứu này phân tích ảnh hưởng của IFRS đến nội dung của chương trình đào tạo kế toán, đặc biệt trong các trường đại học (Yallapragada & Roe (2011); Alzeban (2016); Munter & Reckers (2009); Zhu và cộng sự (2011); Hilton & Johnstone (2013)).

Thứ hai, sự chuẩn bị của giảng viên và nhận thức của sinh viên về IFRS. Các nghiên cứu đánh giá sự sẵn sàng của giảng viên trong việc giảng dạy IFRS cũng như các thách thức gặp phải (Moqbel & Bakay (2013); Dorman (2012)). Bên cạnh đó, có các

nghiên cứu công bố về nhận thức và kỹ năng tiếp thu IFRS của sinh viên trong các chương trình đào tạo kế toán (Septriana (2020); Dewi & Dewi (2019))

Thứ ba, thách thức và cơ hội trong việc tích hợp IFRS vào giáo dục kế toán. Những nghiên cứu công bố những khó khăn và trở ngại khi tích hợp IFRS vào giảng dạy kế toán (Stokes & Clopper (2011); Munter & Reckers (2010); Cherry & Schwartz (2013)). Những công bố về các cơ hội phát triển kỹ năng và kiến thức của sinh viên thông qua giảng dạy IFRS (Dillman (2011); Gordon & Street (2013))

Thứ tư, vấn đề văn hóa trong giáo dục IFRS. Một số nghiên cứu đi sâu vào việc đánh giá tác động của các yếu tố văn hóa trong việc giảng dạy và áp dụng IFRS (Buys & Andrikopoulos (2012); Buys & Schutte (2011))

Thứ năm, tác động của IFRS đến kỹ năng và cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên kế toán. Nhiều nghiên

cứu đề cập đến việc giảng dạy IFRS có thể nâng cao các kỹ năng quan trọng như phân tích tài chính, ra quyết định và năng lực sử dụng công cụ tài chính (Yoon & Jones (2013); Purba & Triadiarti (2020))

Tại Việt Nam theo dữ liệu mở OpenAlex có hai công bố quốc tế về IFRS đó là “Determining factors impacting the application of IFRS in teaching: Evidence from Vietnam” (Trần & cộng sự, 2022) và “The Influence of Regulations of the Ministry of Finance, Requirements from Related Parties, and the Application of IFRS in Teaching on the Quality of Accounting and Auditing Teaching Staff in Vietnam” (Nguyen & cộng sự (2022))

4. Bàn luận và kết luận

Kết quả phân tích toàn cầu đã cho thấy sự chuyển biến mạnh mẽ trong nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán, đặc biệt từ đầu thập kỷ 2010 khi IFRS dần trở thành tiêu chuẩn toàn cầu. Tại các quốc gia phát triển, nghiên cứu về IFRS không chỉ đạt số lượng lớn mà còn có chiều sâu về các khía cạnh giáo dục và ứng dụng thực tiễn. Những quốc gia nghiên cứu hàng đầu như Hoa Kỳ, Úc và Vương quốc Anh đã đóng vai trò chủ chốt với sự góp mặt của các tác giả có tầm ảnh hưởng lớn như Shyam Sunder, Parmod Chand, Beverley Jackling và Riccardo Natoli. Các nghiên cứu từ những quốc gia này tập trung vào tác động của IFRS đối với chương trình đào tạo kế toán, sự chuẩn bị của giảng viên, nhận thức của sinh viên và ảnh hưởng của văn hóa đến việc đào tạo kế toán. Đóng góp của các nhà nghiên cứu không chỉ xây dựng nền tảng lý thuyết mà còn mở rộng phạm vi nghiên cứu IFRS, làm rõ vai trò của chuẩn mực này trong bối cảnh giáo dục kế toán toàn cầu.

Tuy nhiên, trái ngược với sự phát triển mạnh mẽ tại các quốc gia phát triển, tình hình nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán tại Việt Nam lại khá hạn chế. Theo dữ liệu từ OpenAlex, chỉ có hai công bố quốc tế liên quan đến chủ đề này từ Việt

Nam. Điều này phản ánh thực trạng IFRS chưa được áp dụng phổ biến tại các doanh nghiệp và trường đại học trong nước. Bên cạnh đó, sự thiếu hỗ trợ từ hệ thống pháp lý và quy chuẩn về IFRS đã làm giảm khả năng giảng dạy và nghiên cứu chủ đề này trong bối cảnh giáo dục kế toán tại Việt Nam. Nhiều trường đại học và cơ sở đào tạo vẫn chưa đưa IFRS vào chương trình học chính thức, dẫn đến sự thiếu chuẩn bị của cả giảng viên lẫn sinh viên trong việc tiếp cận IFRS. Điều này phần nào lý giải vì sao nghiên cứu về IFRS tại Việt Nam còn thấp so với các quốc gia khác.

Tuy vậy, thực trạng này cũng mở ra những khoảng trống nghiên cứu quan trọng cho các nghiên cứu trong tương lai. Một số hướng nghiên cứu có thể bao gồm: đánh giá hiệu quả việc tích hợp IFRS vào chương trình đào tạo kế toán, khả năng tiếp cận của sinh viên kế toán với IFRS và ảnh hưởng của IFRS đến cơ hội nghề nghiệp của sinh viên ngành kế toán tại Việt Nam. Việc lấp đầy những khoảng trống này không chỉ góp phần thúc đẩy nghiên cứu về IFRS trong nước mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo kế toán, đáp ứng yêu cầu hội nhập toàn cầu.

Giới hạn nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu về IFRS trong đào tạo kế toán, tác giả sử dụng dữ liệu mở từ OpenAlex giúp tiếp cận các công bố quốc tế. Tuy nhiên, dữ liệu từ OpenAlex có thể chưa đầy đủ và không bao quát tất cả các công trình nghiên cứu về IFRS trên toàn cầu, đồng thời OpenAlex tập trung vào các công bố quốc tế, điều này có thể dẫn đến thiếu sót trong việc thu thập các nghiên cứu trong nước hoặc các công trình không được xuất bản trên các tạp chí quốc tế lớn. Đối với Việt Nam, một số nghiên cứu có thể không xuất hiện trên cơ sở dữ liệu OpenAlex, điều này gây khó khăn trong việc đánh giá đầy đủ các nghiên cứu ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alzeban, A. (2016). Factors influencing adoption of the international financial reporting standards (IFRS) in accounting education. *Journal of International Education in Business*, 9(1), 2-16.
- Buyts, P. W., & Schutte, D. P. (2011). A consideration of IFRS education and acceptance from culturally diverse backgrounds: a South African perspective.
- Buyts, P. W., Schutte, D., & Andrikopoulos, P. (2012). Understanding accounting students' cultural diversity and its implication of the interpretation of IFRS.
- Chen, X. (2014, April). A preliminary Study of student perspectives on international financial reporting standards (IFRS) education. In *Proceedings of The National Conference On Undergraduate Research (NCUR)*.
- Cherry, A. A., & Schwartz, B. N. (2013). What's the Rush? IFRS, the SEC, and the Pressure on Accounting Instructors to Teach Still More Financial Reporting Rules. *American Journal of Business Education*, 6(2), 161-176.
- Dewi, A. A., & Dewi, L. G. K. (2019). International Financial Reporting Standard (IFRS): The awareness level in accounting student. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 10(2), 157-176.
- Dillman, M. (2011). Teaching Ethics Under IFRS: Developing Ethical Reasoning Skills in Accounting Students.
- Dorman, A. (2012). IFRS at Rochester-Area Institutions: Are Professors Prepared to Teach. *Partial Fulfillment of the Requirements for graduation in the College Honors Program. Brockport*.
- Gordon, E. A., & Street, D. L. (2013). Building IASB research capacity: a commentary. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 24(2), 176-201.
- Hilton, S. R., & Johnstone, N. (2013). The IFRS transition and accounting education: A Canadian perspective post-transition. *Issues in Accounting Education*, 28(2), 253-261.
- Moqbel, M., Charoensukmongkol, P., & Bakay, A. (2013). Are US academics and professionals ready for IFRS? An explanation using technology acceptance model and theory of planned behavior. *Journal of International Business Research*, 12(2), 47.
- Munter, P., & Reckers, P. M. (2009). IFRS and collegiate accounting curricula in the United States: 2008 a survey of the current state of education conducted by KPMG and the Education Committee of the American Accounting Association. *Issues in Accounting Education*, 24(2), 131.
- Munter, P., & Reckers, P. M. (2010). Uncertainties and Budget Shortfalls Hamper Curriculum Progress on IFRS. *Issues in Accounting Education*, 25(2).
- Nguyen, H. T., & Nguyen, N. T. (2022). The Influence of Regulations of the Ministry of Finance, Requirements from Related Parties, and the Application of IFRS in Teaching on the Quality of Accounting and Auditing Teaching Staff in Vietnam. *Education Quarterly Reviews*, 5(1).
- Purba, E. L. D., & Triadiarti, Y. (2020). The Development of Practicum Teaching Materials based on IFRS to Improve Learning Outcomes of Accounting Students'.
- Septiana, I. (2020). Factors Affecting the Understanding of IFRS in Accounting Students. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 302-309.
- Stokes, L., Isaacson, E., & Clopper, I. (2011). The Rush to IFRS: Practice Vs Academe, Is the Need to Change the CPA Exam Genuine?. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 7(11), 1197.
- Tran, H. P. L., Tran, T. C., Nguyen, T., Dao, N. M., & Ngo, N. M. Q. (2022). Determining factors impacting the application of IFRS in teaching: Evidence from Vietnam. *Accounting*.
- Yallapragada, R. R., Toma, A. G., & Roe, C. W. (2011). The Impact of International Financial Reporting Standards on Accounting Curriculum in the United States. *American Journal of Business Education*, 4(1), 61-64.
- Yoon, S. W., Vedd, R., & Jones, C. G. (2013). IFRS knowledge, skills, and abilities: A follow-up study of employer expectations for undergraduate accounting majors. *Journal of Education for Business*, 88(6), 352-360.
- Zhu, H., Rich, K. T., Michenzi, A. R., & Cherubini, J. (2011). User-oriented IFRS education in introductory accounting at US academic institutions: current status and influencing factors. *Issues in Accounting Education*, 26(4), 725-750.

XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI BỘ TIÊU CHÍ VĂN HÓA LÃNH ĐẠO TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ TẠI CƠ SỞ

Lê Thị Ngọc Lâm

Huyện ủy Châu Đức, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

lethingoclam150984@gmail.com

Tóm tắt: Văn hóa lãnh đạo là yếu tố nền tảng thúc đẩy hiệu quả quản lý xã hội, góp phần củng cố uy tín của người lãnh đạo và niềm tin của nhân dân. Nghiên cứu được tiến hành dưới hình thức một lát cắt ngang, trên 161 cán bộ quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thông qua khảo sát bằng bảng hỏi. Công cụ điều tra được phân tích độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha, số liệu sử dụng trong bài báo được thống kê bằng phần mềm SPSS, phiên bản 20.0. Kết quả nghiên cứu cho thấy, văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có tương quan thuận, chặt với mức độ xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Tuy nhiên, quá trình triển khai tại địa phương chưa quyết liệt, chưa được tổng kết, giám sát một cách chặt chẽ, thường xuyên nên hiệu quả chưa cao. Tác giả đề xuất 5 biện pháp xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Các biện pháp này khi được triển khai sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Văn hóa lãnh đạo, hệ thống chính trị, bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, xây dựng văn hóa lãnh đạo.

ESTABLISHING AND EXECUTING A FRAMEWORK OF LEADERSHIP CULTURE STANDARDS WITHIN THE GRASSROOTS POLITICAL SYSTEM

Abstract: Leadership culture plays a crucial role in enhancing the effectiveness of social management, thereby bolstering the reputation of leaders and fostering public trust. This study was conducted through a cross-sectional approach involving 161 managers and leaders within the grassroots political framework of Ba Ria - Vung Tau province, utilizing a questionnaire for data collection. The reliability of the investigative tool was assessed using Cronbach's Alpha coefficient, and the data analysis was performed using SPSS software, version 20.0. The findings indicate a strong correlation between grassroots leadership culture and the development and application of a defined set of leadership culture criteria. However, the local implementation of these criteria has been insufficiently vigorous, lacking comprehensive monitoring and evaluation, which has resulted in suboptimal effectiveness. The author recommends five strategies aimed at the development and execution of leadership culture criteria within the grassroots political system. The successful application of these strategies is expected to significantly enhance the quality of leadership culture in the current political landscape.

Keywords: Leadership culture, political system, leadership culture criteria, developing leadership culture.

Mã bài báo: JHS - 223

Ngày nhận bài sửa: 15/09/2024

Ngày nhận bài: 16/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 25/08/2024

1. Mở đầu

Trong bối cảnh phát triển không ngừng của xã hội hiện đại, văn hóa đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì, thúc đẩy sự tồn tại và phát triển của các hệ thống xã hội. Văn hóa, hiểu theo nghĩa rộng, là sự kết hợp hài hòa giữa các giá trị vật chất và tinh thần do con người tạo ra, đóng vai trò vừa là phương tiện vừa là mục tiêu của hệ thống chính trị - xã hội. Văn hóa lãnh đạo phát triển mạnh mẽ như một yếu tố trọng yếu để nâng cao hiệu quả quản lý và thực thi chính sách tại cơ sở.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ ra rằng việc “Xây dựng và thực hiện các chuẩn mực văn hóa trong lãnh đạo, quản lý” là cốt lõi để phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, đồng thời góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vững mạnh (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cần được nhận thức và triển khai như là một phương thức hiệu quả để củng cố lòng tin của nhân dân đối với Nhà nước, đồng thời hạn chế các hành vi phản văn hóa phát sinh do tác động từ nhiều yếu tố bên ngoài.

Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của văn hóa trong sự phát triển đất nước, khẳng định rằng: “Văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững đất nước” (Trọng, 2023). Quan điểm này được cụ thể hóa qua “Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển văn hóa giai đoạn 2025-2035” với mục tiêu phát triển bền vững hệ thống các giá trị văn hóa cốt lõi, thúc đẩy văn hóa lãnh đạo trong các cơ quan chính trị, và đề cao vai trò nêu gương của người lãnh đạo tại cơ sở (Chính phủ Việt Nam, 2023). Đây là nền tảng quan trọng trong việc xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bên cạnh đó, một trong những thách thức lớn trong thời kỳ đổi mới là: một số giá trị văn hóa truyền thống đã bị mai một, chưa được thay thế bằng các giá trị văn hóa mới, tốt đẹp hơn. Thực tế này dẫn đến một bộ phận cán bộ, đảng viên có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức (Khôi, 2020). Việc xây dựng văn hóa lãnh đạo không chỉ là nhu cầu cấp thiết mà còn là nhiệm vụ quan trọng để bảo đảm sự phát triển bền vững của hệ thống chính trị.

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp khả thi để thúc đẩy các biện pháp hiện thực hóa bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở, đáp ứng yêu cầu trong công tác cán bộ và hoạt động lãnh đạo trong thời kỳ mới.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi với sự tham gia của 161 cán bộ đang công tác trong

hệ thống chính trị tại cơ sở, nhằm đánh giá mức độ nhận thức và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp cơ sở khoa học quan trọng cho việc xây dựng và thực thi các tiêu chí văn hóa lãnh đạo, góp phần tăng cường hiệu quả quản lý xã hội và tạo dựng uy tín của người cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

2. Tổng quan và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Văn hóa lãnh đạo là một chủ đề nghiên cứu quan trọng trong khoa học quản lý với nền tảng lý thuyết và thực tiễn phong phú. Ở nước ngoài, nhiều học giả đã nghiên cứu tác động của văn hóa lãnh đạo đến hiệu quả hoạt động tổ chức. Hofstede (1991) phân tích ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa quốc gia đến phong cách lãnh đạo và quản lý trong tổ chức. Nghiên cứu chỉ ra rằng, sự khác biệt văn hóa đóng vai trò quan trọng trong việc định hình phong cách lãnh đạo. Trong bối cảnh chính trị cơ sở, các tiêu chí về quyền lực phân tán và mức độ rủi ro là hai yếu tố nổi bật trong việc xây dựng văn hóa lãnh đạo hiệu quả (Hofstede, 1991). Tâm quan trọng của văn hóa lãnh đạo cũng được nhấn mạnh bởi Kotter & Heskett (1992) khi khẳng định, văn hóa lãnh đạo mạnh mẽ có thể tạo ra hiệu suất hoạt động vượt trội cho tổ chức và ngược lại. Schein (2010) trong nghiên cứu về văn hóa lãnh đạo của mình đã cho rằng, văn hóa tổ chức, trong đó có văn hóa lãnh đạo, là tập hợp những niềm tin và giá trị sâu sắc, ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của tổ chức (Schein, 2010). Báo cáo từ trung tâm nghiên cứu trí tuệ văn hóa cũng khẳng định vai trò của trí tuệ văn hóa trong các mối quan hệ quốc tế, đồng thời hiểu biết văn hóa có thể thúc đẩy hợp tác và giảm xung đột trong các bối cảnh chính trị phức tạp (Central Intelligence Agency, 2021).

Tại Việt Nam, nghiên cứu về văn hóa lãnh đạo cũng nhận được nhiều sự quan tâm, nhất là trong bối cảnh đổi mới, hội nhập quốc tế và cải cách hành chính. Anh (2020) cho rằng, việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại các cơ quan công quyền là yếu tố quyết định đến hiệu quả của cải cách hành chính. Khi phân tích mối quan hệ giữa văn hóa lãnh đạo và lòng tin của công chúng đối với hệ thống chính trị, Bình (2021) đã đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện môi trường làm việc và tăng cường sự minh bạch trong các cơ quan công quyền. Khi nghiên cứu về vai trò của văn hóa lãnh đạo trong quản trị hệ thống chính trị tại Việt Nam, Thành (2019) cũng nhấn mạnh, văn hóa lãnh đạo không những là yếu tố quan trọng trong việc tạo dựng niềm tin của công chúng mà còn giúp củng cố tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong tổ chức hoạt động chính trị ở cấp cơ sở. Tác giả đã đề xuất các tiêu chí cốt lõi như: đạo đức, trách nhiệm xã hội và khả năng thích ứng với bối cảnh địa phương. Khi nghiên cứu các tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở, đặc biệt trong hệ thống chính

trị ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số đã chỉ ra rằng: cần xây dựng bộ tiêu chí phản ánh rõ nét các giá trị văn hóa đặc thù của địa phương, như sự đoàn kết, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội mới (Bình & Dũng, 2022).

Tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến văn hóa lãnh đạo đã khẳng định vai trò, ảnh hưởng của văn hóa lãnh đạo đến nhiều khía cạnh của tổ chức, từ hiệu quả công việc đến sự hài lòng của người dân và sự tin tưởng của xã hội. Tuy nhiên, những nghiên cứu này chủ yếu dừng ở các nghiên cứu cơ bản, chưa tập trung vào giải pháp để triển khai trên thực tiễn các tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Do đó, cần nghiên cứu cụ thể hơn về cách thức triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo và đo lường hiệu quả cụ thể trong bối cảnh quản lý xã hội của Việt Nam hiện tại, với yêu cầu bức thiết của cải cách hành chính và nâng cao chất lượng hoạt động của các dịch vụ công.

Nội dung nghiên cứu trong bài báo được triển khai dựa trên khái niệm cơ bản: văn hóa và văn hóa lãnh đạo. Theo UNESCO, văn hóa là tổng hợp các đặc trưng về tinh thần, vật chất, tri thức và tình cảm của một cộng đồng. Tác giả Thém (2016) mô tả văn hóa như một hệ thống hữu cơ các giá trị mà con người tạo ra và lưu truyền qua các thế hệ. Vì vậy, văn hóa phản ánh trình độ và đặc trưng phát triển của xã hội trong mỗi giai đoạn lịch sử nhất định.

Văn hóa lãnh đạo là một dạng cụ thể của văn hóa tổ chức, bao gồm các giá trị, tiêu chuẩn, niềm tin và hành vi mà lãnh đạo thể hiện trong quá trình điều hành tổ chức. Eldrige & Crombie (1974) định nghĩa, văn hóa tổ chức là tập hợp các tiêu chuẩn và giá trị chi phối hành vi trong tổ chức. Văn hóa lãnh đạo là một bộ phận của văn hóa tổ chức, phân biệt với văn hóa cá nhân ở chỗ, nó không chỉ mang tính cá thể hóa mà còn mang tính định chế, nhằm đến mục tiêu chung của tổ chức (Brown, 1995).

Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa văn hóa lãnh đạo được phát triển từ các nghiên cứu trên, nhấn mạnh vào vai trò của văn hóa lãnh đạo trong việc gắn kết các thành viên trong tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động thông qua các chuẩn mực và giá trị chung. Văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị là toàn bộ các chuẩn mực, giá trị, thái độ, niềm tin và hành vi ứng xử của người lãnh đạo thể hiện trong quá trình thực thi công vụ, tạo nên bản sắc, đạo đức, nhân cách của người lãnh đạo, có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả công việc và uy tín của người cán bộ trong hệ thống chính trị.

Xây dựng văn hóa trong lãnh đạo trong hệ thống chính trị là việc xác lập và thực hành các giá trị, chuẩn mực, thái độ và hành vi trong hoạt động lãnh đạo, quản lý của người lãnh đạo nhằm đạt được mục tiêu trong hoạt động của hệ thống chính trị.

2.2. Phương pháp và mẫu nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu: nghiên cứu này sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn để đảm bảo kết quả có tính toàn diện và khách quan. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết gồm nghiên cứu tài liệu và phân tích nội dung. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn chủ yếu được thực hiện thông qua việc sử dụng bảng hỏi để thu thập số liệu thống kê, trên cơ sở đó xây dựng các dữ liệu làm cơ sở cho các kết luận về vấn đề nghiên cứu.

Khảo sát bằng bảng hỏi là chủ đạo để giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu. Bảng hỏi được thiết kế với các câu hỏi liên quan đến các khía cạnh của văn hóa lãnh đạo, từ nhận thức văn hóa đến hành vi văn hóa và ảnh hưởng của nó trong công việc. Độ tin cậy của công cụ nghiên cứu của bảng hỏi được kiểm tra bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả thống kê cho thấy, tất cả các tiểu thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha trên 0,8 do đó đảm bảo tính nhất quán nội tại và độ tin cậy của các câu hỏi, đủ điều kiện để triển khai khảo sát và thu thập số liệu trên thực tiễn.

Mẫu nghiên cứu: mẫu nghiên cứu được lựa chọn bao gồm 161 cán bộ lãnh đạo và công chức, viên chức làm việc trong hệ thống chính trị tại cơ sở và một số lãnh đạo cấp trường, phó phòng trên địa bàn một số huyện tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Mẫu nghiên cứu đã được lựa chọn mang theo nguyên tắc ngẫu nhiên, thuận tiện. Các cán bộ, công chức, viên chức được thông báo trước về mục đích nghiên cứu và tự nguyện tham gia khảo sát. Số liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS, phiên bản 20.0. Những số liệu phục vụ trong bài báo này chỉ có tính chất tham khảo, không mang ý nghĩa đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khách thể nghiên cứu

Vị trí công tác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Công chức/viên chức quản lý	88	54,7
Công chức/viên chức hành chính	43	26,7
Lãnh đạo các cơ quan Đảng, đoàn thể	24	14,9
Công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể	6	3,7
Thời gian công tác		
Trên 20 năm	83	51,6
Từ 15 đến 20 năm	31	19,3
Từ 10 năm đến 15 năm	23	14,3
Dưới 5 năm	13	8,1
Trình độ chuyên môn		
Sau đại học	15	9,3
Đại học	141	87,6
Cao đẳng	2	1,2
Trung cấp	3	1,9
Tổng	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu cho thấy:

Thứ nhất, về vị trí công tác, tham gia khảo sát hầu hết là công chức, viên chức quản lý và công chức, viên chức hành chính trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Trong đó, công chức, viên chức, quản lý chiếm 54,7%; công chức, viên chức hành chính chiếm 26,7%. Số lượng các khách thể nghiên cứu là lãnh đạo và công chức các cơ quan Đảng, Đoàn thể chiếm tỷ lệ thấp hơn (gần 20%).

Thứ hai, về thời gian công tác, tham gia mẫu nghiên cứu hầu hết là cán bộ, công chức, viên chức trên 20 năm công tác (chiếm 51,6%). Tiếp đến là cán bộ, công chức, viên chức có thời gian công tác từ 15 cho đến 20 năm (19,3%) và cán bộ, công chức, viên chức có thời gian công tác từ 10 đến 15 năm (chiếm 14,3%). Tỷ lệ công chức, viên chức có thời gian công tác dưới 10 năm thấp nhất, khoảng 15%. Như vậy, cán bộ, công chức, viên chức tại cơ sở tham gia nghiên cứu này hầu hết là những người đã có kinh nghiệm, có thâm niên công tác trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Thứ ba, về trình độ chuyên môn, khách thể có trình độ được đào tạo chủ yếu ở bậc đại học (87,6%). Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học, trung cấp và cao đẳng chiếm tỷ lệ rất thấp. Đặc điểm về trình độ được đào tạo này cũng phản ánh thực tế trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, mẫu khách thể tham gia nghiên cứu chủ yếu là công chức lãnh đạo, quản lý hành chính và công chức, viên chức hành chính làm việc trong hệ thống chính trị tại cơ sở, có kinh nghiệm công tác trên 20 năm, có trình độ đại học.

3. Thực trạng xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

3.1. Đánh giá của cán bộ, công chức về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Trước hết, nghiên cứu đánh giá tổng thể của cán bộ, công chức về thực trạng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Kết quả khảo sát cho thấy:

Bảng 2. Thực trạng về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Giới tính	Số lượng	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Mean	Std, Deviation
Nam	76	1	5	4,566	1,0995
Nữ	85	1	5	4,565	1,1175
Tổng	161			4,565	1,1056

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Đánh giá văn hóa lãnh đạo tại cơ sở theo thang điểm 5, gồm có mức thấp nhất - Rất kém (1 điểm); mức Kém (2 điểm); mức Trung bình (3 điểm); mức Tốt (4 điểm); mức Rất tốt (5 điểm). Kết quả khảo sát cho thấy, điểm trung bình về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở là 4,565 với độ lệch chuẩn = 1,1056. Số liệu thống kê này cho phép khẳng định: cán bộ, công chức, viên chức đánh giá văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở chủ yếu ở mức "Tốt". Đánh giá này của cán bộ, công chức, viên chức phản ánh thái độ tích cực về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở trong

giai đoạn hiện nay, đồng thời củng cố niềm tin vào việc duy trì và thúc đẩy hơn nữa văn hóa lãnh đạo tại cơ sở theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả, nhằm tác động tích cực tới hiệu quả công việc và uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Để triển phát triển văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, việc thiết kế và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Vấn đề đặt ra là, hệ thống chính trị tại cơ sở đã xây dựng được bộ tiêu chí, hoặc đã có định hướng xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo như thế nào? Kết quả khảo sát cho thấy:

Bảng 3. Đánh giá về xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở

Đánh giá về xây dựng văn hóa lãnh đạo tạo trong hệ thống chính trị	Giới tính				Tổng	
	Nam		Nữ			
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Chưa có tiêu chuẩn rõ ràng	8	10,5	10	11,8	18	11,2
Đang xây dựng	11	14,5	14	16,5	25	15,5
Đã có định hướng xây dựng	57	75,0	61	71,8	118	73,3
Tổng	76	100	85	100	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Khảo sát về thực trạng xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở cho thấy: 73,3% cán bộ, công chức, viên chức đánh giá địa phương mình đã có định hướng

xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Bên cạnh đó, vẫn còn gần 27% khách thể được khảo sát đánh giá nơi mình làm việc chưa có, hoặc đang trong giai đoạn xây

dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo. Điều này cho thấy, trong thực tiễn, hầu hết các cơ sở đã nhận thức đúng, có kế hoạch xây dựng và triển khai bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, đây mới là những định hướng ban đầu, chưa có tiêu chí rõ ràng, chưa được triển khai cụ thể trong thực tiễn hoạt động lãnh đạo. Bên cạnh đó, vẫn còn một số địa phương chưa có, hoặc đang trong giai đoạn nghiên cứu để xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo. Điều này cho thấy, xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo là một xu hướng phù hợp, cần thiết phải tiếp tục triển khai, đẩy mạnh thực hiện trong hệ thống chính trị.

Kết quả phân tích tương quan Person giữa đánh giá về chất lượng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở với thực trạng việc triển khai xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở cho thấy hệ số tương quan dương, chặt chẽ ($r=0,621$; $p<0,01$). Điều này khẳng định, việc triển khai xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo tại cơ sở có tương quan thuận, chặt với chất lượng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Thực tế này không chỉ cho thấy thực trạng văn hóa lãnh đạo tốt ở những cơ sở đã chú trọng đến việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, mà còn khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả phân tích thực tiễn cũng cho thấy, văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở đã bước đầu được chú ý trong hệ thống chính trị cơ sở nhưng chủ yếu ở mức độ định hướng ban đầu, còn mơ hồ, chưa có tiêu chí rõ ràng. Bên cạnh đó, vẫn còn một số các cơ sở chưa chú trọng, chưa quan tâm đến việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở trong quá trình làm việc. Điều này có ảnh hưởng tiêu cực tới hiệu quả của công việc lãnh đạo, điều hành và uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Chính vì vậy, việc thúc đẩy xây dựng và triển khai một cách đồng bộ, quyết liệt bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo, hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc và củng cố

cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Xây dựng, triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Kết quả nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng cho thấy, việc nghiên cứu và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở là cần thiết. Cán bộ, công chức, viên chức hầu hết đều khẳng định sự cần thiết của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Bảng 4. Tầm quan trọng của việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Tầm quan trọng	Số lượng	Tỷ lệ %
Rất không cần thiết	0	0
Không cần thiết	0	0
Phản văn	24	14,9
Cần thiết	49	30,4
Rất cần thiết	88	54,7
Tổng	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy: gần 85% cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị cơ sở khẳng định, việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị là “Cần thiết” và “Rất cần thiết”. Điều này một mặt phản ánh nhu cầu của cán bộ, công chức, viên chức về xây dựng và triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị đang ở mức “bức thiết”. Đây không chỉ còn là một hoạt động mang tính phong trào mà đã trở thành một chiến lược hành động cần bản cần phải thực hiện, hướng tới việc nâng cao hiệu quả công việc, củng cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Vấn đề tiếp theo là bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cần được triển khai với những phương pháp như thế nào để đem lại hiệu quả cao nhất? Kết quả khảo sát về vấn đề này cho thấy:

Bảng 5. Đánh giá về phương pháp triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở

Phương pháp triển khai	Giới tính				Tổng	
	Nam		Nữ			
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tuyên truyền rộng rãi trong toàn hệ thống chính trị	56	34,8	59	36,6	115	71,4
Cụ thể hóa trong tiêu chí bình, xét thi đua, khen thưởng	49	30,4	56	34,8	105	65,2
Cụ thể hóa trong tiêu chí đánh giá công chức	47	29,2	49	30,4	96	59,6
Sử dụng làm tiêu chí đánh giá lao động hàng năm	38	23,6	50	31,1	88	54,7
Cụ thể hóa thành tiêu chí đánh giá đảng viên	44	27,3	36	22,4	80	49,7
Công khai mức độ thực hiện trước khi lấy phiếu tín nhiệm	36	22,4	40	24,8	76	47,2
Được đánh giá qua phản hồi kín của nhân viên hàng năm	30	18,6	30	18,6	60	37,3
Tổng	76	47,2	85	52,8	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát từ mẫu nghiên cứu

Kết quả đánh giá các biện pháp triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị cho thấy, hầu hết cán bộ, công chức, viên chức đều đánh giá cao biện pháp liên quan đến việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa lãnh đạo. Bên cạnh đó, công chức, viên chức cũng đặc biệt nhấn mạnh đến sự cần thiết phải cụ thể hóa việc thực hiện văn hóa lãnh đạo trong các hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá đối với lãnh đạo trong hệ thống chính trị theo cả kênh Đảng và kênh chính quyền. Cụ thể như sau:

- 71,4% cho rằng, cần sử dụng tốt phương pháp tuyên truyền rộng rãi về văn hóa lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị;

- 65,2% khẳng định, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong tiêu chí bình xét thi đua, khen thưởng;

- 59,6% cho rằng, cần triển khai các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo vào quá trình đánh giá, phân loại công chức, viên chức;

- 54,7% cho rằng, cần cụ thể hóa tiêu chí văn hóa lãnh đạo vào tiêu chí xếp loại lao động đối với công chức giữ vai trò lãnh đạo, quản lý;

- 49,7% cho rằng, cần cụ thể hóa bộ tiêu chí vào hoạt động đánh giá, xếp loại đảng viên hàng năm.

Bên cạnh đó, biện pháp cụ thể hóa văn hóa lãnh đạo khi nhận xét, lấy phiếu tín nhiệm và sử dụng phương thức phản hồi kín của nhân viên cấp dưới về văn hóa, lãnh đạo ít được các cán bộ, công chức, viên chức đề xuất hơn so với các biện pháp nêu trên.

Như vậy, để triển khai một cách hiệu quả bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong thực tiễn cần thúc đẩy mạnh các biện pháp liên quan đến việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức, coi đây là biện pháp thường xuyên, lâu dài. Về phương diện kỹ thuật, cần cụ thể hóa các tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo trong các tiêu chí đánh giá, xếp loại đảng viên, viên chức, công chức và đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ trong quá trình làm việc. Chỉ bằng việc thể chế hóa trong các trong quá trình kiểm tra, đánh giá, giám sát, xếp loại và thực hiện một cách nghiêm túc, bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo mới được triển khai hiệu quả trong thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, điều hành và củng cố uy tín của người cán bộ lãnh đạo trước quần chúng trước nhân dân.

4. Một số biện pháp thúc đẩy văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Chủ tịch Hồ Chí Minh (2011) từng khẳng định: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Theo đó, cán bộ lãnh đạo, quản lý là những chủ thể trực tiếp quyết định văn hóa lãnh đạo, có vai trò quyết định

hiệu quả công việc quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Trên cơ sở phân tích lý luận và đánh giá thực trạng về văn hóa lãnh đạo tại cơ sở của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tác giả đề xuất một số biện pháp hướng đến mục tiêu xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

4.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa lãnh đạo

Mục tiêu của biện pháp này là làm cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong hệ thống chính trị hiểu rõ bản chất, vai trò, ý nghĩa của văn hóa lãnh đạo trong công tác lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, qua đó củng cố thái độ tích cực và sự ủng hộ cao của toàn bộ hệ thống chính trị trong việc xây dựng và phát triển văn hóa lãnh đạo.

Nhận thức có vai trò quan trọng đối với thái độ và hành vi của con người. Nhận thức đúng sẽ có thái độ tích cực và hành động phù hợp. Thực tế cho thấy, bên cạnh một số cán bộ, công chức, viên chức có nhận thức đầy đủ về bản chất, vai trò, ý nghĩa của văn hóa lãnh đạo, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức, viên chức nhận thức chưa đầy đủ về bản chất vai trò và cơ chế tác động của văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Việc nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị về văn hóa lãnh đạo sẽ góp phần quan trọng trong việc phát triển văn hóa lãnh đạo trong thực tiễn.

Việc nâng cao văn hóa lãnh đạo cho cán bộ, công chức, viên chức có thể được thực hiện qua nhiều biện pháp như: Tổ chức các chương trình tập huấn với sự tham gia của các chuyên gia tâm lý, lãnh đạo có kinh nghiệm để cung cấp những nội dung chuyên sâu về giá trị cốt lõi của văn hóa lãnh đạo. Nội dung tập huấn không chỉ dừng ở lý thuyết mà cần gắn với các tình huống thực tế từ hệ thống chính trị tại cơ sở, như cách giải quyết mâu thuẫn nội bộ hoặc xây dựng sự đoàn kết trong tập thể. Cùng với đó, cần phát hành các tài liệu tham khảo dưới dạng sách, video, và bài viết ngắn gọn, dễ tiếp cận và tổ chức các cuộc thi về kiến thức văn hóa lãnh đạo với sự tham gia tích cực từ cán bộ trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bên cạnh đó, các khóa đào tạo chuyên biệt về văn hóa lãnh đạo và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, cần đặc biệt chú ý. Các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo cần được xem như một bộ phận hết sức quan trọng trong đạo đức công vụ. Trong chương trình tập huấn, bồi dưỡng thường xuyên đối với cán bộ, công chức, viên chức hằng năm, cần đặc biệt chú trọng đến nội dung văn hóa lãnh đạo, xem đây như một nội dung trọng tâm trong chương trình, cần được bồi dưỡng

cập nhật và nhắc lại thường xuyên hàng năm.

4.2. Tiếp cận văn hóa lãnh đạo như là một bộ phận quan trọng trong cấu trúc nhân cách của người lãnh đạo, là thành tố có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc, góp phần quan trọng trong việc xây dựng và củng cố uy tín của người lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là thống nhất nhận thức chung về mặt khoa học và thực tiễn về bản chất, cấu trúc của văn hóa lãnh đạo trong hoạt động thực thi công vụ. Nhận thức này là nền tảng quan trọng để thúc đẩy và triển khai việc xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Kết quả nghiên cứu lý luận và phân tích thực tiễn cho thấy, văn hóa lãnh đạo là một trong những bộ phận rất quan trọng, tạo nên năng lực, đạo đức của người cán bộ, có ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín và hiệu quả làm việc của người lãnh đạo. Chúng tôi đề xuất cấu trúc văn hóa của cán bộ lãnh đạo gồm 3 thành phần chính.

Thứ nhất, thành phần nhận thức, văn hóa lãnh đạo bao gồm khả năng nhận thức đầy đủ của người lãnh đạo về những quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước trong lĩnh vực mình quản lý, lãnh đạo; nhận thức về vai trò, trách nhiệm của mình trong tập thể; nhận thức về quyền và nghĩa vụ của mình trong quá trình thực thi công vụ trên nền tảng quy định chung.

Thứ hai, thành phần thái độ và giá trị, văn hóa lãnh đạo bao gồm những giá trị căn bản mà người cán bộ lãnh đạo phải hướng đến, phải tuân thủ trong quá trình thực thi công vụ, bao gồm: thái độ liêm chính, chí công, vô tư; tinh thần vì tập thể; tôn trọng nhân viên và nhân dân; tinh thần thành động và sáng tạo.

Thứ ba, thành phần hành động, văn hóa lãnh đạo bao gồm những khía cạnh hành động căn bản như: hành động quyết liệt, quyết đoán trong những tình huống khó khăn; hành động trên tinh thần thượng tôn pháp luật, vì tập thể, vì quyền lợi của nhân dân; hành động linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với quy định chung; dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Hình 1. Cấu trúc văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở



Nguồn: Mô hình đề xuất của tác giả

Trên đây là những nội dung căn bản trong cấu trúc 3 thành phần của văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị. Những thành phần này là nền tảng khoa học căn bản, được tổng kết từ thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý là cơ sở cho việc xây dựng và triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo một cách có hiệu quả trong hoạt động quản lý xã hội.

4.3. Xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo dựa trên nền tảng khoa học và tổng kết kinh nghiệm từ thực tiễn công tác lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là xây dựng thành công bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo gồm các chỉ báo cụ thể có thể quan sát, đánh giá được, qua đó lượng hóa những biểu hiện văn hóa lãnh đạo ở người cán bộ trong quá trình thực thi công vụ.

Để xây dựng thành công văn hóa lãnh đạo, hướng đến mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc và củng cố uy tín cho người lãnh đạo, việc xây dựng bộ tiêu chuẩn gồm các tiêu chí, biểu hiện cụ thể của văn hóa lãnh đạo có nghĩa vô cùng quan trọng. Chỉ khi xây dựng được bộ tiêu chuẩn với những chỉ báo rõ ràng, khoa học thì khả năng chuyển hóa văn hóa lãnh đạo vào trong các hoạt động thực tiễn sẽ trở nên khả thi và đem lại những hiệu quả tích cực.

Bộ tiêu chuẩn gồm các tiêu chí về văn hóa lãnh đạo khi được xây dựng cũng có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc tổng kết, đánh giá, giám sát, điều chỉnh các hoạt động lãnh đạo, quản lý của người cán bộ trong hệ thống chính trị.

Việc xây dựng bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo cần được tiến hành trên nền tảng cấu trúc của văn hóa lãnh đạo. Để thực hiện tốt việc này, cần triển khai các hội nghị, hội thảo khoa học để lắng nghe ý kiến của các nhà quản lý, các nhà lãnh đạo, các chuyên gia, các cán bộ, công chức, viên chức có kinh nghiệm, từ đó xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo dành cho cán bộ trong hệ thống chính trị.

Để triển khai biện pháp này, trước tiên cần tổ chức nghiên cứu thực tế thông qua phỏng vấn chuyên sâu với các lãnh đạo ở cơ sở, kết hợp khảo sát ý kiến từ cán bộ, công chức và nhân dân về những phẩm chất lãnh đạo mà họ kỳ vọng. Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở để phát triển một bộ tiêu chí rõ ràng, phản ánh được yêu cầu thực tiễn. Tiếp theo, cần tổ chức hội thảo khoa học với sự tham gia của các nhà quản lý, nhà nghiên cứu, cán bộ lãnh đạo để thảo luận và hoàn thiện bộ tiêu chí. Cuối cùng, triển khai thử nghiệm áp dụng bộ tiêu chí này tại một số địa phương trước khi triển khai diện rộng, kết hợp thu thập dữ liệu phản hồi để tiếp tục điều chỉnh.

Trong quá trình triển khai biện pháp này cần lưu ý, ý kiến của các cán bộ, công chức, viên chức, người

lao động trong hệ thống chính trị và những phản hồi từ thực tiễn là cơ sở quan trọng cho việc điều chỉnh, hoàn thiện các tiêu chuẩn của văn hóa lãnh đạo trước khi chính thức ban hành và trở nên có hiệu lực. Chỉ khi được xây dựng trên cơ sở nhận thức đầy đủ về cấu trúc của văn hóa lãnh đạo và được khảo sát, lấy ý kiến đầy đủ từ thực tiễn, bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo mới thực sự được hoàn thiện, mang lại nhiều giá trị thiết thực.

4.4. Triển khai rộng khắp bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo và củng cố uy tín cho người lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở

Sau khi được xây dựng và thử nghiệm thành công, mục tiêu quan trọng nhất là triển khai một cách đồng bộ, rộng khắp bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong toàn bộ hệ thống chính trị, hướng tới mục tiêu tổng thể là nâng cao hiệu quả lãnh đạo và củng cố uy tín cho người lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Để triển khai thành công bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, trước tiên cần thống nhất về mặt nhận thức trong công tác chỉ đạo về việc triển khai bộ tiêu chuẩn về văn hóa lãnh đạo, coi đây như là một trong những biện pháp quan trọng của việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo và củng cố uy tín cho người cán bộ trong hệ thống chính trị. Nhận thức này cần phải được thống nhất, trở thành định hướng mang tính chất xuyên suốt, được thể hiện trong cả những văn bản chỉ đạo của Đảng và chính quyền trong toàn bộ hệ thống chính trị.

Tiếp theo, tất cả các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo cần phải được cụ thể hóa thông qua các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại của đảng viên và các tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại viên chức lãnh đạo, quản lý hàng năm. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, uy tín cán bộ lãnh đạo, cũng cần phải được cụ thể hóa, kiểm đếm được và lượng hóa thông qua bộ tiêu chí này.

Sau khi thể chế hóa văn hóa lãnh đạo trong các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá và xếp loại công chức, đảng viên và các danh hiệu thi đua, khen thưởng cán bộ, lãnh đạo, điều quan trọng nhất là phải thực hiện kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện bộ tiêu chuẩn một cách rất nghiêm túc trong thực tiễn.

Hàng năm, cần có các hội nghị tổng kết, rút kinh nghiệm và vinh danh những đơn vị, cá nhân thực hiện một cách xuất sắc việc xây dựng văn hóa lãnh đạo để lan tỏa những tấm gương tốt, tập thể tốt trong việc xây dựng văn hóa lãnh đạo. Những điển hình tích cực là nhân tố quan trọng, có thể góp phần hữu ích trong việc tạo ra những hiệu ứng tích cực, tác động mạnh mẽ đến toàn bộ hệ thống chính trị, góp phần nâng cao

hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo trong hoạt động thực thi công vụ.

4.5. Tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá, tổng kết công tác xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở; kịp thời hoàn thiện bộ tiêu chí và các biện pháp triển khai hiệu quả bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị

Mục tiêu của biện pháp này là tổ chức thành công hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá, tổng kết quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo, trên cơ sở đó kịp thời rút ra những kinh nghiệm cần thiết và điều chỉnh các biện pháp thực hiện trong thực tiễn nhằm đảm bảo bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo được triển khai một cách đồng bộ trong mọi hoạt động của hệ thống chính trị, góp phần nâng cao hiệu quả của việc lãnh đạo, quản lý.

Trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, công tác kiểm tra, giám sát luôn luôn giữ vai trò quan trọng. Việc kiểm tra, giám sát các hoạt động triển khai bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị vừa giúp tránh được tình trạng “đầu voi đuôi chuột”. Bên cạnh đó, kinh nghiệm rút ra được từ quá trình giám sát là những cơ sở quan trọng cho việc điều chỉnh các tiêu chí của văn hóa lãnh đạo, đồng thời hoàn thiện các biện pháp triển khai trên thực tiễn.

Để triển khai hiệu quả biện pháp này, hàng năm các đơn vị cần tổ chức hội nghị tổng kết quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở, kịp thời rút kinh nghiệm, điều chỉnh các biện pháp thực hiện và vinh danh những đơn vị, cá nhân xuất sắc trong quá trình xây dựng văn hóa lãnh đạo.

Cán bộ, công chức, viên chức các cấp cũng cần được lấy thông tin phản hồi về việc thực hiện văn hóa lãnh đạo một cách thường kỳ, hoặc đột xuất thông qua các kênh khác nhau. Đối với kênh thường xuyên, thông tin về việc xây dựng văn hóa lãnh đạo có thể được thực hiện thông qua hình thức phản hồi của tập thể và của nhân dân về việc xây dựng văn hóa lãnh đạo tại địa phương. Thông tin tiếp nhận được cần được xử lý một cách khéo léo, nhân văn để vừa phát triển được văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị, vừa không làm ảnh hưởng đến uy tín của người cán bộ, công chức, viên chức quản lý. Việc lấy thông tin đột xuất có thể được thực hiện thông qua kênh kiểm tra, giám sát đột xuất với sự tham gia của các đoàn kiểm tra, giám sát liên ngành.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, mọi hoạt động kiểm tra, giám sát phải được thực hiện một cách cẩn trọng, phù hợp, đảm bảo góp phần hiệu quả vào quá trình thúc đẩy văn hóa lãnh đạo; không làm ảnh hưởng đến uy tín của người lãnh đạo, hoặc biến quá trình kiểm tra, giám sát thành diễn đàn xúc phạm, công kích lẫn nhau, gây mất đoàn kết nội bộ và bất ổn trong hệ thống chính trị.

Việc giám sát cần được thực hiện thông qua các ủy ban độc lập để đảm bảo tính khách quan. Các nhóm này sẽ sử dụng các tiêu chí văn hóa lãnh đạo đã ban hành làm cơ sở đánh giá. Quá trình kiểm tra cần kết hợp giữa việc khảo sát thực tế tại các cơ sở và thu thập ý kiến từ cán bộ, công chức, cũng như nhân dân địa phương, tổ chức các buổi họp tổng kết hàng năm để phân tích kết quả, chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu trong quá trình thực hiện cần phải được chú trọng. Dựa trên cơ sở đó, đề xuất những điều chỉnh cần thiết để hoàn thiện cả bộ tiêu chí và biện pháp triển khai. Việc tuyên dương các đơn vị điển hình cũng là cách cần được quan tâm để thúc đẩy sự nhân rộng những mô hình thành công trong xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

5. Kết luận

Trong bối cảnh xã hội hiện đại, khi hoạt động quản lý, lãnh đạo không chỉ được nhìn nhận như là một chức danh hay một sự ủy thác, mà quan trọng hơn được tiếp cận như một hoạt động nghiệp vụ - nghề nghiệp. Tiếp cận dưới góc độ này, văn hóa và đạo đức nghề nghiệp của những người lãnh đạo có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Văn hóa lãnh đạo cần phải được nhìn nhận như là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy hiệu quả quản trị xã hội, góp phần củng cố uy tín của người lãnh đạo, củng cố niềm tin của nhân dân. Vì vậy, đặt ra vấn đề xây dựng văn hóa lãnh đạo là một vấn đề có tính giai cấp, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao, đặc biệt trong bối cảnh cải cách hành chính và nâng cao đạo đức công vụ của hệ thống chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy, việc xây dựng văn hóa lãnh đạo đã được triển khai ở các địa phương khác nhau và đã mang lại những hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, các tiêu chí về văn hóa lãnh đạo còn mơ hồ; quá trình triển khai chưa quyết liệt, chưa được tổng kết, đánh giá và giám sát một cách chặt chẽ. Trên cơ sở này, hầu hết các cán bộ, công chức, viên chức được khảo sát đều khẳng định sự cần thiết của việc xây dựng bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo và thúc đẩy các biện pháp hiệu quả nhằm triển khai bộ tiêu chí văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

Tác giả bài báo đề xuất 5 biện pháp xây dựng văn hóa lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở. Các biện pháp này tập trung vào việc nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị; chú trọng xây dựng, thể chế hóa bộ tiêu chí về văn hóa lãnh đạo trong việc phân loại, đánh giá, xếp loại đảng viên, công chức trong hệ thống chính trị; đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, tổng kết kinh nghiệm; thúc đẩy quá trình lấy thông tin phản hồi như một hoạt động thường xuyên, công khai và được tự nguyện chấp nhận, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo trong hệ thống chính trị tại cơ sở.

Bằng việc triển khai một cách đồng bộ khoa học, kiên trì, quyết liệt, thường xuyên, liên tục hệ thống các biện pháp đã được nêu trên, văn hóa lãnh đạo sẽ được cải thiện trong hệ thống chính trị tại cơ sở, góp phần không nhỏ vào việc thực hiện thành công cải cách hành chính và xây hệ thống chính trị của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, N. T. L. (2020). Văn hóa lãnh đạo tại các cơ quan công quyền. *Tạp chí Quản lý Nhân sự*.
- Bình, T. V. (2021). Cải thiện văn hóa lãnh đạo trong bối cảnh Việt Nam. *Tạp chí Chính sách Công*.
- Bình, N. T. T & Dũng, N. V. (2022). Văn hóa lãnh đạo tại cơ sở: Thách thức và định hướng. *Tạp chí Văn hóa và Phát triển*, 18(2), 34-42.
- Brown, A. (1995). *Organizational Culture*. Pitman Publishing.
- Central Intelligence Agency. (2021). *Insights on Cultural Intelligence for Global Affairs*.
- Chính phủ Việt Nam. (2023). *Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển văn hóa giai đoạn 2025-2035*. Hà Nội: Chính phủ Việt Nam.
- Chủ tịch Hồ Chí Minh. (2011) *Toàn tập*, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, t.5, tr. 280
- Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng*, Hà Nội, 2016, tr. 85.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*.
- Eldridge, J.E.T & Crombie, A., 1974. *A Sociology of Organizations*, Allen & Unwin, London.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Khôi, H. M. (2020). Thực trạng và giải pháp khắc phục tình trạng suy thoái đạo đức trong cán bộ đảng viên. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học*, 5(3), 45-58.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Ngọc, T. T. B. (2023). Nghiên cứu thực trạng văn hóa lãnh đạo tại cơ sở. *Tạp chí Quản lý Xã hội*, 7(1), 30-44.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Thành, N. V. (2019). Văn hóa lãnh đạo trong quản trị hệ thống chính trị tại cơ sở. *Tạp chí Khoa học Chính trị*, 10(3), 45-53.
- Thêm, T. N. (2016). *Văn hóa học*. NXB. Chính trị Quốc gia.
- Trọng, N. P. (2023). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*. Hà Nội: NXB. Chính trị quốc gia Sự thật.

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/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI