



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

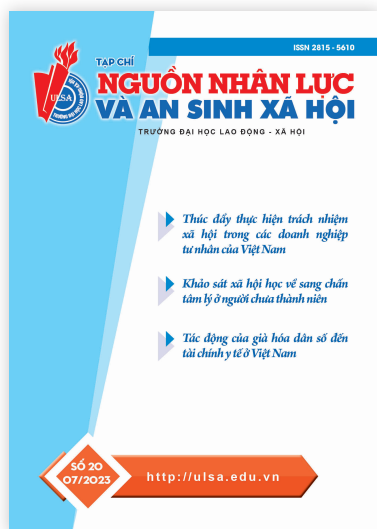
- ▶ *Thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp tư nhân của Việt Nam*
- ▶ *Khảo sát xã hội học về sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên*
- ▶ *Tác động của già hóa dân số đến tài chính y tế ở Việt Nam*

SỐ 20
07/2023

<http://ulsa.edu.vn>

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 20 - Tháng 07/2023

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

TS. Đỗ Thị Tươi

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

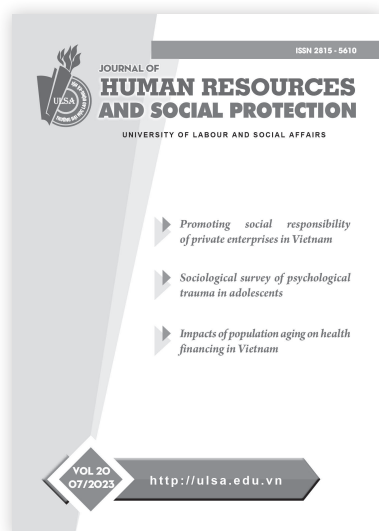
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội trong các doanh nghiệp tư nhân của Việt Nam*
Hoàng Thị Thu Trang, Mai Thị Nga, Mai Thị Hà
- 10 *Khảo sát xã hội học về sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên*
Nguyễn Trung Hải (76), Đặng Quang Trung, Phạm Thị Thu Trang, Phùng Minh Hiến
- 20 *Tác động của già hóa dân số đến tài chính y tế ở Việt Nam*
Phạm Đức Trọng, Trần Thị Thanh Tú, Nguyễn Thị Thía
- 28 *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên ngành quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội*
Phạm Văn Thiệu, Nguyễn Thị Hằng, Đặng Quang Cảnh, Nguyễn Thu Thảo
- 40 *Đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên dựa trên năng lực, nghiên cứu trường hợp Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*
Hoàng Thị Nga, Nguyễn Thị Hồng (77)
- 52 *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc*
Bùi Đức Thịnh, Phan Thị Vinh

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 20 - 07/2023

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Promoting social responsibility of private enterprises in Vietnam*
Hoang Thi Thu Trang, Mai Thi Nga, Mai Thi Ha
- 10** *Sociological survey of psychological trauma in adolescents*
Nguyen Trung Hai (76), Dang Quang Trung, Pham Thi Thu Trang, Phung Minh Hien
- 20** *Impacts of population aging on health financing in Vietnam*
Pham Duc Trong, Tran Thi Thanh Tu, Nguyen Thi Thia
- 28** *Factors influence knowledge sharing of Human Resource Management students at University of Labor and Social Affairs*
Pham Van Thieu, Nguyen Thi Hang, Dang Quang Canh, Nguyen Thu Thao
- 40** *Competency - based training, fostering for researchers: A case study of Institute of Nuclear Science and Technology*
Hoang Thi Nga, Nguyen Thi Hong (77)
- 52** *Social responsibility of small and medium enterprises to employees in Vinh Phuc province*
Bui Duc Thinh, Phan Thi Vinh

THÚC ĐẨY THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN CỦA VIỆT NAM

ThS. Hoàng Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tranghtt82@gmail.com

ThS. Mai Thị Nga

Trường Đại học Lao động - Xã hội

mainga.uls@gmail.com

ThS. Mai Thị Hà

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hamaiulsa@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá công tác thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam trong thời gian gần đây. Các dữ liệu trong bài viết được nhóm nghiên cứu thu thập từ báo cáo tình hình lao động các năm 2020, 2021 và 2022 của Tổng cục Thống kê và sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để phân tích các số liệu thứ cấp, đánh giá thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân Việt Nam ở các khía cạnh kinh tế, tạo công ăn việc làm và cải thiện đời sống cho người lao động, trao quyền cho phụ nữ, chương trình an sinh xã hội và đạo đức trong kinh doanh. Kết quả cho thấy doanh nghiệp tư nhân chưa thực hiện tốt trách nhiệm về bảo vệ môi trường, với Nhà nước và người lao động, đối với người tiêu dùng. Trên cơ sở đó bài viết đề xuất những giải pháp nhằm thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: doanh nghiệp tư nhân, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, Việt Nam.

PROMOTING SOCIAL RESPONSIBILITY OF PRIVATE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: The study was conducted to evaluate the performance of social responsibility of private enterprises in Vietnam in recent time. The data in the article was collected from the reports on the labor situation in 2020, 2021 and 2022 of the General Statistics Office and used qualitative research method to analyze secondary data, assess the status of social responsibility implementation of Vietnamese private enterprises in economic aspects, job creation and improvement in the lives of workers, women's empowerment, social security program and business ethics. The results show that private enterprises have not performed well in their responsibilities for environmental protection, with the State, employees, and consumers. On that basis, the article proposes solutions to promote the implementation of social responsibility of Vietnamese private enterprises in the coming time.

Keywords: private enterprise, corporate social responsibility (CSR), Vietnam.

Mã bài báo: JHS - 122

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2023

Ngày nhận bài: 10/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 25/5/2023

1. Đặt vấn đề

Thuật ngữ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã xuất hiện cách đây khoảng 70 năm, khi Howard R. Bowen đưa ra với mục tiêu ban đầu nhằm tuyên truyền và kêu gọi người quản lý tài sản không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Theo đó, nhà kinh tế học người Mỹ cũng đã định nghĩa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là *"nghĩa vụ của doanh nhân để theo đuổi các chính sách, ra các quyết định hoặc thực hiện chuỗi các hoạt động được xã hội mong đợi, xét về mục tiêu và giá trị"*. Điểm cốt lõi của khái niệm này là sự quan tâm của doanh nghiệp đối với các vấn đề về phúc lợi xã hội (Bowen, 1953).

Mặc dù khái niệm CSR đã được sử dụng trên phạm vi toàn cầu, nhưng đối với những doanh nghiệp Việt Nam nói chung và doanh nghiệp tư nhân nói riêng, thuật ngữ CSR vẫn còn khá mới (Phương, 2009). Hiện nay, sự nhận thức về CSR giữa các doanh nghiệp rất khác nhau, phần lớn hiểu về CSR như là những hoạt động tài trợ hoặc mang tính từ thiện, dẫn đến việc thực hiện CSR khá hạn chế, chưa thật sự mang tính tự nguyện. Bên cạnh đó, rất nhiều doanh nghiệp tư nhân đã không thực hiện một cách nghiêm túc trách nhiệm xã hội của mình, thể hiện rõ ở các hành vi gian lận trong kinh doanh, không bảo đảm an toàn lao động, kinh doanh hàng kém chất lượng, cố ý gây ô nhiễm môi trường, vi phạm các quy định pháp luật về lương bổng, chế độ bảo hiểm, vấn đề an toàn lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người tiêu dùng, cố tình tăng giá, đầu cơ nhằm trục lợi trong điều kiện hiện nay (Thùy, 2012). Trong bối cảnh hiện nay, khi Việt Nam đang hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, nếu doanh nghiệp không tuân thủ trách nhiệm xã hội thì sẽ không tiếp cận được với thị trường thế giới. Bên cạnh đó, thực tế có nhiều doanh nghiệp khi thực hiện trách nhiệm xã hội đã mang lại những hiệu quả thiết thực trong sản xuất kinh doanh. Mục tiêu của bài viết này là nhận định thực trạng CSR tại các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam, qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy thực hiện CSR của doanh nghiệp tư nhân Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Bowen (1953) đưa ra khái niệm về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp *"là nghĩa vụ của doanh nhân để theo đuổi các chính sách, ra các quyết định hoặc thực hiện chuỗi các hoạt động được xã hội mong đợi, xét về*

mục tiêu và giá trị" nhằm mục đích tuyên truyền và kêu gọi người quản lý tài sản không làm tổn hại đến các quyền và lợi ích của người khác, kêu gọi lòng từ thiện nhằm bồi hoàn những thiệt hại do các doanh nghiệp làm tổn hại cho xã hội. Tuy vậy, đến nay khái niệm CSR chưa được hiểu một cách thống nhất và đầy đủ (Weber, 2008). Có rất nhiều quan niệm khác nhau về CSR, mỗi tổ chức, công ty, chính phủ nhìn nhận CSR dưới những góc độ và quan điểm riêng phụ thuộc vào điều kiện, đặc điểm và trình độ phát triển của mình. Tác giả Vĩnh (2007) đã đề cập quan điểm của các nhà nghiên cứu trên thế giới như Milton Friedman cho rằng *"có một và chỉ một trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp - đó là sử dụng nguồn tài nguyên của mình và tham gia vào các hoạt động nhằm tăng lợi nhuận"*. Câu nói này khẳng định mục tiêu chủ yếu của doanh nghiệp là thỏa mãn nhu cầu của các cổ đông. Keith Davis đã đưa ra một khái niệm khá rộng: *"CSR là sự quan tâm và phản ứng của doanh nghiệp với các vấn đề vượt ra ngoài việc thỏa mãn những yêu cầu pháp lý, kinh tế, công nghệ"* (Keith Davis, 2007). Trong khi đó, Archie Carroll cho rằng CSR có phạm vi rộng lớn hơn, đó là: *"CSR bao gồm sự mong đợi của xã hội về kinh tế, luật pháp, đạo đức và lòng từ thiện đối với các tổ chức tại một thời điểm nhất định"* (Archie Carroll, 2007). Theo tác giả Nguyễn Ngọc Thắng *"trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một khái niệm chòm, bao gồm nhiều khái niệm khác nhau, như: đạo đức kinh doanh, doanh nghiệp là từ thiện, công dân doanh nghiệp, tính bền vững và trách nhiệm môi trường"* (Thắng, 2010). Theo Ngân hàng Thế giới: *"Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là sự cam kết của doanh nghiệp đóng góp cho việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những việc làm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên trong gia đình họ; cho cộng đồng và toàn xã hội, theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp, cũng như sự phát triển chung của xã hội"* (World Bank, 2010).

Như vậy CSR là một khái niệm động và luôn được thử thách trong từng bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội đặc thù. Tuy nhiên, khi nói đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các nhà nghiên cứu, các tổ chức quốc tế nhấn mạnh đến một số nội dung cơ bản: trách nhiệm đối với nhà nước, đối với cộng đồng, đối với khách hàng, đối với người lao động. Theo đó, hoạt động của doanh nghiệp ngoài việc đảm bảo lợi ích của mình, còn phải đảm bảo cả lợi ích của nhà nước, cộng đồng, khách hàng và người lao động.

2.2. Tiêu chí xác định trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Hiện nay, các nước trên thế giới thường cam kết tuân thủ theo các quy tắc chung về vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp như BSCI (phản ánh tiêu chuẩn lao động quốc tế), SA8000 (cải thiện điều kiện làm việc của người lao động), ISO 26000, EICC (trách nhiệm xã hội trong chuỗi cung ứng điện tử toàn cầu), WRAP (về tiêu chuẩn, ứng xử dành cho các doanh nghiệp sản xuất, áp dụng cho nhiều doanh nghiệp may mặc) ... Trong bài viết này, nhóm nghiên cứu tiếp cận quan điểm Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) do Liên minh và Chương trình môi trường của Liên Hợp Quốc thành lập năm 1997 ở Boston (Mỹ), cung cấp các tiêu chí và hướng dẫn xây dựng báo cáo phát triển bền vững của các quốc gia. Tổ chức này đã đưa ra các tiêu chí sau đánh giá về CSR:

Các tiêu chí về kinh tế, gồm: hiệu quả hoạt động kinh tế, sự hiện diện trên thị trường, ảnh hưởng gián tiếp về kinh tế, phương thức mua sắm. Các tiêu chí về môi trường, gồm: vật liệu, năng lượng, nước, đa dạng sinh học, phát thải, nước thải và chất thải, thông tin và nhân sản phẩm/dịch vụ, tính tuân thủ, vận chuyển, tổng thể, đánh giá của nhà cung cấp về vấn đề môi trường, cơ chế khiếu nại về môi trường.

Các tiêu chí về xã hội, gồm các tiêu chí thành phần sau đây:

- + Tiêu chí về cách đối xử với người lao động và việc làm bền vững: mối quan hệ quản lý/lao động, an toàn và sức khỏe, giáo dục và đào tạo nghề, đa dạng và cơ hội bình đẳng, thù lao công bằng cho nam và nữ, đánh giá của nhà cung cấp về cách đối xử với người lao động, cơ chế khiếu nại về cách đối xử với người lao động.

- + Tiêu chí về bảo đảm quyền con người: đầu tư, không phân biệt đối xử, quyền tự do lập hội và thỏa ước tập thể, vấn đề lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, các phương thức bảo vệ quyền tài sản, quyền của người bản địa, đánh giá của nhà cung cấp về quyền con người, cơ chế khiếu nại về quyền con người.

- + Tiêu chí xã hội: cộng đồng địa phương, chống tham nhũng, chính sách công, hành vi hạn chế cạnh tranh, tính tuân thủ, đánh giá của nhà cung cấp về tác động đối với xã hội, cơ chế khiếu nại về tác động đối với xã hội...

- + Trách nhiệm đối với người tiêu dùng: sự an toàn và sức khỏe của khách hàng, thông tin và nhân sản phẩm, dịch vụ, truyền thông tiếp thị, bảo đảm quyền riêng tư của khách hàng, tính tuân thủ.

Như vậy, các nghiên cứu trong nước và ngoài nước

chủ yếu nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nói chung, chưa đề cập đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân. Đây là khoảng trống nghiên cứu về nội dung để nhóm nghiên cứu làm rõ, để từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Các dữ liệu thứ cấp được nhóm nghiên cứu tham khảo từ các nghiên cứu trong và ngoài nước (giáo trình, bài báo, đề tài, công trình khoa học...) đã được công bố trước đây về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Ngoài ra, dữ liệu thứ cấp được sử dụng trong bài viết còn bao gồm số liệu thống kê về doanh nghiệp tư nhân mới thành lập, đang hoạt động, giải thể và tạm dừng hoạt động quay trở lại hoạt động, đóng góp GDP của các loại hình doanh nghiệp, vốn đầu tư của doanh nghiệp tư nhân từ số liệu công bố của Tổng cục Thống kê năm 2020-2022. Việc xử lý, tổng hợp và đánh giá số liệu từ số liệu thống kê được thực hiện bằng phương pháp định tính bao gồm: phương pháp thống kê, quy nạp, diễn giải, so sánh, phân tích, mô hình hóa qua sơ đồ... để từ đó tổng hợp, phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân.

4. Kết quả nghiên cứu

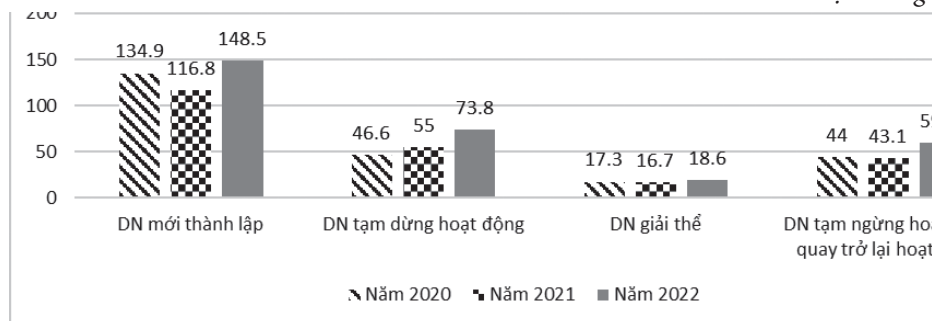
4.1. Tình hình các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam

Quan niệm kinh tế tư nhân là “*một động lực quan trọng của nền kinh tế*” tại Đại hội XII cho thấy bước đột phá về nhận thức của Đảng ta so với giai đoạn trước, khi chúng ta chỉ coi kinh tế tư nhân là một trong những động lực của nền kinh tế. Nhờ đó, số lượng các doanh nghiệp đăng ký liên tục tăng với tốc độ rất nhanh. Trong những năm qua, khu vực kinh tế tư nhân đã làm nên sự phát triển năng động của nền kinh tế, góp phần quan trọng trong tạo việc làm, nâng cao thu nhập của người dân, mạnh dạn đột phá và đi đầu trong nhiều lĩnh vực sản xuất, kinh doanh mới. Số lượng doanh nghiệp thành lập mới và số lượng doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động quay trở lại hoạt động tăng lên.

Hình 1 cho thấy, năm 2020 có thêm hơn 130 nghìn doanh nghiệp thành lập mới. Năm 2021 có 116.800 doanh nghiệp được thành lập mới và năm 2022 tăng lên 148.500 doanh nghiệp mới thành lập. Số doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động quay trở lại hoạt động tăng lên qua các năm, đến năm 2022 có 59.800 doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động quay trở lại (tăng 35,9% so với năm 2020) nhờ môi trường kinh doanh được cải thiện và các chính sách của Nhà nước hỗ trợ, phát triển doanh nghiệp.

Hình 1. Số lượng doanh nghiệp tư nhân mới thành lập

Đơn vị tính: nghìn doanh nghiệp



Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu từ số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê

4.2. Thực trạng các doanh nghiệp tư nhân trong thực hiện trách nhiệm xã hội

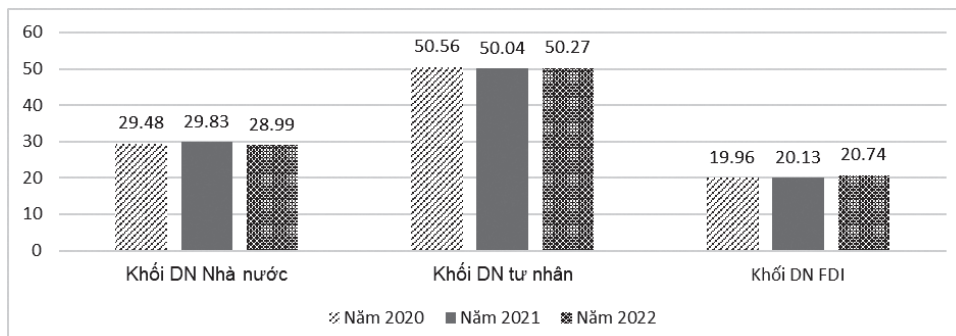
4.2.1. Kết quả đạt được của các doanh nghiệp tư nhân trong thực hiện trách nhiệm xã hội

- Về kinh tế: doanh nghiệp tư nhân ngày càng đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, nhất là về tăng trưởng, đầu tư, thương mại, đóng góp vào ngân sách nhà nước. Các doanh nghiệp tư nhân đã thực hiện tốt nghĩa vụ tài chính với Nhà nước. Năm 2022,

doanh nghiệp tư nhân đóng góp 50,27% GDP và có xu hướng tăng lên (trong tỷ lệ này, doanh nghiệp đăng ký chính thức chiếm 14,84%, khu vực hộ kinh doanh chiếm 35,43%). Khối doanh nghiệp tư nhân nước ngoài (FDI) đóng góp 20,74% GDP. Khối doanh nghiệp nhà nước là 28,99%. Vì vậy, các doanh nghiệp tư nhân đang dần khẳng định vị thế là động lực chính cho những kết quả tăng trưởng kinh tế đáng khích lệ của Việt Nam (hình 2).

Hình 2. Đóng góp vào GDP của các loại hình doanh nghiệp

Đơn vị tính: %



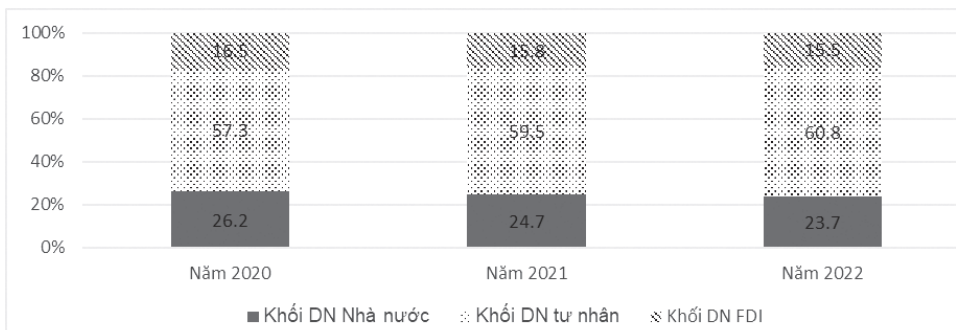
Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu từ số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê

Về vốn đầu tư, năm 2022 vốn của khối doanh nghiệp tư nhân chiếm 60,8% trong tổng nguồn vốn của xã hội và tăng 3,5% so với năm 2020. Trong khi khối doanh

nghiệp nhà nước chỉ chiếm 23,7% tổng vốn và giảm 2,5%; khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm 15,5% tổng vốn và giảm 1% so với năm 2020.

Hình 3. Vốn đầu tư của doanh nghiệp tư nhân

Đơn vị tính: %

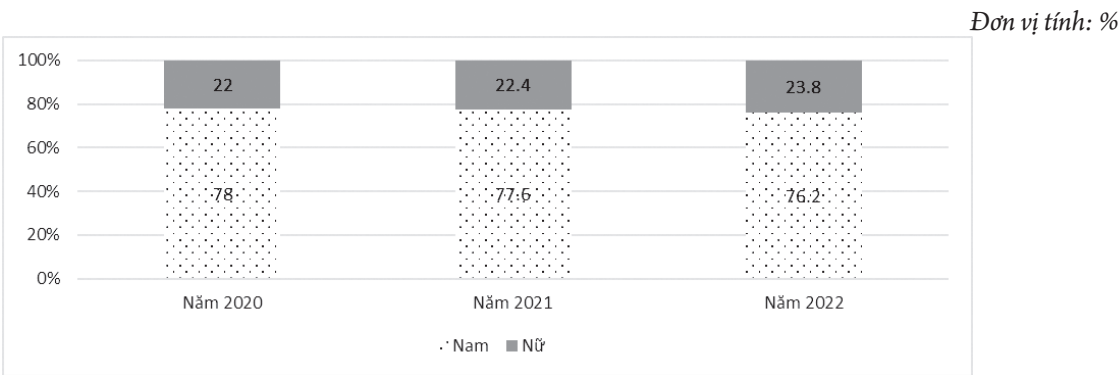


Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu từ số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê

- Tạo việc làm, giảm nghèo, cải thiện điều kiện sống: đến năm 2022, số lao động đang làm việc trong khu vực tư nhân chiếm 85,3% tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc của cả nước, tương đương gần 47,2 triệu người (năm 2020: 44,9 triệu người). Các doanh nghiệp tư nhân tạo ra trung bình 567.000 việc làm mới mỗi năm. Các doanh nghiệp nhà nước ngày càng đóng vai trò kém quan trọng hơn trong vai trò tạo việc làm, số lao động làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước đã sụt giảm mạnh trong giai đoạn hiện nay. Chắc chắn rằng nếu không có số việc làm do các doanh nghiệp tư nhân tạo ra thì rất nhiều lao động đã bị thất nghiệp hoặc có thể bắt buộc phải làm các công việc kém hiệu quả hơn, bị trả lương thấp hơn trong khu vực nông nghiệp hoặc khu vực khác.

- Trao quyền kinh tế cho phụ nữ: doanh nghiệp tư nhân đã giúp phụ nữ Việt Nam tăng cường quyền tự chủ trong việc ra quyết định và nâng cao tiếng nói. Nếu năm 2020 chỉ có 22% doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ thì đến năm 2022 là 23,8%. Theo Cục Quản lý - Đăng ký kinh doanh thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đến hết tháng 12 năm 2022, toàn quốc có 295.689 doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, chiếm 24% tổng số doanh nghiệp cả nước. Trong đó, có 68,6% doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ từng là hộ kinh doanh, các loại hình doanh nghiệp được cổ phần hóa từ doanh nghiệp nhà nước; doanh nghiệp có phần vốn do cơ quan nhà nước hoặc doanh nghiệp nhà nước nắm giữ chiếm tỷ lệ rất nhỏ, dưới 3,5%.

Hình 4. Tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ



Nguồn: Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh Việt Nam của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và USAID năm 2020, 2021, 2022

- Bảo hiểm xã hội và các chương trình an sinh xã hội: các doanh nghiệp tư nhân đóng một vai trò chủ chốt trong việc tăng số người tham gia bảo hiểm xã hội trên cả nước. Năm 2022 có 24% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội. Với những nỗ lực đang tiếp diễn về cải cách doanh nghiệp nhà nước và cải cách khu vực công, rõ ràng là doanh nghiệp tư nhân sẽ là khu vực chịu trách nhiệm chính cho lực lượng lao động sẽ tham gia bảo hiểm xã hội.

- Người tiêu dùng: các doanh nghiệp tư nhân tăng nhanh về số lượng, cho nên việc sản xuất hàng hóa trở nên rất đa dạng và phong phú, kéo theo là việc tiêu dùng của người dân cũng tăng lên rõ rệt, góp phần làm cho đời sống người tiêu dùng ngày càng nâng cao với nhiều mặt hàng tiện ích, làm cho mức tiêu dùng của toàn xã hội tăng đột biến. Thực tế đó đã cho thấy, xét trên phương diện trách nhiệm xã hội, các doanh nghiệp tư nhân đã đóng vai trò quan trọng khi góp phần nâng cao chất lượng cuộc

sống của người tiêu dùng thông qua các chủng loại và chất lượng sản phẩm hàng hóa mà họ tạo ra.

- Vấn đề đạo đức trong trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân

Trước áp lực từ công chúng và pháp luật, hầu hết các công ty lớn trên thế giới cũng như tại Việt Nam đã chủ động lồng ghép CSR vào quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh. Nhiều chương trình đã được thực hiện như: sử dụng nhiên liệu tái sinh, giảm khí thải công nghiệp, xây dựng các khu công nghiệp xanh và các hoạt động từ thiện vì cộng đồng.

Kết quả khảo sát của công ty McKinsey cho thấy: có 84% số quản trị viên cao cấp cho rằng, việc đóng góp vào các mục tiêu xã hội của cộng đồng cần được tiến hành song song với việc gia tăng giá trị cổ đông, chỉ có 16% cho rằng lợi nhuận là mục tiêu duy nhất; 51% và 48% ý kiến lần lượt cho rằng, môi trường là vấn đề hàng đầu thu hút sự quan tâm của công luận và có ảnh hưởng tiêu cực hoặc tích cực nhất đối với

giá trị cổ đông. Khi được hỏi về ảnh hưởng xấu mà các công ty lớn có thể gây ra cho cộng đồng, 65% cho rằng, đó là ô nhiễm môi trường, 40% đặt lợi nhuận lên trên sức khỏe con người và 30% gây áp lực chính trị. Về các ảnh hưởng tích cực mà doanh nghiệp đem lại thì tạo việc làm được xếp cao nhất với 65% ý kiến tán thành, tiếp đó tiến bộ khoa học công nghệ với 43%, cung cấp sản phẩm, dịch vụ cho nhu cầu con người 41% và nộp thuế 35% (McKinsey, 2017).

Hiện nay, ở Việt Nam có nhiều doanh nghiệp tư nhân thực hiện rất tốt CSR (Phụng, 2022), trong đó một số doanh nghiệp có thể đề cập tới như:

(i) Công ty Cổ phần Sữa Vinamilk Việt Nam là một trong những doanh nghiệp phát triển bền vững thông qua việc thực hiện tốt các tiêu chí đầu tư môi trường - xã hội - quản trị (ESG) về đạo đức trong trách nhiệm đối với xã hội. Năm 2022, Vinamilk nằm trong số các doanh nghiệp tiên phong và được giới đầu tư đánh giá cao về áp dụng các tiêu chí ESG trong hoạt động kinh doanh với điểm ESG cao hơn 58% so với trung bình ngành. Ý tưởng xây dựng mô hình kinh tế tuần hoàn bằng hệ thống biogas tại các trang trại bò sữa, biến chất thải thành tài nguyên như phân bón, nước, khí đốt... đã giúp Vinamilk giảm thiểu chất thải và khí nhà kính, vận hành các trang trại thân thiện với môi trường. Hơn nữa, Vinamilk đã thực hiện nhiều chương trình dinh dưỡng cho trẻ em với quy mô lớn, được thực hiện dài hạn như Quỹ sữa Vươn cao Việt Nam hay chương trình Sữa học đường. Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, các hoạt động này không những không bị gián đoạn mà còn được Vinamilk đẩy mạnh để đảm bảo dinh dưỡng cho trẻ em theo cam kết của công ty. Cũng trong đại dịch, công ty đã đóng góp tích cực cho các công tác phòng chống dịch, chi mua thiết bị y tế và hỗ trợ cộng đồng cùng với lực lượng tuyến đầu trên cả nước.

(ii) Tập đoàn FPT đã phát triển cùng chiến lược 3P (Profit, People, Planet). Theo đó, bên cạnh việc tạo ra lợi nhuận, công ty còn quan tâm đến các hoạt động thực tế như: nâng cao chất lượng cuộc sống, cải thiện môi trường làm việc và tham gia các hoạt động từ thiện, hiến máu nhân đạo.

(iii) Tập đoàn VinGroup đã thành lập Quỹ Thiện tâm và Quỹ Đổi mới sáng tạo nhằm phục vụ cho các hoạt động từ thiện vì cộng đồng, tích cực trong cuộc chiến chống đại dịch Covid-19, với nhiều đóng góp quan trọng không chỉ cho dân chúng, lực lượng tuyến đầu chống dịch mà cả cho các đối tác kinh doanh.

(iv) Công ty P&G Việt Nam thể hiện trách nhiệm xã hội thông qua việc thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ, xây nhà tình thương cho người nghèo tại Đồng bằng

sông Cửu Long, chương trình Nước uống sạch cho trẻ em, đặc biệt là các hoạt động phòng chống dịch bệnh Covid-19 và hỗ trợ khẩn cấp tại các địa phương chịu ảnh hưởng nặng nề do thiên tai, lũ lụt.

(v) Coca-Cola với sáng kiến Ekocenter - dựa trên việc cung cấp 4 ích lợi chính cho cộng đồng địa phương (nước uống sạch, trao quyền cho phụ nữ, phát triển đời sống văn hóa và tinh thần, giải pháp về rác thải nhằm bảo vệ môi trường) cũng đã tạo ra những giá trị thiết thực cho xã hội.

4.2.2. Những hạn chế của các doanh nghiệp tư nhân trong thực hiện trách nhiệm xã hội

- Nhiều doanh nghiệp tư nhân chưa quan tâm nhiều đến bảo vệ môi trường, chưa thực hiện tốt trách nhiệm xã hội về bảo vệ môi trường.

Mặc dù, hiểu rõ nguyên tắc tồn tại lâu dài nhưng vẫn còn nhiều doanh nghiệp tư nhân Việt Nam né tránh thực hiện trách nhiệm xã hội. Hàng loạt các vi phạm, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích xã hội (Phụng, 2022), chẳng hạn như:

Công ty Vedan thải chất thải công nghiệp ra sông Thị Vải năm 2008 đã làm chết hàng loạt thủy hải sản và sức khỏe người dân khu vực xung quanh. Công ty này đã xả thải ra môi trường, tự ý tăng công suất các khu sản xuất lên từ hai đến ba lần và không có báo cáo đánh giá tác động môi trường. Sau những sai phạm trên, Công ty Vedan buộc phải dừng mọi hoạt động xả thải, tạm đình chỉ hoạt động sản xuất có phát sinh nước thải và dịch thải cho tới khi có biện pháp xử lý. Ngoài ra, Công ty Vedan đã phải chi trả chi phí thực hiện các biện pháp khắc phục tình trạng ô nhiễm môi trường và có trách nhiệm đền bù thiệt hại về kinh tế. Công ty phải hoàn toàn chịu trách nhiệm đảm bảo quyền lợi của người lao động trong thời gian bị tạm thời đình chỉ hoạt động sản xuất theo quy định của pháp luật hiện hành. Mặc dù, công ty đã nỗ lực giải quyết hậu quả do sai phạm trên nhưng tất cả những đóng góp đó không đủ phục hồi lại cho thiệt hại môi trường mà công ty đã gây ra.

Năm 2020, Công ty cổ phần Mía đường La Ngà tại Đồng Nai cũng phải tạm ngưng hoạt động do vi phạm trách nhiệm xã hội vì đã thải bụi, khí thải vượt mức quy định và xả nước thải vào nguồn nước, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe và đời sống của người dân. Hay hàng loạt các sai phạm của các cụm công nghiệp tại Bắc Ninh năm 2021, các công ty này đã có hành vi xả nước thải vượt chỉ số môi trường; hoạt động sản xuất mà không có giấy xác nhận hoàn thành công trình bảo vệ môi trường; giám sát chất thải định kỳ không đúng, không đầy đủ.

Cụ thể như, Công ty TNHH Sản xuất và Thương

mại Giấy Tiến Mạnh; Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Giấy Thảo My và Công ty TNHH Sản xuất, dịch vụ thương mại một thành viên Việt Tiến đã không có báo cáo tác động môi trường được phê duyệt theo quy định. Công ty Cổ phần giấy Hoàng Ngân và Công ty Sản xuất và Thương mại Vạn Thành đã có hành vi xả nước thải có chứa các thông số môi trường vượt quy chuẩn kỹ thuật về chất thải thông thường. Công ty TNHH Sản xuất Giấy Thanh Hà và Hợp tác xã Cổ phần Long Khánh không xây lắp công trình bảo vệ môi trường theo quy định.

Năm 2021, vụ án buôn lậu xăng dầu giả xuyên các tỉnh khu vực phía Nam (Đồng Nai, TP. Hồ Chí Minh, Bà Rịa - Vũng Tàu, Cần Thơ, Vĩnh Long, Long An) đã được phát hiện và xử lý. Lượng xăng kém chất lượng được cung cấp ra thị trường không chỉ gây tổn hại đến môi trường mà còn ảnh hưởng đến tài sản của các cá nhân và tổ chức kinh tế. Đây là hành vi sai phạm trách nhiệm xã hội nghiêm trọng đáng bị lên án và cần phải được xử lý nghiêm minh.

- Còn nhiều doanh nghiệp tư nhân còn thiếu trách nhiệm với Nhà nước và với người lao động. Thực tế, nhiều doanh nghiệp tư nhân nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội và chưa thực hiện tốt việc đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động. Theo Bảo hiểm xã hội Việt Nam: hiện nay cả nước có đến 50% số lượng doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động và số nợ tập trung chủ yếu tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước (Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2021). Nhiều doanh nghiệp tư nhân quên đi trách nhiệm đối với người lao động trong việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động, đầu tư máy móc thiết bị có độ an toàn cao, đãi ngộ về lương bổng, vấn đề bình đẳng giới.

- Còn nhiều doanh nghiệp tư nhân thiếu trách nhiệm đối với người tiêu dùng, vì lợi nhuận trước mắt, đã sản xuất hàng nhái, hàng giả, hàng kém chất lượng, gây tổn hại đến người tiêu dùng, nhất là tổn hại đến sức khỏe và nhiều trường hợp rất nghiêm trọng.

5. Giải pháp thúc đẩy các doanh nghiệp tư nhân thực hiện trách nhiệm xã hội

** Về phía các doanh nghiệp*

Các doanh nghiệp tư nhân cần thay đổi nhận thức về việc thực hiện CSR, đặc biệt là đối với đội ngũ các nhà quản trị cao cấp trong doanh nghiệp. Việc thực hiện trách nhiệm xã hội không đơn giản là vấn đề đạo đức kinh doanh hay các hoạt động từ thiện theo cách hiểu mang tính truyền thống; không phải là các hoạt động đòi hỏi doanh nghiệp phải bỏ chi phí mà không đem lại lợi ích kinh tế, ngược lại, thực hiện trách nhiệm xã hội sẽ giúp các doanh nghiệp có được nhiều

lợi thế trong cạnh tranh trên thị trường.

Các doanh nghiệp tư nhân cần xây dựng nội dung thực hiện trách nhiệm xã hội trong chiến lược kinh doanh của mình, coi đó như là nhân tố để bảo đảm sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Việc đưa nội dung thực hiện trách nhiệm xã hội vào chiến lược kinh doanh để doanh nghiệp nhận thấy rằng họ muốn phát triển bền vững thì luôn phải tuân thủ những chuẩn mực về bảo vệ môi trường, an toàn lao động, quyền lợi lao động, phát triển cộng đồng. Từ đó, các doanh nghiệp mới xây dựng và thực hiện được tốt các chương trình hành động để thực hiện trách nhiệm xã hội của mình theo giai đoạn và nội dung cụ thể.

Các doanh nghiệp tư nhân cần quan tâm cử cán bộ quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Điều này sẽ giúp họ hiểu rõ những lợi ích đạt được khi doanh nghiệp tham gia thực hiện trách nhiệm xã hội để từ đó họ tham vấn chính sách cho lãnh đạo, đồng thời là những người trực tiếp quyết tâm thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp tư nhân cần có chiến lược dài hạn trong việc xây dựng và thực hiện các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội. Việc thực hiện CSR theo ý nghĩa đầy đủ và đích thực không phải là một vấn đề đơn giản và nằm trong khả năng giải quyết tức thì của phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam, bởi sự hạn chế của các yếu tố nguồn lực, trong đó có nguồn lực tài chính, kỹ thuật, nhân lực trình độ cao. Vì vậy, các doanh nghiệp cần xây dựng một lộ trình phù hợp trong việc từng bước thực hiện những nội dung trách nhiệm xã hội phù hợp với các chuẩn mực chung.

** Về phía các cơ quan quản lý nhà nước:*

Cần tăng cường tuyên truyền đối với các doanh nghiệp về nghĩa vụ và lợi ích của việc thực hiện CSR. Việc tuyên truyền có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức, như qua các phương tiện thông tin đại chúng, các đợt tập huấn bắt buộc cho lãnh đạo các doanh nghiệp, các hội nghị, hội thảo khoa học. Hơn nữa, việc tuyên truyền này cần được mở rộng đến cả các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan, các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách vĩ mô. Đồng thời, nội dung của việc thực hiện CSR, các thông tin cập nhật về các bộ quy tắc ứng xử, các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội liên quan phải được phổ biến đầy đủ và rõ ràng đến các doanh nghiệp.

Cần phân định rõ ràng trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước và các chủ thể liên quan trong việc hoạch định chính sách, thông tin, tuyên truyền, kiểm tra, xử lý sai phạm của các doanh nghiệp đối với

các vấn đề liên quan đến CSR nói chung, trách nhiệm đối với thị trường, người tiêu dùng và việc bảo vệ môi trường nói riêng. Sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các chủ thể khác có liên quan cũng đóng vai trò hết sức quan trọng, bởi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chỉ được coi trọng và trở nên cấp thiết khi có cơ chế giám sát đồng bộ, có sự kết hợp giữa chính quyền và các lực lượng dân sự trong xã hội, đặc biệt là các hiệp hội, tổ chức phi chính phủ và các phương tiện truyền thông, báo chí.

Nâng cao vai trò của Hiệp hội Doanh nghiệp trong phản biện xã hội xây dựng chính sách và động viên các doanh nghiệp trong hiệp hội thực hiện trách nhiệm xã hội. Cần ban hành các chính sách khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội. Đặc biệt, cần quan tâm hỗ trợ các doanh nghiệp kinh doanh hàng nông sản thực phẩm trong việc thực hiện các tiêu chuẩn về bảo vệ môi trường, sản xuất theo công nghệ sạch. Cần ban hành các biện pháp đủ mạnh để xử lý vi phạm của các doanh nghiệp trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Cùng với việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, cần tăng cường công tác bảo vệ môi trường, tăng cường năng lực quản lý

nhà nước về bảo vệ môi trường cho các địa phương bao gồm công tác đào tạo cán bộ quản lý nghiệp vụ, hoàn chỉnh hệ thống quản lý môi trường từ trung ương đến tỉnh, huyện, xã, cơ sở sản xuất...

6. Kết luận

Bài viết cho thấy các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam đã quan tâm đến thực hiện trách nhiệm xã hội. Đã đạt một số kết quả về đóng góp kinh tế; tạo việc làm, giảm nghèo, cải thiện điều kiện sống; trao quyền kinh tế cho phụ nữ; tham gia bảo hiểm xã hội và các chương trình an sinh xã hội; thực hiện nghĩa vụ đối với người tiêu dùng. Bên cạnh đó, vẫn còn vẫn còn một số hạn chế về bảo vệ môi trường, thiếu trách nhiệm với Nhà nước và với người lao động; sản xuất hàng nhái, hàng giả, hàng kém chất lượng, gây tổn hại đến người tiêu dùng. Để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam cần có giải pháp ở cả doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên, bài viết chỉ đánh giá thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tư nhân Việt Nam thông qua số liệu thứ cấp, cần có những đánh giá hoàn chỉnh hơn trong các nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam. (2021). *Báo cáo tổng hợp của Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2021*. <https://baohiemxahoi.gov.vn/Pages/default.aspx>
- Bowen, R. H. (1953). Social Responsibilities of the Businessmen. *Management*, vol. 13, no. 4, pp. 287-300.
- Carroll, A.B. (2007). Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct. *Busines & society*, 38(3), 268-295.
- Davis, K. (2007). Corporate social responsibility and management. *Assistant Professor*, vol.5, no.3, pp. 23-29.
- McKinsey. (2017). *Vấn đề nhân lực và định hướng quản trị mới*. <https://odclick.com>
- Phụng, N. (2022), “Nâng cao ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp Việt nam”. *Tạp chí Tài chính online, tại* <https://tapchitaichinh.vn/nang-cao-y-thuc-thuc-hien-trach-nhiem-xa-hoi-cua-doanh-nghiep-viet-nam.html>
- Phương, T. (2009). “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và thực tiễn vận dụng ở Việt Nam hiện nay”. *Tạp chí Triết học*, số 8/2012.
- Thắng, N. N. (2010). “Gắn quản trị nhân sự với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”. *Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh*, số 26/2010.
- Tổng cục Thống kê. (2020, 2021, 2022). *Kinh tế doanh nghiệp*.
- Thùy, B. (2012). Từ thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tiến tới tạo lập giá trị chung trong hội nhập kinh tế toàn cầu. *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, số 2/2012.
- Vinh, H. V. (2007). Doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế tư nhân. *Tạp chí Lý luận Chính trị*, số 5/2007.
- Weber, M. (2008). The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*, 26(4): 247-261.
- Wold bank. (2010). *Corporate social responsibilit: Privite Self-Regulation is not enough*. <http://documents1.woldbank.org>.

KHẢO SÁT XÃ HỘI HỌC VỀ SANG CHẤN TÂM LÝ Ở NGƯỜI CHƯA THÀNH NIÊN

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

TS. Đặng Quang Trung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

trungulsa@gmail.com

ThS. Phạm Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phamtrangtq_84@yahoo.com

CN. Phùng Minh Hiền

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hienmoc.69@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên, nhóm xã hội đang trong giai đoạn khó chống chọi với những cú sốc lớn về mặt tinh thần do bản thân còn thiếu vắng nhiều kỹ năng sống. Bài viết được thực hiện theo hướng tiếp cận xã hội học. Nội dung của bài tập trung vào đo lường (1) tỷ lệ sang chấn tâm lý, (2) mức độ sang chấn tâm lý, (3) biểu hiện sang chấn tâm lý, (4) nguyên nhân dẫn đến sang chấn tâm lý và (5) khả năng tự thoát ra khỏi sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên. Những phát hiện từ kết quả khảo sát cho thấy xã hội cần gióng lên nhiều tiếng chuông cảnh báo về nguy cơ sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên, khi có tới khoảng 1/2 nhóm xã hội này đã từng rơi vào trạng thái sang chấn tâm lý, mà nguyên nhân cơ bản nhất là do áp lực học tập, thi cử kéo dài. Khi rơi vào trạng thái tâm lý này, đa số người chưa thành niên có biểu hiện buồn bã, thu mình, khép kín, song cũng có một bộ phận có suy nghĩ tiêu cực hơn như làm hại bản thân, làm hại người khác. Mặc dù, đa số người chưa thành niên có khả năng tự thoát ra khỏi trạng thái tiêu cực của sang chấn tâm lý, song cũng có tới gần 30% không thể tự mình thoát ra khỏi trạng thái này.

Từ khóa: Người chưa thành niên, sang chấn tâm lý, khảo sát xã hội học

SOCIOLOGICAL SURVEY OF PSYCHOLOGICAL TRAUMA IN ADOLESCENTS

Abstract: The article deals with psychological trauma in adolescents, a social group in a difficult period to cope with major mental shocks due to the lack of life skills. The article takes a sociological approach. The article focuses on measuring (1) the rate of psychological trauma, (2) the degree of psychological trauma, (3) manifestations of psychological trauma, (4) causes of psychological trauma and (5) the ability to self-relieve trauma in adolescents. Findings from the survey results show that society needs to raise many alarm bells about the risk of psychological trauma in adolescents. There is about half of this social group fell into a state of psychological trauma. The most basic cause is the pressure of studying and taking exams for a long time. When falling into this psychological state, most adolescents have symptom expressions of sadness, withdrawal and isolation, some even have negative thoughts such

as harming themselves or others. Although most adolescents are able to get out of a negative state of trauma on their own, nearly 30% of adolescents can get out of this state on their own.

Keywords: adolescents, psychological trauma, sociological survey

Mã bài báo: JHS - 123

Ngày nhận bài sửa: 13/6/2023

Ngày nhận bài: 19/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 30/5/2023

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hiện nay, sang chấn tâm lý (SCTL) dường như đang diễn ra khá phổ biến ở các nhóm xã hội khác nhau. Đối với người chưa thành niên (CTN) thì những diễn biến về SCTL lại càng thêm phức tạp, bởi nhóm xã hội này đang trong giai đoạn có nhiều biến cố đặc biệt liên quan đến sự thay đổi về thể chất - sinh lý - tâm lý - ý thức. Song song với đó thì những tác động lớn, bất ngờ, tiêu cực từ phía xã hội, gia đình, nhà trường, từ áp lực học tập, thi cử... cũng có thể tạo ra những cơn SCTL ở nhiều mức độ khác nhau đối với nhóm xã hội vốn còn đang thiếu kỹ năng sống, kỹ năng giải quyết vấn đề. Báo cáo tóm tắt của Unicef (2015) cho thấy tỷ lệ người CTN gặp các vấn đề về sức khỏe tâm thần, bao gồm cả SCTL, dao động trong khoảng 8% đến 29%.

Khi bị SCTL, bản thân người CTN khó có thể tìm thấy niềm vui trọn vẹn trong cuộc sống, mà còn có thêm nhiều mối bận tâm, lo lắng, sợ hãi, thậm chí hoảng loạn, vô vọng, chết lặng, gào thét... Trong những trường hợp như vậy, người CTN khó có thể đưa ra những quyết định đúng đắn, sáng suốt liên quan đến tương lai, như học tập, nghề nghiệp hay tình cảm.

Trên thực tế, đã có nhiều nghiên cứu khác nhau đề cập đến SCTL một cách sâu sắc dưới góc độ tâm lý học. Do vậy, để bổ sung thông tin, tri thức về nội dung này, nhóm nghiên cứu thực hiện bài viết từ góc độ xã hội học. Góc độ tiếp cận đó cho phép bài viết tập trung vào đo lường (1) tỷ lệ SCTL, (2) mức độ SCTL, (3) biểu hiện SCTL, (4) nguyên nhân dẫn đến SCTL và (5) khả năng tự thoát ra khỏi SCTL ở người CTN.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: bài viết sử dụng kết quả nghiên cứu của những tác giả như Freud, Ferenczi, Pierre Janet, Nguyễn Khắc Viện, Trần

Thị Minh Đức..., cũng như của những tổ chức quốc tế như Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ... nhằm nhận diện, phân tích, luận giải và thực hiện tổng quan về SCTL ở người CTN.

Phương pháp điều tra xã hội học: bài viết sử dụng kết quả khảo sát của đề tài cấp Bộ về “Nghiên cứu xây dựng mô hình công tác xã hội với người CTN bị sang chấn tâm lý” do TS. Nguyễn Trung Hải làm chủ nhiệm để đo lường (1) tỷ lệ SCTL, (2) mức độ SCTL, (3) biểu hiện SCTL, (4) nguyên nhân dẫn đến SCTL và (5) khả năng tự thoát ra khỏi SCTL ở người CTN.

Bằng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, đề tài trên thực hiện khảo sát với cỡ mẫu là 274 người CTN, trong đó, 50 người CTN bị SCTL được lựa chọn có chủ đích và 224 người CTN còn lại được lựa chọn ngẫu nhiên.

3. Tổng quan nghiên cứu

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

Theo Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, thuật ngữ “sang chấn” (Trauma) xuất phát từ tiếng Hy Lạp với ý nghĩa là “chấn thương”. Trong lĩnh vực tâm lý, thì “SCTL” là một tổn thương về mặt tinh thần khi chứng kiến những cú sốc, những chấn động trong cuộc sống. Những chấn động, cú sốc này vượt quá khả năng chịu đựng, xử lý của một người, đó là những trạng thái căng thẳng, sợ hãi dữ dội, tuyệt vọng, bất lực hoặc kinh hoàng..., chúng có thể gây nên một loạt các triệu chứng tiêu cực (Medizin Hilft e.V, 2020).

Các nghiên cứu của Giulio (2020), của Santarnecchi và nnk (2019) cũng như của Gapp

và nnk (2016) đều chỉ ra SCTL diễn ra khi cá nhân đã trải qua một hoặc một số chấn thương, chẳng hạn như chứng kiến cái chết của người thân, gặp nguy hiểm đến tính mạng, chịu tai nạn thương tích nghiêm trọng, chịu đựng nạn bạo lực tình dục...

Nghiên cứu của Gapp và nnk (2014) có những phát hiện thêm cho thấy có một số triệu chứng xâm nhập, phát sinh sau các sự kiện đau thương trong quá khứ. Chúng có thể bao gồm: những ký ức đau thương, những giấc mơ hãi hùng, những hồi tưởng bị quan... Đây là những nhân tố làm kịch phát những SCTL mà cá nhân gặp phải.

Bên cạnh đó, việc trải nghiệm tuổi thơ tiêu cực cũng là nguyên nhân gây SCTL ở người CTN. Những trải nghiệm tuổi thơ tiêu cực có thể là bị lạm dụng thể chất; bị lạm dụng tình dục, tình cảm; bị bỏ mặc (không được quan tâm); bị tiếp xúc với bạo lực gia đình; bố mẹ ly thân hoặc ly hôn... Sang chấn thời thơ ấu có mối tương quan với cơ chế ứng phó không lành mạnh của chúng ta, lo âu và sợ hãi. Một người CTN có trải nghiệm tuổi thơ tiêu cực thì nguy cơ mắc các vấn đề về sức khỏe tâm thần càng cao (Vincent, 1990).

Một nghiên cứu với mẫu khảo sát lên tới 5,6 triệu người tị nạn Syria phải di dời vì nội chiến, trong đó khoảng một nửa là người CTN của các tác giả Sarah Bairda và nnk (2022) cho thấy tình trạng tảo hôn, tị nạn cũng là nguyên nhân dẫn tới những chấn thương tâm lý của người CTN và có thể tác động lâu dài đến sức khỏe tâm thần của nhóm xã hội này, bao gồm tỷ lệ cao lo âu, trầm cảm và rối loạn căng thẳng sau chấn thương.

Những nghiên cứu về hệ quả của SCTL của Perrotta (2019), của Gapp và nnk (2014), của Giulio (2020), hay của Santarnecchi và nnk (2019) ... đều chỉ ra, theo thời gian, những SCTL sẽ gây ra tình trạng kiệt quệ về cảm xúc, giảm khả năng tập trung, tăng cường cảm xúc lo lắng, phân ly, giải cảm xúc, giải mẫn cảm, sa sút về trí tuệ. Một số người CTN gặp SCTL có thể bị tổn thương vĩnh viễn khiến họ có cảm giác vô vọng, mất tự tin, trầm cảm.

Những nghiên cứu của một số tác giả Việt Nam tiếp tục cho thấy có sự đa dạng về nguyên nhân dẫn đến SCTL ở người CTN và mỗi cá nhân có thể có những cách biểu hiện khác nhau.

Cũng như nhiều nghiên cứu khác, nghiên cứu của các tác giả Huỳnh Văn Sơn và nnk (2019), của Quyên (2021), hay Cúc và nnk (2003) cùng cho

thấy SCTL của người CTN có thể là do chứng kiến những xung đột gia đình, cha mẹ ly hôn, bị ngược đãi, sống thiếu tình thương yêu, bị bạn bè bắt nạt, bị sốt cao gây ra những biến chứng về mặt tinh thần...

Các nghiên cứu của Cúc và nnk (2003), của Sơn và nnk (2019) cho thấy biểu hiện của SCTL có thể là sự đánh giá thấp, nhận thức sai lệch về vai trò, giá trị chung của gia đình; Cảm giác đau khổ, choáng váng, buồn, thất vọng, chối bỏ không tin đó là sự thật. Một số người có tâm lý mặc cảm, tự ti, ngại tiếp xúc với bạn bè, có xu hướng thu mình hoặc chỉ thích chơi với một nhóm nhỏ. Một số người thì cảm thấy bất lực, tự trách chính bản thân mình. Một số khác cố giấu kín nỗi bức dọc, đau khổ của mình vì sợ làm buồn lòng cha mẹ. Một số khác thì lại không tỏ thái độ gì trước việc ly hôn của cha mẹ.

Nhiều trường hợp gặp sang chấn tâm lý vẫn có thể học hành tốt, có hành vi ứng xử như bình thường, người ngoài nhìn vào có cảm giác rằng đó là những đứa trẻ vô tư, ít bận tâm suy nghĩ. Nhưng chính những đứa trẻ này lại gặp rất nhiều khó khăn khi bước vào tuổi trưởng thành (Quyên, 2021; Đạt, 2016).

Tuy nhiên, trong giao tiếp, ứng xử hàng ngày nhiều người CTN bị SCTL thường có những hành vi hung tính, dễ gây hấn, dễ kích động, phò trương sức mạnh. Một số khác thì hiếu động, thiếu tập trung. Thậm chí có những em trở nên nhạy cảm, nhút nhát và thiếu tự tin. Ở một số em thì có các biểu hiện rối nhiễu tâm lý như căng thẳng cấp tính, trầm cảm, rối loạn lo âu... bằng các biểu hiện thực thể như: chán ăn, ăn không kiểm soát, cắn móng tay, bứt tóc, đá dầm, đau hông, đau dạ dày, khó ngủ, ngủ dễ gặp ác mộng, ngủ triền miên... (Cúc và nnk, 2003).

Thực tế, SCTL đã để lại nhiều tổn thương cho người bệnh, nhất là đối với người CTN. Sigmund Freud đã từng cho rằng những sang chấn thời thơ ấu có ảnh hưởng lên sự phát triển về tinh thần của một cá nhân sau này (dẫn theo Đạt, 2009). Chẳng hạn như bị rơi vào trạng thái trầm cảm, lo âu, căng thẳng, rối loạn căng thẳng sau sang chấn, đánh giá bản thân thấp, thiếu tự tin và thu mình, thậm chí có ý định tự sát... (Lịch & Hương, 2021).

Những nghiên cứu nêu trên đã đề cập đến nhiều chiều cạnh khác nhau về SCTL. Trong bài viết này, những chiều cạnh đó trở thành các chỉ báo cho phép nhóm nghiên cứu tập trung vào những phát hiện về

tỷ lệ SCTL, mức độ SCTL, biểu hiện, nguyên nhân và khả năng tự thoát ra khỏi SCTL ở nhóm người CTN thông qua khảo sát xã hội học.

4. Khái niệm nghiên cứu

4.1. Sang chấn tâm lý

Theo Freud, “sang chấn tâm lý” xuất hiện khi có những lực kích thích vượt quá khả năng phòng vệ của con người và bản thân người đó cũng không có sự chuẩn bị trước để đón nhận những lực kích thích này. Trạng thái cô đơn, sợ hãi, bất lực, suy sụp là lúc cơ chế phòng vệ của cá nhân trở nên yếu đuối, dễ “gục ngã”. Vào thời điểm gặp SCTL, phản ứng của cá nhân có thể là kinh hoàng, khiếp sợ, vô vọng, chết lặng, gào thét, hoảng loạn, dẫn vật, trách móc, khóc, cười, có thể tự gây tổn hại cho bản thân hoặc cho người khác... Do đó, Freud cho rằng “SCTL là một cú sốc tinh thần lớn diễn ra khi con người trải qua những sự kiện khủng khiếp, đáng sợ, nguy hiểm hoặc đau khổ kéo dài” (dẫn theo Josse, 2007).

Tương tự, Ferenczi (1982) lập luận rằng “SCTL” là một cú sốc tương đương với sự triệt tiêu ý thức về Bản ngã, triệt tiêu khả năng chống cự, hành động và suy nghĩ để bảo vệ Bản ngã. Bản ngã là đại diện cho toàn bộ nhân cách của một cá nhân, bao gồm cái vô thức và cái ý thức.

Theo Pierre Janet, SCTL miêu tả sự khiếp sợ do cá nhân phải trải qua những sự kiện khủng khiếp, chẳng hạn như chứng kiến cảnh bạo lực tàn nhẫn, bị lạm dụng, cưỡng dâm. Triệu chứng lâm sàng của người bị SCTL có thể là suy nhược thần kinh, tay, chân run rẩy, căng trương lực cơ, hay gặp ác mộng khi ngủ, khó quên những hình ảnh đáng sợ gây SCTL, biến đổi nhân cách... (dẫn theo Đức, 2012).

Theo Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, các biến cố dẫn đến SCTL không nhất thiết chỉ diễn ra trong một khoảng thời gian ngắn hay chỉ xuất hiện một lần mà cũng có thể diễn ra nhiều lần, trong một khoảng thời gian dài cho đến khi vượt quá khả năng phòng vệ, khiến cá nhân gục ngã. Đôi khi, người bị SCTL không nhất thiết là người trực tiếp trải qua những biến cố đó mà họ có thể chỉ đơn giản là người chứng kiến hoặc được miêu tả lại những gì xảy ra (Medizin Hilft e.V, 2020).

Trong mối quan hệ giữa SCTL với rối nhiễu tâm trí, Freud giải thích “rối nhiễu tâm trí” là kết quả của sự xung đột tâm lý giữa những hiện tượng tâm lý đã có với những hiện tượng tâm lý mới đang hình thành trong mỗi cá nhân, mà SCTL là nhân tố tạo ra những hiện tượng tâm lý mới, chúng là chất xúc tác khiến cá nhân dẫn rơi vào trạng thái rối nhiễu (dẫn theo Jean, 2010).

Cũng theo Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, rối nhiễu tâm trí là biểu hiện phát sinh do hậu quả của những biến cố sang chấn. Chúng có thể xuất hiện ngay lập tức, nhưng cũng có thể là sau vài năm kể từ khi biến cố xảy ra. Người gặp rối nhiễu tâm trí khi đó có rất nhiều triệu chứng khác nhau, chúng có thể xuất hiện riêng lẻ hoặc có thể kết hợp theo nhiều cách (Medizin Hilft e.V, 2020).

Tương tự, theo bảng phân loại do Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ thiết lập, SCTL diễn ra khi con người gặp những cú sốc lớn khiến họ “gục ngã” và có những hành vi, cử chỉ, hành động bất thường. Những cú sốc đó có thể xảy ra khi cá nhân chứng kiến tai nạn thảm khốc, bất ngờ nhận tin báo người thân mất, thất bại trong kỳ thi quan trọng, hồi tưởng lại hình ảnh rừng rợn trong quá khứ, sự lo âu thái quá, căng thẳng kéo dài..., mà những yếu tố kích thích này đều vượt qua ngưỡng phòng vệ của cơ thể. Khi gặp SCTL mà không thể vượt qua, con người sẽ dẫn rơi vào trạng thái tiếp theo gọi là “rối nhiễu tâm trí”. Như vậy, trong mối quan hệ giữa SCTL và rối nhiễu tâm trí thì SCTL là giai đoạn trước, rối nhiễu tâm trí là giai đoạn tiếp theo (Estelle và nnk., 2004).

Tuy nhiên, rối nhiễu tâm trí chưa phải là giai đoạn cuối cùng khiến con người bất lực, vô vọng. Trong mối quan hệ giữa rối nhiễu tâm trí với tâm thần thì rối nhiễu tâm trí cũng được coi là giai đoạn đầu, là thể nhẹ của chứng “loạn tâm, loạn thần”. Điều đó có nghĩa, người gặp rối nhiễu tâm trí hoàn toàn có cơ hội thoát ra, tái hòa nhập xã hội. Song, những trường hợp không thể tự mình thoát ra, không được can thiệp tích cực để thoát ra thì có thể đi đến kết cục cuối cùng là rơi vào trạng thái tâm thần (Viện, 1999). Như vậy, SCTL có thể dẫn cá nhân đến trạng thái rối nhiễu tâm trí và đích đến cuối cùng là tâm thần.

Hình 1. Sơ đồ phát triển từ SCTL đến tâm thần



Nguồn: nhóm nghiên cứu, 2023

4.2. Người chưa thành niên

Theo những quy định chung, có tính phổ biến hiện nay, thuật ngữ người CTN được sử dụng để phân biệt với người đã thành niên, người trưởng thành. Sự phân biệt này được thực hiện theo tiêu chí độ tuổi.

Trên bình diện chung, Tổ chức Lao động quốc tế đưa ra định nghĩa “*người CTN là người dưới 18 tuổi*” (ILO, 2020).

Tiêu chí phân loại theo độ tuổi dưới 18 nêu trên được nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng, như Trung Quốc, Phần Lan, Đan Mạch, Ý, Pháp, Bỉ, Hà Lan, Ấn Độ... (OECD, 2016).

Tương tự, tại Việt Nam, theo Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015, người CTN được quy định “*là người chưa đủ mười tám tuổi*” (Quốc hội, 2015).

Theo đó, độ tuổi để xác định người CTN tại Việt Nam có sự tương đồng với độ tuổi được nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng. Do vậy, đây cũng là độ tuổi được áp dụng để nhận diện người CTN trong nghiên cứu này.

Tuy nhiên, giới hạn độ tuổi của người CTN nêu trên mới được xác định ở cận trên mà chưa xác định cận dưới. Điều này khiến cho nội dung nghiên cứu có tính chất bất định bởi ở những độ tuổi khác nhau (dưới 6 tuổi, dưới 10 tuổi, dưới 15 tuổi, dưới 18 tuổi) thì con người có những năng lực ứng phó và trải nghiệm khác nhau.

Để hạn chế tính chất bất định nêu trên, căn cứ theo độ tuổi phân định năng lực dân sự của người CTN được quy định tại Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015 của Việt Nam, bài viết xác định “*người CTN là những người từ 15 đến dưới 18 tuổi*”.

4.3. Sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên

Theo những diễn giải nêu trên về SCTL và người CTN, trong nghiên cứu này SCTL ở người CTN được hiểu “*là những cú sốc lớn vượt quá khả năng phòng vệ của cơ thể của những người từ 15 đến dưới 18 tuổi, chúng dẫn đến những phản ứng tâm lý bất thường ở nhóm xã hội này như kinh hoàng, khiếp sợ, vô vọng, chết lặng, sững sờ, gào thét, hoảng loạn, nói, cười vô cớ, đổ lỗi cho bản thân, cho người khác, có ý tưởng tự tổn hại bản thân, như tự sát...*”

Dẫn theo những nghiên cứu về SCTL của Freud (trong Crocq, 2007; Jean, 2010) của Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ (Estelle và nnk., 2004), của Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức (Medizin Hilft e.V, 2020), hay của Nada (2015), cách hiểu nêu trên cho thấy:

- SCTL ở người CTN diễn ra khi bản thân gặp các cú sốc lớn, đó có thể là những cú sốc về mặt tình cảm (tình yêu tan vỡ), song cũng có thể là những cú sốc về mặt xã hội (thất bại thi cử), kinh tế (gia đình vỡ nợ), hoặc thể chất (bạo lực, lạm dụng tình dục).

- Những cú sốc này có thể diễn ra nhất thời, song cũng có thể diễn ra trong một thời gian dài và chúng là tác nhân kích thích sau cùng, vượt quá ngưỡng phòng vệ của cá nhân người CTN, chúng triệt tiêu khả năng chống cự, khả năng suy nghĩ tích cực của nhóm xã hội này.

- Trong trạng thái đó, người CTN thường có những hành vi, cử chỉ, hành động, lời nói, suy nghĩ, phản ứng bất thường, thể hiện sự suy sụp của tinh thần.

- Tại thời điểm cao trào của SCTL thì người CTN có thể mất hoàn toàn khả năng kiểm soát bản thân, hay mất khả năng kiểm soát một phần hoặc có đôi chút mất khả năng kiểm soát.

5. Kết quả khảo sát xã hội học về sang chấn tâm lý ở người chưa thành niên

Tại mục giải thích thuật ngữ của bảng hỏi, nhóm nghiên cứu miêu tả “SCTL xảy ra khi con người gặp những cú sốc lớn, trải qua những sự kiện khủng khiếp, đáng sợ, nguy hiểm hoặc đau khổ kéo dài (như: thi trượt, người thân mất, bố/mẹ ly hôn, chứng kiến tai nạn khủng khiếp, bị bắt nạt, lo sợ về dịch bệnh nguy hiểm,...) dẫn đến những phản ứng tâm lý bất thường như: kinh hoàng, khiếp sợ, gào thét, hoảng loạn, vô vọng, chết lặng, sững sờ, đần vặt, buồn bã kéo dài, tự đổ lỗi cho bản thân, suy nghĩ tiêu cực, mất tự tin, mất phương hướng, có suy nghĩ tự sát... ”.

Từ trạng thái miêu tả này, nhóm nghiên cứu thu thập thông tin về tỷ lệ SCTL, mức độ SCTL, biểu hiện, nguyên nhân và khả năng tự thoát ra khỏi SCTL ở nhóm người CTN. Những nội dung này được phân tích dưới đây.

5.1. Tỷ lệ sang chấn tâm lý

Bằng việc sử dụng những dấu hiệu, triệu chứng miêu tả trạng thái SCTL được nhiều nhà khoa học uy tín trong nước và quốc tế thừa nhận (như: Nguyễn Khắc Viện, Trần Thị Minh Đức, S.Freud, S. Ferenczi, Pierre Janet, Hiệp hội Trợ giúp Y học của Đức, Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ), nhóm nghiên cứu đặt câu hỏi “Trong 12 tháng qua, đã lúc nào em rơi vào trạng thái “SCTL” với những dấu hiệu như được nêu ra ở mục giải thích chưa?”.

Kết quả khảo sát ngẫu nhiên với cỡ mẫu 224 người CTN cho thấy có tới 47,8% thừa nhận trong 12 tháng qua bản thân “đã từng” có lúc rơi vào trạng thái SCTL. Nếu kết hợp với nhóm 50 người CTN bị SCTL được khảo sát bằng phương pháp định mức, chủ đích với cỡ mẫu là 274 người thì tỷ lệ này là 57,3%.

Bảng 1. Tỷ lệ SCTL ở người CTN

	Tuổi			Giới tính		Nơi ở		Vị trí địa lý		
(Đơn vị: %)	15 tuổi	16 tuổi	17 tuổi	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn	Trong Hà Nội	Ngoài Hà Nội	Tổng
Đã từng	36,7	60,3	45,8	36,6	54,2	48,2	45,2	47,0	48,4	47,8
Chưa từng	63,3	39,7	54,2	63,4	45,8	51,8	54,8	53,0	51,6	52,2
Cỡ mẫu	60	68	96	82	142	193	31	100	124	224
Ghi chú: không bao gồm 50 người CTN bị SCTL được lựa chọn bằng phương pháp định mức, chủ đích										
Đã từng	37,7	66,3	60,9	50,5	61,5	54,8	67,9	64,7	48,4	57,3
Chưa từng	62,3	33,8	39,1	49,5	38,5	45,2	32,1	35,3	51,6	42,7
Cỡ mẫu	61	80	133	105	169	221	53	150	124	274
Ghi chú: đã bao gồm 50 người CTN bị SCTL được lựa chọn bằng phương pháp định mức, chủ đích										

Nguồn: kết quả khảo sát của bài viết, 2023

Kết quả khảo sát nêu trên cho thấy sự phổ biến của SCTL ở nhóm người CTN, lứa tuổi đang trong giai đoạn bùng nổ, thiếu nhiều kỹ năng sống cần thiết, đồng thời cũng là dấu hiệu cho thấy sự cần thiết của việc chuẩn bị các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ nhóm dân số này chống chịu, vượt qua những tác động tiêu cực mà SCTL có thể gây ra.

Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát ngẫu nhiên, nghĩa là loại trừ 50 trường hợp bị SCTL được lựa chọn bằng phương pháp định mức, chủ đích, thì tỷ lệ SCTL có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm tuổi và giới tính, trong đó, nổi bật là nhóm 16 tuổi và nhóm nữ giới. Đây là 2 nhóm có tỷ lệ cao trội hơn so với các nhóm xã hội khác.

Trong tương quan so sánh giữa thành thị và nông thôn thì người CTN sống tại thành thị có tỷ lệ bị SCTL cao hơn, với khoảng cách biệt lên tới 3 điểm %. Song, trong tương quan so sánh giữa người CTN sống trong Hà Nội và ngoài Hà Nội thì tình trạng SCTL có sự khác biệt không đáng kể (1,4 điểm %).

5.2. Mức độ sang chấn tâm lý

Kết quả khảo sát nêu trên đã đưa ra những nét phác họa sơ thảo ban đầu về thực trạng SCTL ở người CTN, song chúng thuần túy mang tính định lượng. Để tìm hiểu sâu hơn về thực trạng này, nhóm nghiên cứu tiến hành đo lường mức độ SCTL theo 3 trạng thái là: nặng (Hoàn toàn mất kiểm soát bản

thân), tương đối nặng (Mất kiểm soát bản thân một phần) và nhẹ (Có đôi chút mất kiểm soát bản thân) (Crocq, 2007; Jean, 2010; Estelle và nnk, 2004; Medizin Hilft e.V, 2020; Nada, 2015).

Bảng 2. Mức độ SCTL ở người CTN

(Đơn vị: %)	Tuổi			Giới tính		Nơi ở		Vị trí địa lý		Tổng
	15 tuổi	16 tuổi	17 tuổi	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn	Trong Hà Nội	Ngoài Hà Nội	
Nặng	0,0	9,4	22,2	18,9	12,5	14,0	16,7	22,7	1,7	14,6
Tương đối nặng	21,7	30,2	38,3	34,0	32,7	26,4	55,6	40,2	21,7	33,1
Nhẹ	78,3	60,4	39,5	47,2	54,8	59,5	27,8	37,1	76,7	52,2
Cỡ mẫu	23	53	81	53	104	121	36	97	60	157

Nguồn: kết quả khảo sát của bài viết, 2023

Kết quả xử lý số liệu với 157 trường hợp thừa nhận trong 12 tháng qua bản thân đã từng bị SCTL (bao gồm cả nhóm 50 trường hợp được khảo sát bằng phương pháp định mức, chủ đích) cho thấy có tới 52,2% thuộc trường hợp nhẹ, nghĩa là họ chỉ rơi vào trạng thái có đôi chút mất kiểm soát bản thân. Thực tế này phù hợp với những phát hiện trong nhiều nghiên cứu trước đây, chẳng hạn như nghiên cứu của tổ chức “The National Centre of Excellence in Youth Mental Health” (2021), hay của Munivenkatappa (2015).

Tuy nhiên, kết quả khảo sát nêu trên cũng cho thấy số trường hợp bị SCTL nặng lên tới 14,6%, nghĩa là lúc đó họ ở trong trạng thái “hoàn toàn mất khả năng kiểm soát bản thân”. Theo cách nói của Freud thì đó là trạng thái hoàn toàn “gục ngã” của người CTN trước những lực kích thích vượt quá khả năng phòng vệ của cơ thể (dẫn theo Crocq, 2007), nó tương đương với sự triệt tiêu ý thức về Bản ngã, triệt tiêu khả năng chống cự, hành động và suy nghĩ để bảo vệ Bản ngã theo cách nói của Ferenczi

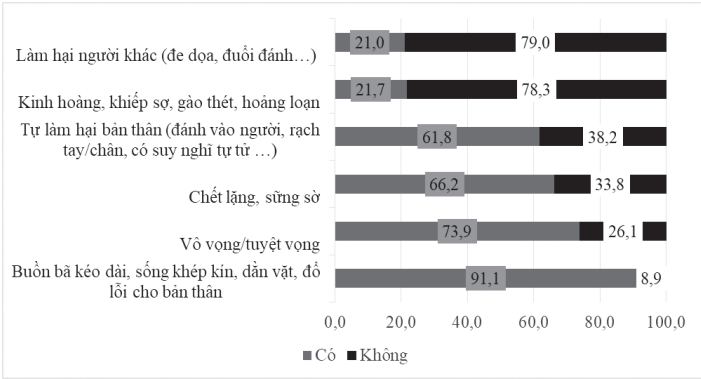
(1982). Đây là trạng thái mà người CTN bị SCTL đặc biệt cần đến sự trợ giúp của xã hội để bình ổn khả năng kiểm soát bản thân, phòng ngừa, giảm thiểu và vượt qua những tác động tiêu cực.

Trong các mối tương quan so sánh thì trường hợp bị SCTL nặng tập trung nhiều hơn ở nhóm 17 tuổi, nam giới, sống tại nông thôn và trong Hà Nội. Thực tế này cho thấy mối quan hệ giữa số lượng và mức độ SCTL không nhất thiết diễn ra cùng chiều, chẳng hạn như nhóm 16 tuổi là nhóm có tỷ lệ bị SCTL cao hơn so với nhóm 17 tuổi, song tỷ lệ bị SCTL ở mức độ nặng là thấp hơn. Điều này cũng diễn ra tương tự với trường hợp của nhóm nam giới và nữ giới.

5.3. Biểu hiện sang chấn tâm lý

Khi rơi vào trạng thái SCTL, người CTN cũng có những phản ứng mang tính đặc trưng. Dựa trên những tiêu chí thường được sử dụng trong nhiều nghiên cứu khác nhau (Jean, 2010; Estelle và nnk, 2004; Medizin Hilft e.V, 2020; Nada, 2015), nhóm nghiên cứu khái quát thành 6 trạng thái tiêu biểu dưới đây.

Hình 2. Một số biểu hiện SCTL ở người CTN (đơn vị: %)



Nguồn: kết quả khảo sát của bài viết, 2023

Biểu hiện nổi bật nhất ở nhóm người CTN bị SCTL đó là “Buồn bã kéo dài, sống khép kín, dần vật, đổ lỗi cho bản thân” (91,1%), hoặc “Vô vọng/tuyệt vọng” (73,9%). Những trường hợp có biểu hiện “Kinh hoàng, khiếp sợ, gào thét, hoảng loạn” hay “Làm hại người khác (đe dọa, đuổi đánh...)” chiếm tỷ lệ không đáng kể (21,0% và 21,7%). Những biểu hiện này dường như có mối liên hệ với trạng thái SCTL nặng, nhẹ được phát hiện ra ở trên.

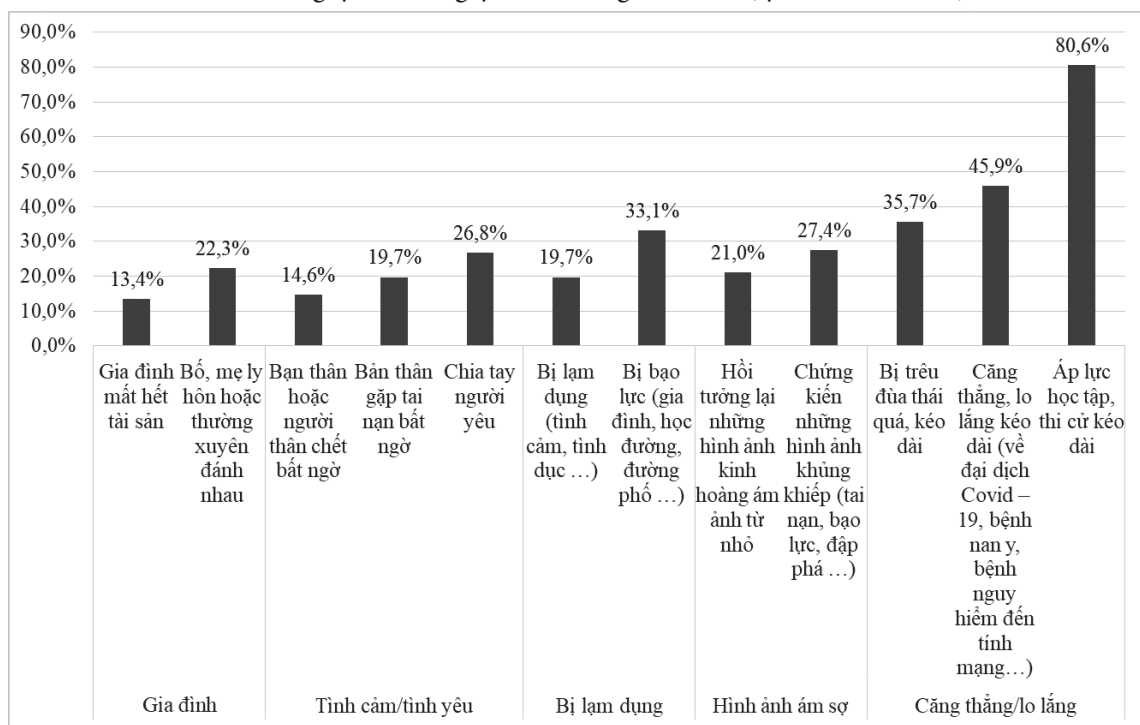
Tuy nhiên, ở ngưỡng tuổi dưới 18, khi mà suy nghĩ chưa thực sự thành thực, bản lĩnh, kỹ năng sống còn nhiều thiếu hụt thì cũng có nhiều trường hợp có những suy nghĩ và hành động tiêu cực. Do vậy, có tới 61,8% người CTN bị SCTL đã tự làm hại bản thân như đánh vào người, rạch tay/chân, thậm chí có ý tưởng tự tử. Đây là một tín hiệu cảnh báo nguy

hiểm đối với những trường hợp CTN bị SCTL, dù họ có thể rơi vào trạng thái nặng, tương đối nặng hoặc nhẹ. Thực tế này đòi hỏi nhà nước, cộng đồng, gia đình và mở rộng ra là toàn xã hội cần có những biện pháp hữu hiệu để bảo vệ nhóm dân số đang ở trong giai đoạn “mong manh” này.

5.4. Nguyên nhân sang chấn tâm lý

Dựa trên những phát hiện từ nhiều nghiên cứu khác nhau (FERENCZI, 1982; Jean, 2010; Medizin Hilft e.V., 2020; Sarah và nnk, 2022), nhóm nghiên cứu nhận diện 12 nguyên nhân cơ bản, ghép lại thành 5 nhóm, trong đó có 2 nguyên nhân thuộc về nhóm “Hình ảnh ám sợ”, có 3 nguyên nhân thuộc về nhóm “Tình cảm/tình yêu”, có 2 nguyên nhân thuộc về nhóm “Bị lạm dụng”, có 3 nguyên nhân thuộc về nhóm “Căng thẳng/lo lắng” và có 2 nguyên nhân thuộc về nhóm “Gia đình”.

Hình 3. Nguyên nhân gây SCTL ở người CTN (tỷ lệ % thừa nhận)



Nguồn: kết quả khảo sát của bài viết, 2023

Cũng như các nhóm xã hội khác, người CTN có thể bị SCTL do nhiều nguyên nhân khác nhau. Các phát hiện trong nghiên cứu này cho thấy trong số 5 nhóm nêu trên thì nguyên nhân từ phía gia đình dường như tác động hạn chế nhất đến tình trạng SCTL ở người CTN, dù rằng đã có những giả thuyết cho rằng khi cha mẹ ly hôn, bất hòa hay khi gia đình gặp thất bại nặng nề về kinh tế thì những người chưa

trưởng thành cũng có nguy cơ cao bị SCTL.

Trên thực tế kết quả khảo sát cho thấy các nguyên nhân tại hình nêu trên có tác động khá tương đồng đến nguy cơ gây SCTL cho người CTN, song “Căng thẳng, lo lắng” là nguyên nhân cơ bản nhất, trong đó, “Áp lực học tập, thi cử kéo dài” là nguyên nhân đặc biệt, với tỷ lệ thừa nhận lên tới 80,6%.

5.5. Khả năng tự thoát khỏi SCTL

Ở chiều cạnh tích cực, theo như nghiên cứu của Freud (Crocq, 2007), Viện (1999), Đức (2012) và nhiều nhà khoa học khác, cơ chế phòng vệ giúp con người có khả năng phục hồi tốt trước những tác động tiêu cực dẫn đến các cú sốc tâm lý. Do vậy,

nhiều người có thể tự mình thoát ra khỏi trạng thái SCTL mà không cần đến lực trợ giúp từ bên ngoài. Thực tế này cũng diễn ra với trường hợp của người CTN bị SCTL. Kết quả khảo sát với 157 trường hợp bị SCTL cho thấy có tới 17,8% “Đã thoát ra hoàn toàn”.

Bảng 3. Trạng thái thoát khỏi SCTL ở người CTN

(Đơn vị: %)	Tuổi			Giới tính		Nơi ở		Vị trí địa lý		Tổng
	15 tuổi	16 tuổi	17 tuổi	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn	Trong Hà Nội	Ngoài Hà Nội	
Đã thoát ra hoàn toàn	30,4	20,8	12,3	13,2	20,2	19,0	13,9	13,4	25,0	17,8
Đã thoát ra 1 phần	39,1	62,3	49,4	52,8	51,9	57,0	36,1	47,4	60,0	52,2
Chưa thoát ra	30,4	17,0	38,3	34,0	27,9	24,0	50,0	39,2	15,0	29,9

Nguồn: kết quả khảo sát của bài viết, 2023

Song song với đó, số người “Đã thoát ra một phần” tại nghiên cứu này cũng lên tới 52,2%. Đây là điểm tựa trợ giúp họ tiếp tục dần thoát ra khỏi những ám ảnh tiêu cực của SCTL. Với nhóm xã hội này, khi nhận được sự trợ giúp tích cực từ các nhà chuyên môn thì khả năng thoát ra khỏi những tác động tiêu cực của SCTL còn có thể diễn ra nhanh hơn (Đạt, 2016; Đức, 2012; Silva & Teles, 2019).

Cũng theo những phát hiện từ các tác giả nêu trên, trong xã hội luôn tồn tại một bộ phận không có khả năng tự mình thoát ra khỏi các cơn SCTL, từ đó có nguy cơ “chìm sâu” dần vào trạng thái “rối nhiễu tâm trí”, thậm chí tệ hại hơn là sa vào trạng thái “loạn tâm, loạn thần” (Viện, 1999). Trong nghiên cứu này, tỷ lệ nhóm xã hội đó lên tới 29,9%.

Theo đó, về mặt lý thuyết, đây là nhóm xã hội đang trong giai đoạn thực sự cần đến sự trợ giúp từ xã hội, từ các nhà chuyên môn để có thể quay về với nhịp sống ổn định như trước (Đạt, 2016; Đức, 2012; Silva & Teles, 2019). Trong đó, nhóm 17 tuổi, nam giới, sống tại nông thôn và tại Hà Nội là nhóm cần nhận được sự quan tâm nhiều hơn, bởi đây là những nhóm có tỷ lệ cao hơn so với các nhóm xã hội khác “Chưa thoát ra” khỏi những tác động tiêu cực của SCTL.

Tuy nhiên, theo cách tiếp cận dựa trên quyền con người thì mọi cá nhân đều bình đẳng như nhau, các hoạt động can thiệp, trợ giúp của xã hội theo đó không có sự phân biệt đối xử theo nhóm tuổi, giới tính, địa bàn cư trú...

6. Kết luận

Trong bối cảnh xã hội hiện nay thì SCTL dường như có khả năng xảy ra mọi lúc, mọi nơi, ở mọi nhóm xã hội khác nhau, nhất là ở nhóm người CTN. Đây là nhóm xã hội đang trong giai đoạn phát triển đầu đời, dễ gục ngã trước các cú sốc lớn do bản thân còn thiếu các kỹ năng nhìn nhận, giải quyết vấn đề.

Kết quả phát hiện cho thấy xã hội cần giống nên nhiều tiếng chuông cảnh báo về nguy cơ SCTL ở người CTN khi trung bình cứ 2 người được hỏi bằng phương pháp khảo sát ngẫu nhiên thì có 1 người cho biết bản thân đã từng rơi vào trạng thái tâm lý tiêu cực này trong 12 tháng qua, dù rằng tỷ lệ bị SCTL nặng chỉ chiếm khoảng 15%.

Những biểu hiện của người CTN khi bị SCTL cũng mang tính đặc trưng như bao nhóm xã hội khác, đó là buồn bã kéo dài, sống khép kín, dần vật bản thân, hoặc kinh hoàng, khiếp sợ, tự hại bản thân, tự hại người khác. Song nguyên nhân cơ bản dẫn đến SCTL ở nhóm xã hội này lại mang tính chất đặc thù, gắn liền với lứa tuổi học trò, đó là có tới 80% trường hợp bị SCTL là do áp lực học tập, thi cử kéo dài.

Cũng như các nhóm xã hội khác, đa số người CTN bị SCTL đều có khả năng tự thoát ra khỏi trạng thái tiêu cực này. Tuy nhiên, với tỷ lệ lên tới gần 30% chưa có khả năng tự thoát thì chúng ta cần có cái nhìn nghiêm túc về tác hại của SCTL đối với nhóm xã hội này, qua đó tìm ra các giải pháp phù hợp trợ giúp họ thoát khỏi khó khăn, tái hòa nhập cộng đồng./.

- Crocq, L. (2007). *Traumatisme psychique : prise en charge psychologique des victimes*, Masson.
- Cúc, V.T.K, Thắng, M.T.V, Hoa, N.T, Khanh, Đ.N và Hằng, Đ.L. (2003). *Những tổn thương tâm lý của thiếu niên do bố mẹ ly hôn*. NXB Khoa học xã hội.
- Đạt, N.B. (2016). Can thiệp rối loạn Stress sau sang chấn ở trẻ em thông qua giáo dục kỹ năng sống, *Tạp chí Tâm lý học*, số 3 (204), tr 89 - 99.
- Estelle d'Halluin et al. (2004). La deuxième vie du traumatisme psychique Cellules médico-psychologiques et interventions psychiatriques humanitaires, *Revue Française des Affaires Sociales*, 1(1), 57 - 75, ISSN: 0035-2985.
- Ferenczi, S. (1928). Letter from Sándor Ferenczi to Sigmund Freud, February 8, 1928. *The Correspondence of Sigmund Freud and Sándor Ferenczi, Volume 3, 1920-1933* 27:336
- Gapp K, Bohacek J, Grossmann J, Brunner AM, Manuella F, et al. (2016). Potential of Environmental Enrichment to Prevent Transgenerational Effects of Paternal Trauma. *Neuropsychopharmacology* 41: 2749-2758.
- Gapp K, Soldado-Magraner S, Alvarez-Sánchez M, Bohacek J, Vernaz G, et al. (2014). Early life stress in fathers improves behavioural flexibility in their offspring. *Nature Communications* 5: 5466
- Giulio Perrotta. (2020). *Psychological Trauma: Definition, Clinical Contexts, Neural Correlations and Therapeutic Approaches Recent Discoveries*. Università Politecnica delle Marche.
- ILO (2020). *Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, Geneva, Switzerland.
- Jean - Louis Chassaing. (2010). Le traumatisme et ses réalités, *Journal français de psychiatrie* 2010/1 (n°36), pages 5 à 8.
- Josse, E. (2007). Le traumatisme psychique: Quelques repères notionnels, *JIDV* 15, Tome 5, numéro 3.
- Lịch, L.T và Hương, T.T. (2021). Tiếp cận dựa trên hiểu biết về sang chấn tâm lý của nạn nhân bị mua bán trong các vụ án mua bán người, *Tạp chí Khoa học Kiểm soát*, số chuyên đề 02 - 2021, tr. 38 - 51.
- Medizin Hilft e.V. (2020). *Traumatic disorder*, Impressum ©, Hà Nội.
- Munivenkatappa, M. (2015). *Community-Based Mental Health Model and Interventions in Immature person*. DOI:10.1007/978-81-322-2241-5. In book: A Practical Approach to Cognitive Behaviour Therapy for Immature person (pp.43-53)
- Nada ALJENDI. (2015). *Traumatisme psychique et symbolisation: Cas des victimes de guerre en Irak* [Thèse de doctorat de psychologie], Université Lumière Lyon 2. Lyon.
- OECD. (2016). *Legal age thresholds regarding the transition from child- to adulthood*, https://www.oecd.org/els/family/PF_1_8_Age_threshold_Childhood_to_Adulthood.pdf (truy cập ngày 01/3/2023)
- Perrotta G. (2019). *Psicologia clinica*, Luxco Ed., 1st ed.
- Quyên, P.T.M. (2021). Những tổn thương tâm lý của thiếu niên do bố mẹ ly hôn. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Kết nối và phát triển”*, Khoa Xã hội học - Công tác xã hội - Đông Nam Á, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, trang 32 - 43.
- Quốc hội. (2015). *Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13 ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015*, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 1 năm 2017, Hà Nội.
- Santaracchi E, Bossini L, Vatti G, Fagiolini A, La Porta P, et al. (2019). Psychological and brain connectivity changes following trauma-focused CBT and EMDR treatment in single-episode PTSD patients, in *Frontiers in Psychology* 10: 129
- Sarah Bairda, Raphael Panlilio, Jennifer Seagera, Stephanie Smithc, Bruce Wydickc. (2022). Identifying psychological trauma among Syrian refugee children for early intervention: Analyzing digitized drawings using machine learning. *Journal of Development Economics, Volume 156*, pp. 1-9; <https://doi.org/10.1016/j.jdevec.2022.102822>
- Silva, T. R., & Teles, H. (2019). Health promotion in children and youth: Contributions of social work in building collaborative networks and social work interventions. *Child and Adolescent Social Work Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10560-019-00606-x>.
- Sơn, H.V, My, N.T.D, Vũ, G.T, và Khoa, Đ.V. (2019), Biểu hiện tổn thương tâm lý của trẻ em trong gia đình không toàn vẹn qua xúc cảm, tình cảm của trẻ với gia đình và cuộc sống xã hội, *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt*, tập 9, số 4, tr. 45 - 54.
- The National Centre of Excellence in Youth Mental Health. (2021). *Youth mental health service models and approaches*. This publication is copyright apart from use permitted under the Copyright Act 1968, Australia.
- Unicef. (2015). *Sức khỏe tâm thần và tâm lý xã hội của trẻ em và thanh niên tại một số tỉnh và thành phố ở Việt Nam*, <https://www.unicef.org/vietnam/media/1016/file/B%C3%A1o%20t%C3%A1o%20t%C3%B3m%20t%E1%BA%AFt.pdf>.
- Viện, N.V. (1999). *Tâm lý lâm sàng trẻ em Việt Nam*, NXB Y học, Hà Nội.
- Vincent Felitti. (1990). What Are Adverse Childhood Experiences? How The Trauma From These Affects Adult Relationships. *Mind Journal*. <https://themindsjournal.com/childhood-trauma-screwing-up-relationships/> (truy cập ngày 30 - 12 - 2022).

TÁC ĐỘNG CỦA GIÀ HÓA DÂN SỐ ĐẾN TÀI CHÍNH Y TẾ Ở VIỆT NAM

ThS. Phạm Đức Trọng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

trongfree@gmail.com

ThS. Trần Thị Thanh Tú

Đại diện VP BHXH Việt Nam tại TP. Hồ Chí Minh

thanhthu1206@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Thía

Trường Đại học Lao động - Xã hội

minhthia.uls@gmail.com

Tóm tắt: Trong những năm gần đây, mặc dù tài chính y tế ở Việt Nam đã được cải cách đáng kể, nhưng những thay đổi về dịch tễ học, nhân khẩu học, và nhu cầu chăm sóc y tế ngày càng tăng sẽ tiếp tục gây áp lực lên chi tiêu y tế. Bài viết này nghiên cứu ảnh hưởng của già hóa dân số đối với việc cung cấp tài chính công cho hệ thống y tế. Chúng tôi xây dựng một mô hình vòng đời cân bằng chung để nghiên cứu tác động của quá trình lão hóa đồng thời sử dụng dữ liệu của Tổ chức Y tế Thế giới từ năm 2009 đến năm 2020 ở Việt Nam để xem xét tác động tài chính của gánh nặng sức khỏe người cao tuổi và đánh giá các giải pháp thay thế chính sách khác nhau được thiết kế để giảm bớt ảnh hưởng tiêu cực của quá trình già hóa. Kết quả cho thấy: gánh nặng sức khỏe người cao tuổi có tác động tiêu cực đến cân bằng tài chính y tế, giảm gánh nặng sức khỏe người cao tuổi và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực chăm sóc y tế là hai chiến lược khả thi để tăng cường tính bền vững của tài chính y tế.

Từ khóa: cân bằng tài chính; gánh nặng bệnh tật; già hóa dân số; tài chính y tế; tỷ lệ phụ thuộc già.

IMPACTS OF POPULATION AGING ON HEALTH FINANCING IN VIETNAM

Abstract: In recent years, although health financing in Vietnam has already undergone significant reform, changes in epidemiology, demographics, and increasing demand for health care will continue to put pressure on health spending. This paper examines the effects of population ageing on the public financing of the health system. We build a common balanced life cycle model to study the impact of aging. We used World Health Organization data from 2009 to 2020 in Vietnam to examine the financial impact of the health burden of older persons and evaluate various policy alternatives designed to alleviate the negative effects of aging. The results demonstrated that the elderly health burden has a negative impact on fiscal balance, and reducing the elderly health burden and improving healthcare resource efficiencies are two feasible strategies to enhance fiscal sustainability.

Keywords: Balance; burden; population aging; health finance; aging.

Mã bài báo: JHS - 124

Ngày nhận bài sửa: 8/6/2023

Ngày nhận bài: 28/4/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 15/5/2023

1. Đặt vấn đề

Những thay đổi về nhân khẩu học do già hóa dân số đang trở thành một thách thức đối với hệ thống tài chính y tế ở Việt Nam; mặc dù Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể về chăm sóc y tế trong thời gian qua, nhưng tỷ lệ tử vong của trẻ sơ sinh giảm, cơ cấu bệnh tật đang dần chuyển sang các bệnh mãn tính và không lây, người dân được tiếp cận với khoa học y học nhiều và sớm hơn, dẫn đến dân số Việt Nam già hóa nhanh hơn mức dự báo. Một “xã hội già hóa” được định nghĩa là một quốc gia có tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên đạt 7% tổng dân số (Tang & Li, 2022), như vậy, Việt Nam đang bước vào thời kỳ già hóa.

Dữ liệu từ hầu hết các quốc gia cho thấy, trung bình, những người cao tuổi có chi tiêu cho y tế lớn hơn những người trẻ tuổi. Ở Việt Nam, chi tiêu y tế nhóm người cao tuổi cao hơn 4,8 lần so với nhóm còn lại (World Bank, 2018). Điều này có nghĩa là chi tiêu cho y tế sẽ tăng nhanh khi người cao tuổi chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong dân số, dẫn đến các thách thức cho hệ thống tài chính y tế. Tuy nhiên, trong khi việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe sao cho phù hợp với xã hội ngày càng nhiều người cao tuổi sẽ gây thêm áp lực lên hệ thống y tế, thì già hóa không phải là động lực chính của tăng chi phí. Thay vào đó, nhiều nhận định cho rằng các yếu tố như các nguồn lực chăm sóc sức khỏe, công nghệ khoa học y học, chăm sóc y tế ban đầu, mức độ cận kề với cái chết và tình trạng sức khỏe là những động lực quan trọng hơn trong chi tiêu chăm sóc sức khỏe.

Các tác động của già hóa dân số lên hệ thống tài chính y tế đã được nghiên cứu rộng rãi trước đây, như nghiên cứu về “Ảnh hưởng của già hóa dân số lên tài chính y tế” của (Tang & Li 2022). Nghiên cứu này đánh giá tác động của già hóa dân số nên tài chính y tế bằng cách sử dụng dữ liệu 45 quốc gia từ năm 2000 đến năm 2019. Theo kết quả nghiên cứu, gánh nặng sức khỏe người cao tuổi có tác động tiêu cực đến cân bằng tài chính y tế. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra kết luận, giảm gánh nặng sức khỏe người cao tuổi và nâng cao hiệu quả nguồn lực chăm sóc sức khỏe là các giải pháp tối ưu để đảm bảo ổn định tài chính y tế. Nghiên cứu về “Tương lai tài chính y tế ở Việt Nam” của Ngân hàng Thế giới (Teo và nnk., 2019), nhóm tác giả đã phân tích mô hình tài chính y tế ở Việt Nam, đánh giá tác động của các chính sách và cải cách liên quan, đồng thời xác định tiềm năng tài chính của các nguồn tài chính khác nhau cho y tế.

Từ đó, nhóm tác giả đưa ra các đề xuất để ổn định tài chính y tế ở Việt Nam bao gồm: tăng cường phát triển kinh tế vĩ mô, tăng mức độ ưu tiên cho y tế, tăng các nguồn lực dành riêng cho lĩnh vực y tế và tăng hiệu quả chi tiêu y tế công.

Các nghiên cứu trước đây tập trung vào tác động của tỷ lệ người cao tuổi đối với tài chính công, nhưng chất lượng sức khỏe của người cao tuổi ít được đề cập đến. Trong nghiên cứu này, từ một góc nhìn mới về gánh nặng bệnh tật và chỉ số già hóa đã chứng minh rằng gánh nặng bệnh tật của người cao tuổi và chỉ số phụ thuộc già có tác động tiêu cực đến cân bằng tài chính y tế. Do đó, để đạt được cân bằng tài chính sẽ là giảm gánh nặng sức khỏe của người cao tuổi và cải thiện hiệu quả sử dụng các nguồn lực chăm sóc sức khỏe.

2. Cơ sở lý thuyết xây dựng mô hình

Nghiên cứu của chúng tôi dựa trên mô hình chồng chéo hai giai đoạn giữa các thế hệ, với giả định rằng dân số ở Việt Nam chỉ có hai chu kỳ sống là trẻ và già, tương ứng là dân số từ 65 tuổi trở lên là dân số già, phần còn lại là dân số trẻ. Nếu gọi, N_t biểu thị số người trẻ còn sống trong thời kỳ t , N_{t-1} biểu thị số người già còn sống trong thời kỳ t , thì tổng dân số P_t được tính theo công thức sau:

$$P_t = N_t + N_{t-1} \quad (1)$$

Nếu tốc độ gia tăng dân số là n thì mối quan hệ giữa số người trẻ và số người già trong khoảng thời gian t có thể được viết là:

$$N_t = (1 + n_{t-1})N_{t-1} \quad (2)$$

Gọi α_t là tỷ lệ dân số già trong thời kỳ t , tỷ lệ này có thể được biểu thị bằng:

$$\alpha_t = \frac{N_{t-1}}{P_t} = \frac{N_{t-1}}{N_t + N_{t-1}} = \frac{N_{t-1}}{(1+n_{t-1})N_{t-1} + N_{t-1}} = \frac{1}{2+n_{t-1}} \quad (3)$$

Hay:

$$N_{t-1} = \frac{1}{\alpha_t} - 2 \quad (4)$$

Thiết lập một phương trình cân bằng về tài chính, số người trẻ tuổi sẽ bù đủ chi phí y tế mà số người cao tuổi sử dụng. Gọi T là mức đóng mà mỗi người trẻ tuổi cần phải bù đắp và S là chi phí y tế mỗi người cao tuổi sử dụng, và với giả định tổng phí bù đắp do dân số trẻ tạo ra ở giai đoạn thời kỳ ban đầu ký hiệu là 0 cân bằng với chi phí y tế mà nhóm người cao tuổi sử dụng trong giai đoạn trước đó. Như vậy, ta có thể diễn đạt dưới dạng công thức như sau:

$$N_{-1}S = N_0 T(5)$$

Theo phương trình (2), phương trình (5) viết lại như sau:

$$S = (1 + n_{-1}) T(6)$$

Theo phương trình (4), phương trình (6) viết lại như sau:

$$S = \left(\frac{1}{\alpha_t} - 1\right) T(7)$$

Do đó, α_0 biểu thị tỷ trọng của dân số già trong thời kỳ ban đầu là 0. Gọi D là cân bằng tài chính. Và D_0 biểu thị số dư tài chính trong kỳ 0,

trong đó giá trị của nó bằng 0 do doanh thu cân bằng với chi phí. D_1 biểu thị số dư tài khóa trong kỳ 1, có thể được biểu diễn bằng sự chênh lệch giữa doanh thu tài khóa do dân số trẻ tạo ra trong kỳ 1 và chi phí tài chính do dân số già chi tiêu trong kỳ 0.

$$D_1 = N_1 T - N_0 S(8)$$

Từ phương trình (2) và (6), phương trình (8) có thể được viết dưới dạng:

$$D_1 = N_0(1 + n_0) T - N_0(1 + n_{-1})T(9)$$

Theo phương trình (4), phương trình (9) đó có thể được biểu diễn thành:

$$D_1 = N_0 \left[1 + \left(\frac{1}{\alpha_1} - 2\right)\right] T - N_0 \left[1 + \left(\frac{1}{\alpha_0} - 2\right)\right] T = N_0 T \left(\frac{1}{\alpha_1} - \frac{1}{\alpha_0}\right)(10)$$

Giả sử rằng gánh nặng sức khỏe bình quân đầu người của toàn xã hội, ký hiệu là h , là không đổi, vậy phương trình (10) có thể được chuyển đổi thành:

$$D_1 = N_0 T \left(\frac{1}{\alpha_1} - \frac{1}{\alpha_0}\right) = N_0 T h \left(\frac{1}{\alpha_1 h} - \frac{1}{\alpha_0 h}\right)(11)$$

Trong phương trình (11), vì $N_0, T, h > 0$, nên dấu của D_1 phụ thuộc vào hiệu số giữa $\alpha_1 h$ và $\alpha_0 h$ biểu thị gánh nặng về sức khỏe của người cao tuổi trong thời kỳ ban đầu 0.

Nếu $\alpha_0 h < \alpha_1 h$ cho thấy gánh nặng về tài chính y tế cho người cao tuổi gia tăng. Và cân bằng tài chính $D_1 < 0$, cho thấy sự thâm hụt về tài chính. Nếu $\alpha_0 h > \alpha_1 h$ cho thấy sự gia tăng về tài chính y tế cho người cao tuổi. Và cân bằng tài chính $D_1 > 0$, cho thấy sự thặng dư về tài chính. Còn $\alpha_0 h = \alpha_1 h$, cân bằng tài chính đang được duy trì.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này chúng tôi sử dụng 2 phương pháp nghiên cứu như sau:

Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: trong bài viết này chúng tôi sử dụng phương pháp nghiên cứu lý thuyết để nghiên cứu xây dựng mô hình vòng đời. Từ đó, chúng tôi đưa ra phương trình hồi quy cân bằng tài chính phụ thuộc vào gánh nặng bệnh tật người cao tuổi và tỷ số phụ thuộc già.

Phương pháp thu thập dữ liệu: chúng tôi thu thập và sử dụng bộ dữ liệu từ Tổ chức Y tế Thế giới và từ Ngân hàng Thế giới giai đoạn 2009-2020 để xây dựng lên các biến trong mô hình hồi quy; và trong

nguyên cứu này, chúng tôi sử dụng cụm từ “người cao tuổi” là người từ 65 tuổi trở lên.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Xây dựng mô hình

Chúng tôi xây dựng mô hình cơ sở trong phương trình (12) theo các phân tích ở trên.

Balance biểu thị cho sự cân bằng về tài chính. Burden biểu thị về gánh nặng bệnh tật ở người cao tuổi, Aging là tỷ số phụ thuộc già. γ và δ là các hệ số của các biến hồi quy, ε là sai số ngẫu nhiên. Khi đó ta có phương trình:

$$Balance = \gamma Burden + \delta Aging + \varepsilon(12)$$

Phương trình (12) chưa tính đến sai số về mặt địa lý môi trường sống và thời gian, môi trường sống và yếu tố địa lý có tác động đến tuổi thọ của con người, nhưng trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi không đề cập đến môi trường sống và yếu tố địa lý ở Việt Nam. Nếu t biểu thị chỉ số về năm cụ thể. Ta có phương trình:

$$Balance_t = \gamma_0 Burden_t + \delta_0 Aging_t + \varepsilon_t(13)$$

Cuối cùng, để kiểm soát cơ chế gánh nặng về chăm sóc sức khỏe người cao tuổi và cân bằng tài chính Balance. Gọi Mediation là tập hợp các biến trung gian, các mô hình tác động bởi các biến trung gian được xây dựng trong công thức (14) và (15).

$$Mediation_t = \gamma_1 Burden_t + \delta_1 Aging_t + \varepsilon_t(14)$$

Theo phương pháp phân tích tác động trung gian của Baron và Kenny (1986), nếu hệ số của các biến trong hồi quy chính γ_0 và δ_0 là có ý nghĩa, thì

$$Balance_t = \gamma_2 Burden_t + \delta_2 Aging_t + \theta Mediation_t + \varepsilon_t$$

các hệ số được ước tính từ tác động trung gian của γ_1 , δ_1 và θ , trong đó γ_1 đại diện cho tác động của gánh nặng bệnh tật người cao tuổi đối với biến trung gian, δ_1 đại diện cho tác động tỷ số phụ thuộc già đối với biến trung gian, và θ là ảnh hưởng của biến trung gian đến cân bằng tài chính y tế. Nếu cả ba hệ số đều

có ý nghĩa, điều này cho thấy có tác động trung gian, theo đó gánh nặng bệnh tật của người cao tuổi và chỉ số phụ thuộc già có thể ảnh hưởng đến cân bằng tài chính thông qua biến trung gian; nếu ít nhất một trong số chúng không đáng kể, thì cần xác định lại để xem có tồn tại hiệu ứng trung gian hay không.

$$Balance_t = \gamma_2 Burden_t + \delta_2 Aging_t + \theta Mediation_t + \varepsilon_t \quad (15)$$

4.2. Mô tả các biến

a) Biến phụ thuộc được biểu diễn thông qua cân bằng tài chính: biến này được đo bằng tỷ lệ số dư hoạt động ròng trên GDP (Balance), trong đó số dư hoạt động ròng được tính chênh lệch giữa doanh thu và chi phí tài chính y tế công; giá trị dương của chỉ số này biểu thị thặng dư tài khóa, ngược lại giá trị âm của chỉ số này biểu thị thâm hụt ngân sách.

b) Biến độc lập được biểu diễn thông qua gánh nặng sức khỏe của người cao tuổi: có nhiều chỉ số để đo lường già hóa dân số, bao gồm tỷ lệ dân số già, tỷ lệ tử vong, tuổi thọ... Trong bài báo này, chúng tôi sử dụng 2 biến độc lập đó là: số năm sống được điều chỉnh theo tình trạng bệnh tật (DALY - là tổng số năm bị mất đi do sức khỏe kém, bệnh tật hoặc chết sớm) và chỉ số phụ thuộc già là tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên so với dân số trong độ tuổi từ 15 đến 64 tuổi, làm chỉ số có thể đo lường về gánh nặng sức khỏe người cao tuổi để kiểm tra kết quả nghiên cứu.

c) Nguồn lực chăm sóc sức khỏe đại diện cho biến trung gian trong nghiên cứu này và các chỉ số được thiết lập để đo lường điều này bao gồm:

Các chỉ số đầu vào: gồm có nguồn lực như chi phí chăm sóc sức khỏe, bác sĩ, giường bệnh; cụ thể bao

gồm 3 chỉ số là: (1) tỷ lệ chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe (THE), (2) tỷ lệ bác sĩ (PHY), (3) tỷ lệ giường bệnh (BED); để thể hiện tương ứng các nguồn tài chính, nguồn nhân lực và cơ sở vật chất được đầu tư vào lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, như một thước đo toàn diện về chăm sóc sức khỏe.

Chỉ số đầu ra: trong giai đoạn nghiên cứu tỷ lệ người cao tuổi tham gia bảo hiểm y tế ở Việt Nam gần như đạt 100% nên chúng tôi bỏ qua chỉ số này, ngoài ra số lượt khám chữa bệnh, số lượt người bệnh điều trị nội trú trên 1.000 người cao tuổi, số ngày điều trị trung bình của một đợt điều trị nội trú cũng không được đề cập trong nghiên cứu này.

Các chỉ số tác động đến tình trạng sức khỏe của nhóm người cao tuổi gồm có: (4) tỷ lệ tăng trưởng (PRG), được đo bằng tỷ lệ tăng trưởng GDP bình quân đầu người hằng năm, tăng trưởng GDP đồng nghĩa với việc tăng khả năng đầu tư công cho y tế; (5) tỷ lệ trạm y tế xã/phường có bác sĩ (DOW) và (6) tỷ lệ các hộ gia đình ở nông thôn có nhà tiêu hợp vệ sinh (STC); nó thể hiện cho việc chăm sóc sức khỏe ban đầu cho nhóm người cao tuổi và tương ứng các nguồn tài chính, nguồn nhân lực và cơ sở vật chất trong chăm sóc sức khỏe ban đầu.

Bảng 1. Mô tả các biến trong nghiên cứu

Biến	Chỉ số	Ký hiệu	Định nghĩa
Cân bằng tài chính	Tỷ lệ cân đối ngân sách.	Balance	Số dư hoạt động ròng/GDP.
Gánh nặng sức khỏe người cao tuổi	Tỷ lệ gánh nặng bệnh tật người cao tuổi.	Burden	DALY 65+/DALY mọi lứa tuổi.
	Tỷ số phụ thuộc già.	Aging	Dân số 65+/dân số từ 15-64.
Nguồn chăm sóc sức khỏe	Tỷ lệ chi tiêu y tế.	THE	Chi phí y tế/GDP.
	Tỷ lệ thầy thuốc.	PHY	Bác sĩ/10.000 dân.
	Tỷ lệ giường bệnh.	BED	Số giường bệnh/10.000 dân.
	Tỷ lệ trạm y tế xã/ phường có bác sĩ.	DOW	Số trạm y tế có bác sĩ/ tổng số trạm y tế.
	Tỷ lệ số hộ gia đình ở nông thôn có nhà tiêu hợp vệ sinh.	STC	Số hộ gia đình có nhà tiêu hợp vệ sinh/tổng số hộ gia đình ở nông thôn.
	Tỷ lệ tăng trưởng GDP/ 1 đầu người	PRG	Tỷ lệ tăng trưởng GDP/1 đầu người hằng năm

Nguồn: Tổng kết từ kết quả nghiên cứu

4.3. Giải thích dữ liệu

Nghiên cứu này đã chọn dữ liệu theo bảng 1 trong giai đoạn 2009-2020 làm mẫu để phân tích, giá trị của các biến được báo cáo trong bảng 2, bảng 3 và bảng 4.

a) Xác định biến phụ thuộc

Chi y tế công cho nhóm người cao tuổi chủ yếu từ 2 nguồn là thu từ bảo hiểm y tế và hỗ trợ từ Ngân

sách Nhà nước thông qua đầu tư công. Phần hỗ trợ đầu tư công không phân chia cụ thể theo các nhóm đối tượng, cho nên trong nghiên cứu này, chúng tôi coi mọi người dân đều được Chính phủ đầu tư công cho y tế là như nhau, và đầu tư công cho nhóm người cao tuổi sẽ là tích số của số người cao tuổi với đầu tư công cho y tế trên một đầu người.

Bảng 2. Cân bằng tài chính (Balance) ở nhóm người cao tuổi

Chi tiêu Năm	Thu y tế công nhóm 65+ (tỷ USD)	Chi y tế công nhóm 65+ (tỷ USD)	GDP (tỷ USD)	Balance
2009	0,239	0,619	106	-0,00358
2010	0,288	0,824	147,2	-0,00364
2011	0,325	0,964	172,6	-0,00370
2012	0,448	1,202	195,6	-0,00385
2013	0,484	1,298	213,6	-0,00381
2014	0,505	1,419	233,7	-0,00391
2015	0,552	1,487	239,3	-0,00391
2016	0,598	1,644	257,1	-0,00407
2017	0,710	1,927	281,4	-0,00432
2018	0,841	2,367	308,7	-0,00494
2019	0,968	2,749	330,4	-0,00539
2020	1,041	2,921	343,2	-0,00548

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

b) Xác định biến độc lập

Số năm sống được điều chỉnh theo mức độ bệnh tật (DALY) là thước đo gánh nặng bệnh tật tổng thể được biểu thị bằng số năm bị mất đi do sức khỏe kém, khuyết tật hoặc chết sớm. Một DALY là một năm bị mất của cuộc sống “khỏe mạnh”. Tổng của

các DALY trên toàn dân hoặc gánh nặng bệnh tật, có thể được coi là thước đo khoảng cách giữa tình trạng sức khỏe hiện tại và tình trạng sức khỏe lý tưởng khi toàn bộ dân số sống đến tuổi cao, không mắc bệnh và khuyết tật. Ngoài ra, số liệu chỉ số phụ thuộc già cũng được lấy từ cơ sở dữ liệu của Tổ chức Y tế Thế giới.

Bảng 3. Tỷ lệ gánh nặng bệnh tật và chỉ số phụ thuộc già của nhóm người cao tuổi

Chi tiêu Năm	DALY toàn dân (triệu năm)	DALY 65+ (triệu năm)	Burden	Aging
2009	24,10	8,59	0,3563	0,0926
2010	23,80	8,38	0,3522	0,096
2011	23,80	8,02	0,3369	0,099
2012	23,60	7,73	0,3276	0,104
2013	23,50	8,19	0,3485	0,104
2014	23,50	7,92	0,3372	0,104
2015	23,50	7,72	0,3286	0,107
2016	23,50	7,46	0,3175	0,108
2017	23,50	7,24	0,3083	0,111
2018	23,60	6,96	0,2948	0,114
2019	23,60	6,75	0,2861	0,115
2020	23,70	6,59	0,2782	0,115

Nguồn: Cơ sở dữ liệu BMI, Tổ chức Y tế Thế giới

c) Xác định các biến trung gian

Tỷ lệ chi tiêu y tế được xác định trên tỷ lệ giữa chi tiêu y tế nhóm người cao tuổi trên GDP. Ngoài ra, tỷ lệ bác sĩ trên 10.000 dân (trong số liệu bảng 4 không tính đến số được sĩ), tỷ lệ giường bệnh trên 10.000 dân (không tính đến giường bệnh ở các trạm y tế

tuyến xã), tỷ lệ trạm y tế xã/phường có bác sĩ và tỷ lệ các hộ gia đình ở nông thôn có nhà tiêu hợp vệ sinh được lấy từ cơ sở dữ liệu Tổ chức Y tế Thế giới; còn số liệu tỷ lệ tăng trưởng GDP trên đầu người hằng năm được lấy từ dữ liệu của Ngân hàng Thế giới.

Bảng 4. Các biến trung gian đại diện cho nguồn lực chăm sóc sức khỏe

Đơn vị: %

Chi tiêu Năm	THE	PHY	BED	DOW	STC	PRG
2009	0,0128	0,659	2,148	0,68	0,48	0,0592
2010	0,0116	0,720	2,250	0,70	0,50	0,3747
2011	0,0116	0,733	2,320	0,72	0,51	0,1608
2012	0,0128	0,746	2,460	0,74	0,53	0,1215
2013	0,0133	0,750	2,530	0,77	0,54	0,0813
2014	0,0122	0,761	2,560	0,78	0,55	0,0807
2015	0,0123	0,792	2,560	0,78	0,56	0,0145
2016	0,0124	0,821	2,560	0,79	0,57	0,0635
2017	0,0132	0,833	2,580	0,79	0,59	0,0830
2018	0,0144	0,859	2,600	0,81	0,59	0,0864
2019	0,0155	0,867	2,620	0,81	0,62	0,0600
2020	0,0157	0,888	2,650	0,81	0,64	0,0295

Nguồn: Cơ sở dữ liệu BMI, Tổ chức Y tế Thế giới và từ Ngân hàng Thế giới

d) Đặc điểm thống kê các biến

Trong quá trình đối chiếu dữ liệu, tiêu chí ưu tiên là tính đầy đủ dữ liệu của các chỉ tiêu. Sau đó, chúng

tôi sử dụng phép nội suy để điền vào các dữ liệu còn thiếu lẻ tẻ cho từng năm riêng lẻ. Các đặc điểm thống kê của các biến chính được báo cáo trong bảng 5.

Bảng 5. Thống kê mô tả các biến

Thông số Các biến	Obs	Mean	SD	Min.	Max.
Balance	9	-0,0042	0,0007	-0,0055	-0,0036
Burden	9	0,3223	0,0261	0,2782	0,3563
Aging	9	0,1043	0,0078	0,093	0,115
THE	9	0,0132	0,0014	0,0116	0,0157
PHY	9	7,8557	0,0691	6,59	8,88
BED	9	24,865	1,6046	21,48	26,5
DOW	9	0,765	0,0446	0,68	0,81
STC	9	0,5567	0,0483	0,48	0,64
PRG	9	0,1013	0,0942	0,0145	0,3747

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

4.4. Kết quả nghiên cứu

Trong quá trình phân tích hồi quy cơ bản, những thay đổi trong mối quan hệ giữa tỷ lệ gánh nặng bệnh

tật người cao tuổi (Burden) và chỉ số phụ thuộc già (Aging) lên cân bằng tài chính (Balance) được trình bày như bảng 6.

Bảng 6. Kết quả hồi quy

Các biến Thông số	Biến phụ thuộc Balance	
	Giá trị	Coefficients
R Square	0,9082	-
Adjusted R Square	0,8878	
Significance F	<0,005	-
Intercept	-	-0,0142
Burden	-	0,0274
Aging	-	0,0104

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Bảng 6 cho thấy hệ số hồi quy của gánh nặng sức khỏe người cao tuổi đối với cân bằng tài chính đều có ý nghĩa thống kê; gánh nặng sức khỏe người cao tuổi có tác động làm giảm đáng kể cân bằng tài chính. Và phương trình hồi quy có dạng:

$$Balance = 0,0274 * Burden + 0,0104 * Aging - 0,0142 \quad (16)$$

Thử nghiệm Sobel cho các hiệu ứng trung gian.

Bảng 7. Kiểm tra tác động của biến trung gian THE và PRG bằng thử nghiệm Sobel

Các biến Chi tiêu	Nguồn tài chính		
	THE Adjusted R ² ; SF	PRG Adjusted R ² ; SF	Balance Adjusted R ² ; SF; (Intercept; Coefficients X1)
Burden	0,657; 0,0008	0,811; 0,004	0,897; <0,005; (-0,0122; 0,025)
Burden, THE	-	-	0,965; <0,005; (-0,0061; 0,0148)
Burden, PRG	-	-	0,907; <0,005; (-0,0123; 0,0251)
Aging	0,545; 0,0037	0,091; 0,175	0,76; 0,0002; (0,0042; -0,08)
Aging, THE	-	-	0,9139; <0,005; (0,0036; -0,35)
Aging, PRG	-	-	0,7475; 0,0008; (0,0025; -0,0009)

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Số liệu ở bảng 7 cho ta thấy tỷ lệ chi tiêu y tế (THE) làm giảm tác động của tỷ lệ gánh nặng bệnh tật (Burden) và tỷ số phụ thuộc già (Aging) lên cân bằng tài chính (Balance), còn tỷ lệ tăng trưởng GDP trên đầu người (PRG) giảm một cách tương đối tác động của Aging lên Balance. Xét về nguồn tài chính, hệ số hồi quy của gánh nặng bệnh tật người cao tuổi và tỷ lệ phụ thuộc già đối với cân bằng tài chính đều

có ý nghĩa thống kê. Do đó, có thể kết luận rằng tồn tại tác động trung gian của THE và PRG lên cân bằng tài chính (Baron và Kenny, 1986). Tác động của gánh nặng bệnh tật người cao tuổi đối với cân bằng tài chính là tiêu cực đáng kể, còn tác động của tỷ số phụ thuộc già đối với cân bằng tài chính là tích cực. Tuy nhiên, xét một cách tổng thể sự gia tăng gánh nặng sức khỏe người cao tuổi càng làm mất cân bằng về tài chính y tế.

Bảng 8. Kiểm tra tác động của biến trung gian PHY và DOW bằng thử nghiệm Sobel

Các biến Chi tiêu	Nguồn nhân lực		
	PHY Adjusted R ² ; SF	DOW Adjusted R ² ; SF	Balance Adjusted R ² ; SF; (Intercept; Coefficients X1)
Burden	0,902; <0,005	0,892; <0,005	0,897; <0,005; (-0,0122; 0,025)
Burden, PHY	-	-	0,888; <0,005; (-0,0147; 0,0281)
Burden, DOW	-	-	0,887; <0,005; (-0,0131; 0,0257)
Aging	0,953; <0,005	0,917; <0,005	0,76; 0,0002; (0,0042; -0,08)
Aging, PHY	-	-	0,747; 0,0008; (0,0026; -0,0014)
Aging, DOW	-	-	0,794; 0,0003; (0,0021; -0,1625)

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Nhìn vào bảng 8 ta thấy, tỷ lệ bác sĩ trên 10.000 dân (PHY) và tỷ lệ trạm y tế xã phường có bác sĩ (DOW) đều làm giảm tỷ lệ gánh nặng bệnh tật (Burden) và

tỷ số phụ thuộc già (Aging) lên cân bằng tài chính (Balance). Về nguồn nhân lực cho y tế, các ước tính cho thấy hệ số hồi quy của gánh nặng bệnh tật người

cao tuổi và tỷ số phụ thuộc già đối với PHY và DOW và của PHY và DOW trên cân bằng tài chính đều có ý nghĩa thống kê (Baron và Kenny, 1986). Do đó, một hiệu ứng trung gian đã tồn tại. Ngoài ra, khi mà gánh

nặng sức khỏe người cao tuổi tăng lên đòi hỏi phải tăng nguồn lực chăm sóc sức khỏe, và nó sẽ làm giảm cân bằng tài chính.

Bảng 9. Kiểm tra tác động của biến trung gian BED và STC bằng thử nghiệm Sobel

Chi tiêu \ Các biến	Cơ sở vật chất		
	BED Adjusted R ² ; SF	STC Adjusted R ² ; SF	Balance Adjusted R ² ; SF; (Intercept; Coefficients X1)
Burden	0,5476; 0,0036	0,8781; <0,005	0,897; <0,005; (-0,0122; 0,025)
Burden, BED	-	-	0,89; <0,005; (-0,0137; 0,0264)
Burden, STC	-	-	0,889; <0,005; (-0,01; 0,021)
Aging	0,8422; <0,005	0,9323; <0,005	0,76; 0,0002; (0,0042; -0,08)
Aging, BED	-	-	0,895; <0,005; (0,0027; -0,1558)
Aging, STC	-	-	0,8; 0,0003; (0,0031; -0,0087)

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Về cơ sở vật chất, hệ số hồi quy của gánh nặng bệnh tật người cao tuổi (Burden) và tỷ số phụ thuộc già (Aging) đối với tỷ lệ giường bệnh trên 10.000 dân (BED) và tỷ lệ số hộ gia đình ở nông thôn có nhà tiêu hợp vệ sinh (STC) đều có ý nghĩa thống kê (Baron và Kenny, 1986). Do đó, một hiệu ứng trung gian đã tồn tại. Dữ liệu bảng 9 cho thấy gánh nặng sức khỏe người cao tuổi gia tăng đòi hỏi phải tăng cường hỗ trợ cho các cơ sở chăm sóc sức khỏe và nó cũng làm giảm cân bằng tài chính.

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã chỉ ra rằng, khi gánh nặng sức khỏe của nhóm người cao tuổi trong xã hội tăng lên thì nhu cầu chăm sóc sức khỏe của xã hội cũng tăng theo, và làm mất cân bằng tài chính y tế. Kết quả hồi quy của mô hình cho thấy tác động tiêu cực của gánh nặng sức khỏe người cao tuổi lên cân bằng tài chính, có sự tác động của gánh nặng sức khỏe người cao tuổi lên nguồn lực chăm sóc sức khỏe và các nguồn lực này tác động lên cân bằng tài chính.

Trên thực tế, nguồn lực chăm sóc sức khỏe bao gồm rất nhiều thành phần, trong bài viết này chỉ đề cập đến 6 nguồn lực chăm sóc sức khỏe, có thể chưa mang tính đầy đủ nên kết luận nghiên cứu có thể chỉ mang tính định hướng cho chính sách tài chính y tế đối với già hóa dân số. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng không sử dụng các biến kiểm soát để đánh giá ảnh hưởng đến cân bằng tài chính từ nhiều khía cạnh, chẳng hạn như xã hội, kinh tế và môi trường.

Dựa trên những kết quả trên, một khuyến nghị chính sách đó là nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực y tế để ứng phó với già hóa dân số ở Việt Nam bao gồm: tăng cường phát triển kinh tế vĩ mô nhằm giảm tỷ lệ chi tiêu cho y tế; tuyên truyền cho người cao tuổi ý thức tự chăm sóc sức khỏe để giảm gánh nặng bệnh tật; tăng cường phát triển y tế tuyến cơ sở cũng như các chương trình nông thôn mới và nâng tỷ lệ bác sĩ, số giường bệnh trên tổng dân số ở Việt Nam trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. J. Pers. Soc. Psychol. 51, 1173-1182. [CrossRef].

Tang, B. & Li, Z. (2022). *A Country-Level Empirical Study on the Fiscal Effect of Elderly Population Health: The Mediating Role of Healthcare Resources*. Healthcare 2022, 10, 30. <https://doi.org/10.3390/healthcare10010030>.

Teo, H.S., Bales, S., Bredenkamp, C. C. Cain, J. S. (2019). *The Future of Health Financing in Vietnam: Ensuring Sufficiency, Efficiency, and Sustainability*. The World Bank.

World Bank. (2018). *World Development Indicators (WDI)*. Cited November 2018-April 2019. <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.

World Health Organization. (WHO). (2018). *Global Database on Body Mass Index*. (http://www.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html).

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ CHIA SẺ KIẾN THỨC CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ThS. Phạm Văn Thiệu

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

ThS. Nguyễn Thị Hằng

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

ThS. Đặng Quang Cảnh

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

Sinh viên Nguyễn Thu Thảo

Lớp D15KL01, Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Bản chất của chia sẻ kiến thức là tạo ra sự chia sẻ, trao đổi kiến thức giữa các cá nhân, giúp họ học hỏi và phát triển. Nếu chúng ta xây dựng thái độ tích cực để chia sẻ kiến thức hiệu quả ở cấp độ giáo dục đại học cho sinh viên, thì những sinh viên này sẽ có xu hướng chia sẻ kiến thức tốt hơn khi họ tham gia lực lượng lao động sau khi tốt nghiệp. Thông qua dữ liệu hợp lệ của 393 sinh viên ngành Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội, sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, với sự hỗ trợ của phần mềm Smart PLS, phiên bản 4.0.8.5, nhóm nghiên cứu phát hiện có 6 yếu tố (thuộc cả ba nhóm yếu tố lớn) tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên, gồm: Mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên. Từ kết quả được phát hiện, nhóm nghiên cứu đã đề xuất một số hàm ý chính sách quản trị giúp tăng cường sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường thông qua chia sẻ kiến thức. Đồng thời, là tiền đề xây dựng thói quen hành vi chia sẻ kiến thức của nhân viên trong tương lai.

Từ khóa: kiến thức, chia sẻ kiến thức, yếu tố ảnh hưởng, sinh viên, trường đại học

FACTORS INFLUENCE KNOWLEDGE SHARING OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STUDENTS AT UNIVERSITY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The essence of knowledge sharing is to create sharing and exchange of knowledge among individuals, helping them learn and develop. If we cultivate a positive attitude towards effective knowledge sharing at the university level for students, these students are more likely to have better knowledge sharing when they enter the workforce after graduation. Using a quantitative research method and with the support of Smart PLS software version 4.0.8.5, basing on valid data from 393 students majors in Human

Resource Management at the University of Labor and Social Affairs, the research team discovered six factors (belonging to all three major factor groups) that influence students' knowledge sharing, including student relationships, technology support, available technology, university policies, student expectations, and pressure from instructors. From the findings, the research team proposed several policy implications to enhance knowledge sharing among students, thereby improving the effectiveness of education and training at the university. In addition, this serves as a foundation for building the knowledge sharing behavior habits of employees in the future.

Keywords: knowledge, knowledge sharing, influencing factors, student, university

Mã bài báo: JHS - 125

Ngày nhận bài sửa: 15/6/2023

Ngày nhận bài: 20/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 2/6/2023

1. Giới thiệu

Kiến thức được hiểu là thông tin được xử lý bởi các cá nhân, gồm những ý tưởng, kỹ năng và đánh giá phù hợp với hiệu suất của cá nhân, nhóm và tổ chức (Alavi và Leidner, 2001). Nó là tài sản quan trọng quyết định sự thành công của một cá nhân cũng như một tổ chức trong môi trường đầy cạnh tranh hiện nay (Alavi và Leidner, 1999). Nhưng nếu chỉ có kiến thức thì đó chỉ là điều kiện cần, điều kiện đủ là tổ chức phải thúc đẩy được các nhân viên chia sẻ kiến thức với nhau. Chia sẻ kiến thức là hành động làm cho kiến thức cần thiết có thể tiếp cận được với những người khác trong các tổ chức (Olatokun và Nneamaka, 2013). Việc chia sẻ kiến thức giữa các đồng nghiệp là điều cần thiết trong một tổ chức bởi vì nó giúp cho tổ chức tiết giảm chi phí, tối ưu hóa quy trình, đạt được lợi thế cạnh tranh, nâng cao sự sáng tạo, kết quả và hiệu quả làm việc (Law và Ngai, 2008). Do đó, các nhà quản lý có thể cải thiện hiệu quả của doanh nghiệp thông qua đẩy mạnh các hoạt động chia sẻ kiến thức trong doanh nghiệp.

Việc tăng cường khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên là quan trọng (Wangpipatwong, 2009) bởi vì, nhân viên trong doanh nghiệp đều đã trải qua môi trường giáo dục đại học, điều này có nghĩa nếu chúng ta xây dựng thái độ tích cực để chia sẻ kiến thức hiệu quả ở cấp độ giáo dục đại học cho sinh viên, thì họ sẽ có xu hướng chia sẻ kiến thức tốt hơn khi tham gia lực lượng lao động sau khi tốt nghiệp (Yuen và Majid, 2007).

Bên cạnh đó, giống như doanh nghiệp, đối với các trường đại học hiện nay, sinh viên chính là khách hàng. Khách hàng sẽ tiếp tục sử dụng dịch vụ và giới thiệu tới những khách hàng tiềm năng khác khi họ

hài lòng về sản phẩm, dịch vụ mà Nhà trường cung cấp. Kiến thức là một trong những sản phẩm quan trọng nhất trong môi trường học thuật (Akosile và Olatokun, 2020). Một trong những nhu cầu quan trọng của những “khách hàng sinh viên” này là kiến thức. Để có được kiến thức, sinh viên có thể tiếp thu theo nhiều phương pháp khác nhau, trong đó có phương pháp tiếp thu thông qua sinh viên chia sẻ kiến thức lẫn nhau. Trong một môi trường học thuật, đặc biệt là trong các trường đại học, việc chia sẻ kiến thức là cực kỳ quan trọng bởi vì tất cả các sinh viên thường xử lý và tiếp nhận kiến thức (Akosile và Olatokun, 2020).

Tại Trường đại học Lao động - Xã hội, dạy và học là một trong những hoạt động quan trọng được nhà trường quan tâm để truyền thụ kiến thức tới sinh viên. Tính đến thời điểm hiện tại, theo hiểu biết của nhóm nghiên cứu thì dường như chưa có nghiên cứu nào để cập trực tiếp đến các yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức của sinh viên. Chính vì vậy, nhóm nghiên cứu đề xuất đề tài “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên ngành Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao động - Xã hội” nhằm: (1) khám phá những yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên; (2) đề ra những hàm ý quản trị giúp nhà trường có thể nâng cao hiệu quả đào tạo thông qua chia sẻ kiến thức.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Kiến thức và sự chia sẻ kiến thức

Kiến thức được hiểu là những hiểu biết sâu sắc và bí quyết thực tế mà mọi người sở hữu, và là nguồn lực cơ bản giúp mọi người hoạt động một cách thông minh (Omotayo, 2015). Những hiểu biết sâu sắc

đó của con người có thể được hình thành thông qua những nguồn khác nhau như học tập, sách, giao tiếp với người khác. Bên cạnh đó, kiến thức bao gồm cả những bí quyết thực tế, tức hàm ý để cập đến những kinh nghiệm con người đúc rút được qua những hành động, những trải nghiệm trong thực tế.

Kiến thức có thể được phân loại theo nhiều cách khác nhau, tùy thuộc bối cảnh nghiên cứu. Ví dụ như xét theo nguồn gốc có thể phân loại thành kiến thức khoa học, kiến thức xã hội, kiến thức tâm linh...; xét theo góc độ chuyên sâu thì có kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên môn; xét theo đối tượng thì có kiến thức về con người, kiến thức về động vật, kiến thức về thực vật... Cách tiếp cận tương đối phổ biến khi nghiên cứu về kiến thức thì các học giả thường phân loại thành kiến thức ẩn và kiến thức hiện. Kiến thức ẩn (hay kiến thức ngầm) là những kiến thức mà con người sở hữu nhưng khó bộc lộ rõ ràng, khó giải thích. Ví dụ, cán bộ tuyển dụng có thể dự đoán được lòng trung thành của ứng viên khi phỏng vấn, nhưng rất khó để giải thích điều đó cho đồng nghiệp khác. Trong khi đó, kiến thức hiện (hay kiến thức rõ ràng) được hiểu là những kiến thức ta có thể giải thích hay nhận thức rõ ràng. Ví dụ như: chuyên viên tiền lương giải thích cách liên kết công thức excell khi tính lương cho người lao động.

Kiến thức đóng vai trò quan trọng đối với tất cả các cá nhân và tổ chức. Đối với cá nhân, kiến thức giúp họ phát triển không ngừng về mặt nhận thức, từ đó giúp họ đưa ra các quyết định đúng đắn và phát triển các kỹ năng cần thiết để thích ứng với môi trường xã hội. Đối với tổ chức, theo Wang và cộng sự (2014), trong bất kỳ một tổ chức nào thì kiến thức đóng vai trò quan trọng, kiến thức là một nguồn tài nguyên có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh giữa các tổ chức. Những lợi thế về vốn, công nghệ thời kỳ trước có thể là yếu tố quyết định tạo lợi thế cạnh tranh thì ngày nay đã dần không giữ được chỗ đứng, thay vào đó là kiến thức. Doanh nghiệp nào có kiến thức độc đáo, duy trì và chia sẻ được những kiến thức độc đáo đó sẽ có một lợi thế cạnh tranh bền vững mà các đối thủ khó có thể học hỏi, sao chép.

Chia sẻ kiến thức là quá trình truyền thông kiến thức qua lại trong một nhóm người. Mục đích cơ bản là sử dụng kiến thức sẵn có để cải thiện hiệu suất làm việc của cá nhân, của nhóm cũng như của tổ chức

(Alavi và Leidner, 1999). Hoặc cũng có thể hiểu chia sẻ kiến thức là một văn hóa tương tác xã hội, liên quan đến việc trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của nhân viên thông qua toàn bộ bộ phận hoặc tổ chức (Lin, 2007). Dù có diễn đạt theo cách nào thì bản chất của chia sẻ kiến thức vẫn là tạo ra sự chia sẻ, trao đổi kiến thức giữa các cá nhân, giúp họ học hỏi và phát triển.

Để chia sẻ kiến thức chúng ta có thể thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như: thông qua giao tiếp (có thể là giao tiếp trực tiếp hoặc gián tiếp. Người nhận thông tin có thể đặt câu hỏi cho người chia sẻ để được giải đáp về kiến thức. Một số hình thức điển hình như hội thảo, tọa đàm, tập huấn, khóa học...); sách, báo, tạp chí và tài liệu tương tự được viết, xuất bản bởi những tác giả có chuyên môn; mạng xã hội (một số mạng xã hội phổ biến như facebook, zalo, linkedIn có thể giúp chúng ta chia sẻ kiến thức thông qua bình luận và tương tác với những người khác)...

Quá trình chia sẻ của mỗi cá nhân bao gồm thu thập, tổ chức và chuyển giao kiến thức từ người này sang người khác (Van den Hooff và De Ridder, 2004), kiến thức sẽ được phát triển khi nó được chia sẻ (Hooff và Ridder, 2004).

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức và giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Nhóm yếu tố cá nhân sinh viên

Sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức được hiểu là trạng thái thái độ tích cực, sẵn sàng của một cá nhân để chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng của mình với người khác một cách rộng rãi và chủ động. Điều này đòi hỏi một tinh thần tích cực và sự cam kết đối với sự phát triển chung của tổ chức mà một cá nhân đó đang làm việc. Trong nghiên cứu của mình, Khyzer et al., (2018) đã phát hiện ra rằng, sự sẵn sàng chia sẻ ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức của sinh viên. Cá nhân nào có sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức cao thì có xu hướng chia sẻ kiến thức của mình đối với người khác một cách chủ động và rộng rãi. Sự sẵn sàng chia sẻ kiến thức là một trong những yếu tố quan trọng trong môi trường học tập, giúp các sinh viên cải thiện kỹ năng và thành tích học tập của mình, đồng thời giúp nhà trường phát triển và nâng cao lợi thế cạnh tranh của mình so với các trường khác. Hsu và cộng sự (2007) cho rằng thách thức lớn nhất về chia sẻ kiến thức là sự sẵn lòng (thái độ) của cá nhân.

Đặc biệt, nếu thái độ là tiêu cực sẽ làm giảm khả năng chia sẻ kiến thức của cá nhân nói chung và của sinh viên nói riêng. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Mức độ sẵn sàng chia sẻ kiến thức của sinh viên (SS) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Các nghiên cứu trước đây đã phát hiện ra rằng khả năng của bản thân (hay năng lực bản thân) có ảnh hưởng đến ý định và hành vi chia sẻ kiến thức (Kuo và Young, 2008). Khả năng chia sẻ kiến thức là khả năng mà một cá nhân có thể truyền đạt thông tin, kinh nghiệm và kiến thức của mình đến người khác một cách hiệu quả. Để có khả năng chia sẻ kiến thức hiệu quả, cá nhân cần hội tụ được một số phẩm chất và kỹ năng như: có kiến thức và kinh nghiệm đầy đủ, có thái độ sẵn sàng và cởi mở, có đức tính cẩn thận, kiên trì và khả năng giao tiếp tốt. Kiến thức và kinh nghiệm của sinh viên có tác động tích cực đến động lực chia sẻ kiến thức (Sriratanaviriyakul và El-Den, 2017). Trong nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học, Wangpipatwong (2009) đã thực nghiệm và thấy rằng khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H2: Khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên (KN) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Mối quan hệ cá nhân là một dạng quan hệ giữa hai hoặc nhiều cá nhân dựa trên sự giao tiếp, tương tác và liên kết với nhau trong một khoảng thời gian. Mối quan hệ này có thể được hình thành trong nhiều môi trường khác nhau. Nó có vai trò quan trọng trong đời sống của con người, giúp tạo ra một môi trường tốt cho sự phát triển cá nhân và xã hội. Trong bối cảnh giáo dục, nó cũng có tác động đến sự thành công của sinh viên, vì khi có những mối quan hệ tốt, các sinh viên sẽ có sự hỗ trợ, động viên và tạo động lực để đạt được mục tiêu của mình. Mối quan hệ cá nhân là nguồn lực quan trọng trong cơ chế chia sẻ kiến thức (Wei và Li, 2014). Việc thiếu mối quan hệ sâu sắc giữa người chia sẻ và người nhận kiến thức có khả năng cản trở việc chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Cross, Rob, 2000). Trong nghiên cứu về tác động của mối quan hệ giữa các cá nhân đối với việc chia

sẻ kiến thức, Cao và Xiang (2012) đã đưa ra kết luận rằng mối quan hệ giữa các cá nhân đóng một vai trò trung gian hoàn toàn trong việc kiểm soát kiến thức và chia sẻ kiến thức. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H3: Mối quan hệ của sinh viên (QH) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Chuẩn mực chủ quan được hiểu là hành vi được thúc đẩy bởi mong muốn hành động của một người như một người tham chiếu quan trọng mà những người khác hành động hoặc nghĩ rằng một người nên hành động (Pavlou và Fygenson, 2006). Bock và cộng sự (2005) đã nghiên cứu và phát hiện rằng chuẩn chủ quan có ảnh hưởng đáng kể đến ý định chia sẻ kiến thức thông qua một cuộc khảo sát với 30 tổ chức để kiểm tra mô hình chia sẻ tri thức. Tương tự vậy, Chen và cộng sự (2009) thông qua nghiên cứu khảo sát thực địa đối với sinh viên đại học và sinh viên MBA đăng ký các khóa học được thực hiện trong một cộng đồng học tập ảo, có kết luận tương tự rằng chuẩn mực chủ quan là yếu tố dự đoán tốt về chia sẻ kiến thức. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H4: Chuẩn mực chủ quan của sinh viên (CM) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Niềm tin có khả năng khuyến khích chia sẻ kiến thức, đặc biệt là giữa các sinh viên. Chiu và cộng sự (2006) chỉ ra rằng niềm tin làm tăng khả năng chia sẻ kiến thức thông qua việc giảm bớt nỗi sợ mất đi giá trị độc đáo của họ và cải thiện mức độ sẵn sàng đóng góp kiến thức của một người thông qua các mã hóa hoặc thảo luận bằng miệng. Một khi sinh viên hình thành niềm tin rằng các sinh viên khác của họ là đối tác học tập thay vì đối thủ cạnh tranh, họ có khả năng chia sẻ ý tưởng và kiến thức của họ thường xuyên hơn (Yuen và Majid, 2007). Trong bất kỳ hoàn cảnh nào, sự tin tưởng cũng có ảnh hưởng đến thái độ của sinh viên đối với hành vi chia sẻ kiến thức (Khyzer và cộng sự 2018). Khi phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức của giảng viên Trường Đại học Đồng Tháp, Tuấn và cộng sự (2021) đã chỉ ra rằng niềm tin có tác động tích cực đến hành vi chia sẻ kiến thức của giảng viên. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H5: Niềm tin của sinh viên (NT) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Kỳ vọng cá nhân là những mong muốn, hy vọng của mỗi người về tương lai của bản thân. Kỳ vọng cá nhân có thể được hình thành dựa trên những trải nghiệm trước đây, giá trị và niềm tin cá nhân. Trong hoạt động chia sẻ kiến thức, các cá nhân cho rằng những đóng góp của họ cho người khác sẽ mang lại giá trị xứng đáng với những nỗ lực chia sẻ của họ và một số giá trị mới sẽ được tạo ra, với kỳ vọng nhận được một số giá trị đó cho chính họ (Nahapiet và Ghoshal, 1998). Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H6: Kỳ vọng của sinh viên (KV) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

2.2.2. Nhóm yếu tố về lớp học

Áp lực từ giảng viên: đối nghịch với sự hỗ trợ mang tích cổ vũ, động viên của giảng viên, thì sự nghiêm khắc, hay những áp lực từ giảng viên cũng có thể tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên. Những áp lực giảng viên có thể áp dụng để tăng cường sự chia sẻ kiến thức trong sinh viên như quy định rõ ràng và bắt buộc việc chia sẻ kiến thức khi làm việc nhóm; quy định rõ ràng các nhiệm vụ của sinh viên trong học tập; gọi ngẫu nhiên sinh viên phát biểu ý kiến... Tuy nhiên, giảng viên cần đảm bảo áp lực từ họ không gây quá tải cho sinh viên, không làm ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh thần của họ. Áp lực phải được đặt một cách hợp lý và mang tính xây dựng để khuyến khích sinh viên chia sẻ kiến thức và phát triển kỹ năng học tập một cách bền vững. Trong nghiên cứu những yếu tố ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, nhóm nghiên cứu đã cho thấy áp lực từ giảng viên có tác động đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên (Cường và Lợi, 2016). Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H7: Áp lực từ giảng viên (AL) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Chính sách nhà trường: thiếu động lực hoặc phần thưởng để chia sẻ, có khả năng cản trở việc chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Smith và McKeen, 2003). Do vậy, việc cần có chính sách quy định rõ ràng các hình thức khen thưởng từ nhà trường đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy sinh viên chia sẻ kiến thức. Một nghiên cứu được thực hiện tại một cơ sở giáo dục đại học ở Singapore (Wah và cộng sự

2007) đã chỉ ra rằng phần thưởng giúp thúc đẩy chia sẻ kiến thức. Trong một nghiên cứu được thực hiện bởi Abdullah và cộng sự (2008) (trích theo Cheng và cộng sự 2009)) về 7 trường đại học công lập lớn ở Malaysia, nhóm nghiên cứu đã phát hiện rằng nên trao các phần thưởng và khuyến khích thích hợp cho việc chia sẻ như một phương thức tạo động lực. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

H8: Chính sách nhà trường (CS) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

2.2.3. Nhóm yếu tố thuộc về công nghệ

Công nghệ là rất quan trọng trong việc khuyến khích chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học (Wangpipatwong, 2009). Kiến thức có thể được trao đổi khi giao tiếp trực tiếp hoặc giao tiếp gián tiếp với sự hỗ trợ của dữ liệu và công nghệ tương ứng (Gremm và cộng sự 2018). Giao tiếp qua trung gian công nghệ đã ngày càng trở nên cần thiết trong giáo dục đại học vì nó hỗ trợ học tập hợp tác giữa các sinh viên (Hiew và Hoon, 2014). Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng công nghệ là một công cụ hỗ trợ trong quá trình chia sẻ kiến thức (Podrug và cộng sự 2017). Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra mối quan hệ trực tiếp giữa công nghệ thông tin và hành vi chia sẻ kiến thức giữa giảng viên và đồng nghiệp (Tran, 2020). Công nghệ có thể tạo điều kiện cho các sinh viên liên hệ với bạn cùng lớp để thảo luận và chia sẻ kiến thức (Wangpipatwong, 2009). Công nghệ là một yếu tố quyết định quan trọng để tạo điều kiện, khuyến khích và hỗ trợ chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên (Bhatt, 2001). Wangpipatwong (2009) cũng phát hiện ra rằng hỗ trợ công nghệ, chia sẻ thông tin và mức độ cạnh tranh đóng một vai trò quan trọng trong việc ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất hai giả thuyết nghiên cứu như sau:

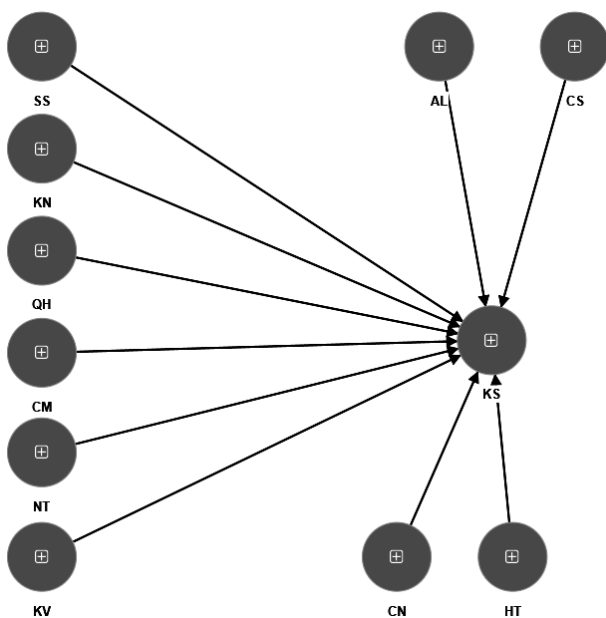
H9: Công nghệ sẵn có (CN) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

H10: Sự hỗ trợ của công nghệ (HT) tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức (KS).

Theo Riege (2005) các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức có thể được chia thành ba nhóm chính gồm: các yếu tố cá nhân, tổ chức và công nghệ. Vì bối cảnh nghiên cứu trong trường đại học,

vì vậy yếu tố tổ chức có thể được thay thế bằng yếu tố lớp học (Wangpipatwong, 2009). Khung lý thuyết nghiên cứu có thể được tóm tắt như hình 1:

Hình 1. Khung nghiên cứu do nhóm nghiên cứu đề xuất



Nguồn:

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định lượng. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi (sử dụng google biểu mẫu) và được gửi qua zalo, phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là sinh viên hiện đang theo học ngành Quản trị nhân lực tại trụ sở chính, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Dữ liệu được thu thập trong tháng 4 năm 2023. Thang đo Likert năm điểm từ (1) rất không đồng ý đến (5) rất đồng ý được sử dụng để đo lường tất cả các biến, ngoại trừ các đặc điểm nhân khẩu học của người trả lời. Tổng số phiếu trả lời thu về được là 488 phiếu, trong đó có 95 phiếu không hợp lệ, chiếm 19,47% (chỉ lựa chọn 01 phương án trả lời cho tất cả câu hỏi). Theo Hair (2009) thì cỡ mẫu khảo sát tối thiểu có thể lấy theo công thức số biến quan sát nhân 5 lần. Trong nghiên cứu, nhóm nghiên cứu sử dụng tổng cộng 40 biến quan sát, do vậy số mẫu khảo sát cần lấy tối thiểu là 200 quan sát. 393 phiếu hợp lệ sau khi thu về đảm bảo điều kiện phân tích. Dữ liệu sau khi mã hóa được phân tích thông qua phần mềm Smart PLS phiên bản 4.0.8.5.

Trong 393 phiếu trả lời hợp lệ, tỷ lệ sinh viên nam chiếm 11,7%, sinh viên nữ chiếm 88,3%; Đáp viên là sinh viên năm thứ nhất, năm thứ hai, năm thứ ba, năm thứ tư chiếm tỷ lệ lần lượt là 37,9%, 20,9%, 20,9%, và 20,3%.

Các biến tiềm ẩn: sẵn sàng chia sẻ kiến thức (3 biến quan sát), khả năng chia sẻ kiến thức (3 biến quan sát), công nghệ sẵn có (3 biến quan sát), hỗ trợ công nghệ (3 biến quan sát) kế thừa theo thang đo (Wangpipatwong, 2009).

Biến tiềm ẩn mối quan hệ cá nhân gồm 4 biến quan sát kế thừa thang đo của Cao và Xiang (2012).

Biến tiềm ẩn Chuẩn mực chủ quan gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Chen và cộng sự (2009).

Biến tiềm ẩn Niềm tin gồm 5 biến quan sát kế thừa thang đo của Tuấn và cộng sự (2021).

Biến tiềm ẩn Kỳ vọng gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Wangpipatwong (2009)

Chính sách trường đại học gồm 3 biến quan sát kế thừa thang đo của Akosile và Olatokun (2020). Sau khi thảo luận nhóm với chuyên gia thì bỏ đi một biến quan sát do không phù hợp, đồng thời bổ sung hai thang đo mới.

Biến tiềm ẩn Áp lực từ giảng viên gồm 4 biến quan sát kế thừa thang đo của Holsapple và Joshi (2000).

Chia sẻ kiến thức gồm 6 biến quan sát kế thừa thang đo của Van der Capellen và cộng sự (2011). Sau khi thảo luận nhóm với chuyên gia thì bỏ đi một biến quan sát do không phù hợp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô hình đo lường

Đánh giá mức độ tin cậy nhất quán nội bộ

Độ tin cậy của từng biến quan sát phải có hệ số tải ngoại lớn hơn hoặc bằng 0,708 thì đạt yêu cầu về độ tin cậy. Kết quả được thể hiện qua bảng 1 cho thấy sau hai lần xử lý, hệ số tải ngoại của các biến tiềm ẩn đạt từ 0,529 đến 0,933 (đảm bảo độ tin cậy). Hệ số tin cậy tổng hợp (composite reliability) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì tổng hợp các biến quan sát đạt độ tin cậy tổng hợp (Hulland, 1999), từ bảng 2 ta thấy chỉ số tin cậy tổng hợp của các biến quan sát đạt từ 0,708 đến 0,958 (đảm bảo độ tin cậy).

Bảng 1. Hệ số tải ngoài

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH	SS
AL1	0,847										
AL2	0,862										
AL3	0,859										
AL4	0,768										
CM1		0,851									
CM2		0,923									
CM3		0,907									
CN1			0,87								
CN2			0,781								
CN3			0,893								
CS1				0,858							
CS3				0,786							
HT1					0,933						
HT2					0,949						
HT3					0,939						
KN1						0,836					
KN2						0,866					
KN3						0,884					
KS1							0,826				
KS2							0,867				
KS3							0,863				
KS4							0,84				
KS5							0,866				
KS6							0,814				
KV1								0,842			
KV3								0,787			
NT1									0,821		
NT2									0,876		
NT3									0,893		
NT4									0,86		
NT5									0,86		
QH1										0,824	
QH2										0,868	
QH3										0,891	
QH4										0,889	
SS2											0,923
SS3											0,529

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Bảng 2. Độ tin cậy tổng hợp và giá trị hội tụ (AVE)

	Độ tin cậy tổng hợp (rho_c)	Giá trị phương sai trích trung bình (AVE)
AL	0,902	0,697
CM	0,923	0,8
CN	0,886	0,721
CS	0,807	0,677
HT	0,958	0,884
KN	0,897	0,743
KS	0,938	0,716
KV	0,798	0,664
NT	0,935	0,744
QH	0,925	0,754
SS	0,708	0,566

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Đánh giá mức độ chính xác về sự hội tụ

Để đánh giá giá trị hội tụ của thang đo, theo Fornell và Larcker (1981) hệ số AVE (average variance extracted) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 sẽ khẳng định được độ hội tụ, bảng 2 thể hiện sự phù hợp của dữ liệu khi giá trị AVE nằm trong đoạn từ 0,566 đến 0,884 (đảm bảo độ tin cậy).

Đánh giá mức độ chính xác về sự phân biệt

Thông qua quá trình xử lý dữ liệu 4 lần, hệ số tải ngoài của tất cả các biến quan sát so với hệ số tải chéo đã đảm bảo lớn hơn 0,3 (dữ liệu đã đảm bảo theo các tiêu chuẩn quy định theo Henseler và cộng sự (2009).

Bảng 3. Hệ số tải chéo

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH	SS
AL1	0.918	0.514	0.527	0.401	0.539	0.394	0.532	0.325	0.424	0.386	0.215
AL2	0.921	0.427	0.512	0.408	0.54	0.384	0.542	0.31	0.456	0.401	0.251
CM2	0.494	0.95	0.503	0.374	0.526	0.471	0.541	0.291	0.477	0.54	0.217
CM3	0.473	0.945	0.497	0.369	0.467	0.458	0.514	0.317	0.532	0.504	0.236
CN2	0.455	0.411	0.858	0.37	0.447	0.341	0.439	0.168	0.369	0.28	0.116
CN3	0.545	0.519	0.926	0.435	0.588	0.377	0.596	0.258	0.472	0.411	0.22
CS1	0.398	0.369	0.427	0.863	0.397	0.291	0.434	0.211	0.322	0.291	0.191
CS3	0.32	0.268	0.311	0.779	0.32	0.168	0.349	0.216	0.175	0.164	0.172
HT1	0.546	0.484	0.542	0.435	0.957	0.347	0.604	0.413	0.411	0.431	0.284
HT2	0.578	0.521	0.586	0.408	0.96	0.339	0.629	0.388	0.401	0.463	0.276
KN1	0.352	0.426	0.331	0.204	0.282	0.83	0.382	0.25	0.458	0.478	0.309
KN2	0.372	0.416	0.316	0.246	0.289	0.867	0.38	0.214	0.482	0.452	0.195
KN3	0.371	0.427	0.387	0.282	0.347	0.888	0.473	0.342	0.497	0.494	0.226
KS4	0.508	0.471	0.543	0.431	0.537	0.408	0.865	0.408	0.423	0.454	0.247
KS5	0.544	0.503	0.55	0.432	0.601	0.455	0.917	0.39	0.492	0.556	0.283
KS6	0.504	0.508	0.48	0.415	0.575	0.42	0.881	0.371	0.434	0.537	0.218
KV1	0.318	0.32	0.232	0.213	0.384	0.307	0.378	0.839	0.332	0.314	0.163
KV3	0.241	0.195	0.164	0.209	0.292	0.206	0.335	0.79	0.202	0.269	0.217
NT2	0.422	0.465	0.395	0.307	0.37	0.522	0.467	0.321	0.867	0.524	0.266
NT3	0.441	0.565	0.432	0.251	0.379	0.533	0.447	0.293	0.898	0.508	0.195
NT4	0.414	0.439	0.452	0.276	0.358	0.456	0.409	0.242	0.885	0.419	0.153
NT5	0.415	0.412	0.415	0.264	0.39	0.453	0.466	0.311	0.887	0.456	0.164
QH2	0.413	0.47	0.331	0.264	0.383	0.539	0.487	0.26	0.519	0.899	0.292
QH3	0.373	0.533	0.389	0.257	0.464	0.475	0.57	0.387	0.473	0.928	0.302
SS2	0.253	0.227	0.169	0.172	0.267	0.229	0.263	0.204	0.208	0.277	0.894
SS3	0.102	0.116	0.127	0.177	0.161	0.203	0.145	0.139	0.113	0.216	0.587

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Các giá trị HTMT được trình bày trong bảng 4 0,85, thể hiện sự hỗ trợ mạnh mẽ hơn cho giá trị phân biệt (Henseler và cộng sự 2009).

Bảng 4. Bảng chỉ số HTMT

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KS	KV	NT	QH
CM	0,601									
CN	0,714	0,638								
CS	0,666	0,567	0,707							
HT	0,68	0,583	0,699	0,63						
KN	0,514	0,573	0,505	0,418	0,408					
KS	0,694	0,635	0,718	0,706	0,724	0,563				
KV	0,538	0,477	0,388	0,509	0,617	0,481	0,667			
NT	0,556	0,594	0,571	0,437	0,465	0,64	0,57	0,485		
QH	0,531	0,65	0,495	0,427	0,542	0,679	0,693	0,558	0,634	
SS	0,487	0,454	0,408	0,597	0,557	0,591	0,544	0,614	0,415	0,684

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

4.2. Mô hình cấu trúc

Kiểm tra sự đa cộng tuyến: Khi các chỉ số VIF nhỏ

hơn 5 thì không có hiện tượng đa cộng tuyến. Từ bảng 5 ta thấy mô hình không có sự đa cộng tuyến.

Bảng 5. Chỉ số VIF và giá trị R²

	AL	CM	CN	CS	HT	KN	KV	NT	QH	SS	R ² hiệu chỉnh
KS	1,93	1,956	1,976	1,41	2,108	1,767	1,318	1,874	1,911	1,181	0,609

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Để kiểm tra các giả thuyết mô hình cấu trúc PLS được sử dụng. Trong nghiên cứu này, có mười giả thuyết tác động trực tiếp đã được đề xuất. Mức ý nghĩa 5% được đề xuất để làm căn cứ chấp nhận hoặc

bác bỏ các giả thuyết. Bảng 6 cho thấy tác động trực tiếp, chúng ta thấy rằng tất cả các giả thuyết H1, H2, H3 và H4 đều được chấp nhận.

Bảng 6. Bảng đánh giá sự tác động

Mã giả thuyết	Giả thuyết	Hệ số tác động	Giá trị P	Kết luận
H1	Sẵn sàng chia sẻ kiến thức của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	-0,002	0,967	Bác bỏ
H2	Khả năng chia sẻ kiến thức của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,059	0,204	Bác bỏ
H3	Mối quan hệ của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,213	0,000	Chấp nhận
H4	Chuẩn mực chủ quan của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,049	0,443	Bác bỏ
H5	Niềm tin của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,031	0,547	Bác bỏ
H6	Kỳ vọng của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,114	0,004	Chấp nhận
H7	Áp lực từ giảng viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,113	0,048	Chấp nhận
H8	Chính sách nhà trường tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,123	0,004	Chấp nhận
H9	Công nghệ sẵn có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,164	0,002	Chấp nhận
H10	Sự hỗ trợ của công nghệ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,22	0,001	Chấp nhận

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu

Giá trị R² biến thiên trong khoảng từ 0-1, giá trị càng cao càng chứng tỏ được sự chính xác trong việc dự báo của mô hình. Như vậy, theo dữ liệu tại bảng 5, mô hình có thể dự báo được 60,9% sự chia

sẻ kiến thức của sinh viên.

Theo Cohen (1988) thì các giá trị f² là 0,02; 0,15; và 0,35 tương ứng với tác động nhỏ, trung bình và lớn.

Bảng 7. Hệ số tác động f^2

Mối quan hệ	f^2
Mối quan hệ của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,061
Kỳ vọng của sinh viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,025
Áp lực từ giảng viên tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,02
Chính sách nhà trường tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,028
Công nghệ sẵn có tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,035
Sự hỗ trợ của công nghệ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức	0,059

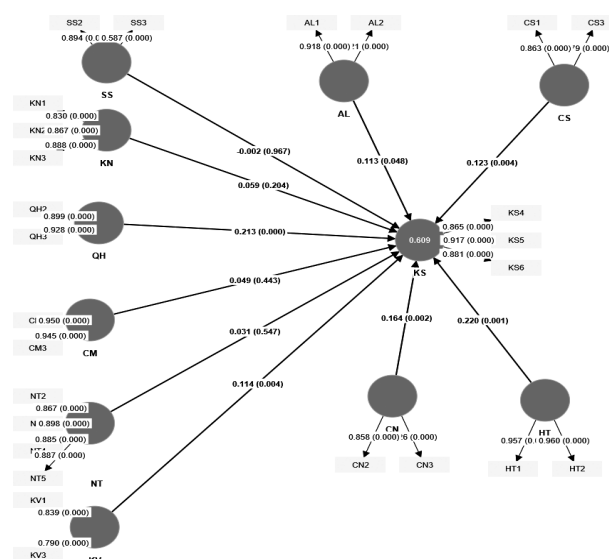
Nguồn: Phân tích và tính toán của nhóm nghiên cứu

Như vậy, ta có thể thấy mức độ các yếu tố tác động tới chia sẻ kiến thức của sinh viên theo thứ tự giảm dần là: mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên.

Kết quả nghiên cứu có sự tương đồng với những nghiên cứu trước, cụ thể mối quan hệ của sinh viên tương đồng với kết quả của Wei và Li (2014); sự hỗ trợ của công nghệ tương đồng với kết quả của Wangpipatwong (2009); công nghệ sẵn có tác động tương đồng với kết quả của Nisar ul Haq và Haque (2018); chính sách của nhà trường tương đồng kết quả của Akosile và Olatokun (2020); áp lực từ giảng viên cho kết quả nghịch chiều với kết quả của Cường và Lợi (2016), những áp lực từ giảng viên sẽ tác động tích cực đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên.

Tóm lại, mô hình tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên có thể được biểu diễn như hình 2.

Hình 2. Mô hình cấu trúc



Nguồn: Phân tích của nhóm nghiên cứu

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Như vậy, kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 yếu

tố ảnh hưởng (có ý nghĩa thống kê) đến sự chia sẻ kiến thức của sinh viên ngành Quản trị nhân lực, tại Trường Đại học Lao động - Xã hội (trụ sở chính), trật tự từng yếu tố ảnh hưởng theo thứ tự giảm dần như sau: mối quan hệ của sinh viên, sự hỗ trợ của công nghệ, công nghệ sẵn có, chính sách của nhà trường, kỳ vọng của sinh viên, và áp lực từ giảng viên.

Thông qua kết quả nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách để nhà trường thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức giữa sinh viên ngành Quản trị nhân lực nói riêng và sinh viên toàn trường nói chung, từ đó hình thành thói quen hành vi tích cực cho các nhân viên trong tương lai, cũng như nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường. Một số hàm ý chính sách như sau:

Thứ nhất, thúc đẩy mối quan hệ thân thiết, gắn bó giữa các sinh viên. Nhờ có sự thân thiết gắn bó đó sẽ thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên. Mối quan hệ của sinh viên có thể được xây dựng và củng cố thông qua (1) trong quá trình học tập, giảng viên nên thường xuyên chia nhóm làm việc; (2) các phong trào đoàn, hội tiếp tục được duy trì và đẩy mạnh, đây là sân chơi bổ ích cho đoàn viên và sinh viên theo học tại trường; (3) các câu lạc bộ, đội nhóm trong trường được khuyến khích thành lập để những sinh viên có cùng đam mê có môi trường thuận lợi kết nối với nhau.

Thứ hai, sự chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên được chứng minh là nhờ sự hữu ích của thiết bị công nghệ. Ngoài hệ thống máy vi tính được nhà trường trang bị tại thư viện, hiện nay phần lớn các sinh viên đều có điện thoại thông minh, máy tính xách tay để phục vụ việc học tập. Đây là những thiết bị hữu ích để sinh viên chia sẻ kiến thức, tuy nhiên nó sẽ không phát huy vai trò nếu thiếu mạng internet. Thực tế hiện nay tại trường chưa có điểm truy cập internet miễn phí, chủ yếu do sinh viên tự trang bị. Do vậy, nhà trường nên có điểm truy cập internet miễn phí để giúp sinh viên có sự thuận lợi trong chia sẻ kiến thức.

Thứ ba, những chính sách của nhà trường liên quan thúc đẩy chia sẻ kiến thức như: chính sách nghiên cứu

và công bố nghiên cứu khoa học, chính sách truy cập hệ thống thông tin thư viện... đã phát huy hiệu quả. Tuy nhiên, qua phỏng vấn sâu một số sinh viên cho thấy một số điểm sau cần cải tiến để nâng cao hiệu quả chia sẻ kiến thức: (1) tăng thêm giá trị điểm cộng rèn luyện khi sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học, (2) kinh phí hỗ trợ nghiên cứu khoa học cần có sự khác biệt giữa các đề tài theo mức độ phức tạp, (3) tiếp tục truyền thông chính sách hỗ trợ của nhà trường đến phần lớn sinh viên thông qua cố vấn học tập, giảng viên giảng dạy. Bên cạnh các chính sách khuyến khích về mặt vật chất thì nhà trường cũng cần quan tâm đến các hình thức khen thưởng về tinh thần như sự ghi nhận, vinh danh những cá nhân đã tích cực trong chia sẻ kiến thức. Từ đó, giúp sinh viên ý thức được tầm quan trọng của chia sẻ kiến thức, thúc đẩy họ sẵn lòng chia sẻ kiến thức thường xuyên và hiệu quả cao, góp phần xây dựng văn hóa học tập thân thiện, cởi mở trong trường học.

Thứ tư, các giảng viên khi giảng dạy nên tạo áp lực để sinh viên chia sẻ kiến thức. Áp lực có thể tạo ra thông qua: (1) làm việc nhóm để đánh giá quá trình học tập của sinh viên, kết hợp với việc chỉ định ngẫu nhiên thành viên nhóm trình bày; (2) mời ngẫu nhiên sinh viên trả lời câu hỏi trong quá trình giảng dạy; (3) có điểm thưởng cho những sinh viên có hành vi chia sẻ kiến thức giúp sinh viên khác tiến bộ trong học tập.

Thứ năm, nhà trường cần tạo ra một môi trường học tập và làm việc cởi mở, xây dựng một hệ thống giá trị kỳ vọng trong chia sẻ kiến thức của sinh viên. Từ đó, thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, tạo lập và duy trì các mối quan hệ, đặc biệt là mối quan hệ trao đổi thông tin, kiến thức giữa các sinh viên trong học tập và nghiên cứu.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo: những yếu tố nhóm nghiên cứu đề xuất về mặt lý thuyết đều có ảnh hưởng đến chia sẻ kiến thức, tuy nhiên trong nghiên cứu này chỉ có sáu yếu tố tác động có ý nghĩa thống kê, điều đó đồng nghĩa nghiên cứu trong tương lai nên tăng kích thước dữ liệu hoặc thay đổi cách thu thập dữ liệu để kiểm định lý thuyết. Tiếp theo, nghiên cứu hiện tại được giới hạn trong phạm vi sinh viên ngành Quản trị nhân lực tại trụ sở chính, nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng với toàn sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh theo học tại trường, tại Cơ sở II - Thành phố Hồ Chí Minh để có sự so sánh hành vi chia sẻ kiến thức giữa các ngành, các hệ đào tạo, khu vực địa lý. Cuối cùng, các yếu tố ảnh hưởng hành vi chia sẻ kiến thức được phân tích độc lập, trong tương lai có thể xem xét dưới góc độ hợp nhất theo ba nhóm nhân tố lớn (cá nhân sinh viên, lớp học, công nghệ) để xác định sự ảnh hưởng của từng nhóm nhân tố lớn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- AAkosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410-427.
- Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, 1. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.00107>
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75. <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 87-111.
- Cao, Y., & Xiang, Y. (2012). The impact of knowledge governance on knowledge sharing. *Management Decision*, 50(4), 591-610.
- Chen, I. Y., Chen, N.-S., & Kinshuk. (2009). Examining the factors influencing participants' knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Journal of Educational Technology & Society*, 12(1), 134-148.
- Cheng, M.-Y., Ho, J. S.-Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3).
- Chiu, C.-M., Hsu, M.-H., & Wang, E. T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>
- Cohen, S. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the United States*.
- Cross, Rob, B., Lloyd. (2000). *Technology Is Not Enough: Improving Performance by Building Organizational Memory - ProQuest*. 41(3), 69-78.
- Cường, N. M., & Lợi, N. T. (2016). Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình chia sẻ kiến thức của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Factors affecting the process of knowledge sharing by students of Hanoi University of Industry. *Tạp Chí Khoa Học và Công Nghệ*, 35(35).

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gremm, J., Barth, J., Fietkiewicz, K. J., & Stock, W. G. (2018). Creativity and the Knowledge Society. In J. Gremm, J. Barth, K. J. Fietkiewicz, & W. G. Stock, *Transitioning Towards a Knowledge Society* (pp. 117-130). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71195-9_6
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hiew, Y., & Hoon, T. B. (2014). Factors affecting knowledge sharing among ESL undergraduates in completing collaborative writing tasks using Wiki and Skype. *The English Teacher*, 43(2), 46.
- Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2-3), 235-261.
- Hooff, B., & Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *J. Knowledge Management*, 8, 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.003>
- Hulland. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Khyzer, M., Khan, A., Ahmad, Z., Zafar, A., Nawaz, M., Ahmed, I., Usman, A., & Naveed. (2018). *Interpersonal factors and tendencies to knowledge sharing among students: a case of punjab university* interpersonal factors and tendencies to knowledge sharing among students: a case of punjab university.
- Kuo, F.-Y., & Young, M.-L. (2008). A study of the intention-action gap in knowledge sharing practices. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(8), 1224-1237. <https://doi.org/10.1002/asi.20816>
- Lin, H.-F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nisar ul Haq, M., & Haque, M. (2018). Investigating the Knowledge Sharing among students in Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 7(1(s)), pp-32.
- Olatokun, W. M., & Nneamaka, E. I. (2013). Analysing lawyers' attitude towards knowledge sharing. *South African Journal of Information Management*, 15(1), 1-11.
- Omotayo, F. O. (2015). *Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature*.
- Pavlou & Fygenon. (2006). Understanding and Predicting Electronic Commerce Adoption: An Extension of the Theory of Planned Behavior. *MIS Quarterly*, 30(1), 115. <https://doi.org/10.2307/25148720>
- Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632-644. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0077>
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35. <https://doi.org/10.1108/13673270510602746>
- Smith, H. A., & McKeen, J. D. (2003). Instilling A Knowledge-Sharing Culture. *Queen's Centre for Knowledge-Based Enterprises*, 20(1), 1-17.
- Sriratanaviriyakul, N., & El-Den, J. (2017). Motivational factors for knowledge sharing using pedagogical discussion cases: Students, educators, and environmental factors. *Procedia Computer Science*, 124, 287-299.
- Tran, N. T. (2020). Factors affecting knowledge sharing behavior of lecturers: The case of public universities. *Management Science Letters*, 2789-2798. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.031>
- Tuấn, H. Q., Trí, N. G., & Như, D. T. H. (2021). Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên trường đại học Đồng Tháp. *TNU Journal of Science and Technology*, 226(18), 116-123.
- Van der Capellen, J., Koppius, O., & Dittrich, K. (2011). Knowledge Sharing in Non-Knowledge Intensive Organizations: When Social Networks do not Matter? *ERIM Report Series Reference No. ERS-2011-013-LIS*.
- Wah, C. Y., Menkhoff, T., & Evers, H.-D. (2007). Social capital and Knowledge sharing in Knowledge-based organisations. *International Journal of Knowledge Management*, 3(1), 37-56.
- Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z.-M. (2014). Motivating Knowledge Sharing in Knowledge Management Systems: A Quasi-Field Experiment. *Journal of Management*, 40(4), 978-1009. <https://doi.org/10.1177/0149206311412192>
- Wangpipatwong, S. (2009). Factors influencing knowledge sharing among university students. *Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education*, 800-807.
- Wei, D., & Li, H. (2014). An empirical study on the influencing factors of knowledge sharing in project context. *Journal of Systems Science and Information*, 2(2), 154-169.
- Yuen, T., & Majid, S. (2007). Knowledge-sharing patterns of undergraduate students in Singapore. *Library Review*, 56, 485-494. <https://doi.org/10.1108/00242530710760382>

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGHIÊN CỨU VIÊN DỰA TRÊN NĂNG LỰC, NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP VIỆN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT HẠT NHÂN

Học viên Hoàng Thị Nga

Lớp K11-QT2, Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngahoanghcn@gmail.com

TS. Nguyễn Thị Hồng (77)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

honghrm@gmail.com

Tóm tắt: Để nâng cao chất lượng nhân lực khoa học và công nghệ nói chung và nghiên cứu viên nói riêng, nhiệm vụ trọng tâm nhất là phải quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, hiệu quả. Xu hướng thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực được xem là giải pháp mới, đem lại hiệu quả cao trong phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong giai đoạn hiện nay. Nhận thấy vai trò quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn và phương pháp điều tra xã hội học để thu thập dữ liệu phân tích thống kê nhằm đánh giá thực tiễn về khung năng lực, đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân, từ đó đề xuất các giải pháp và khuyến nghị nhằm hoàn thiện khung năng lực nghiên cứu viên và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên dựa trên năng lực tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng; Khung năng lực; Nghiên cứu viên; Đào tạo dựa trên năng lực.

COMPETENCY - BASED TRAINING, FOSTERING FOR RESEARCHERS: A CASE STUDY OF INSTITUTE OF NUCLEAR SCIENCE AND TECHNOLOGY

Abstract: To improve the quality of science and technology human resources in general and researchers in particular, the most important task is training, fostering and choosing appropriate and effective forms of training and retraining. The trend of developing a competency - based training and retraining programs is considered a new solution to bring high effectiveness in developing training and retraining programs in the current period. Realizing the important role of competency-based training and retraining, the research team used desk review and sociological survey methods to collect statistical data to evaluate practices on the framework of capacity, training and fostering for researchers at the Institute of Nuclear Science and Technology, from which to propose solutions and recommendations to improve the researcher capacity framework and strengthen competency-based training and retraining for researchers at the Institute of Nuclear Science and Technology.

Keywords: training; fostering; competency framework; researcher; competency-based training.

Mã bài báo: JHS - 126

Ngày nhận bài sửa: 14/6/2023

Ngày nhận bài: 02/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 15/5/2023

1. Giới thiệu

Từ khi đổi mới cho đến nay, Đảng và Nhà nước đã xác định quan điểm khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là công cụ then chốt trong thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững; đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế, giải quyết các thách thức trên mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội. Trong đó, các tổ chức nghiên cứu, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ có vai trò quan trọng trong hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia với sứ mệnh là sáng tạo và chuyển giao tri thức khoa học và công nghệ. Muốn vậy, tổ chức phải có các phương pháp quản trị nhân lực khoa học và công nghệ hiệu quả. Hiện nay, quản trị nguồn nhân lực theo tiếp cận năng lực đã được nghiên cứu và áp dụng rộng rãi tại nhiều quốc gia có nền khoa học và công nghệ phát triển trên thế giới và đạt được nhiều thành tựu nổi trội trong cải thiện kết quả công việc của cá nhân và thúc đẩy kết quả hoạt động của tổ chức.

Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân (Viện KH&KTHN) là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Viện Năng lượng nguyên tử Việt Nam, Bộ Khoa học và Công nghệ, thực hiện chức năng nghiên cứu khoa học, triển khai công nghệ và hỗ trợ kỹ thuật phục vụ ứng dụng năng lượng nguyên tử ở Việt Nam. Trải qua hơn 30 năm hình thành và phát triển, Viện KH&KTHN đã có nhiều công trình nghiên cứu cơ bản về vật lý hạt nhân, năng lượng hạt nhân, kỹ thuật hạt nhân, góp phần tích cực đưa khoa học công nghệ hạt nhân của Việt Nam lên trình độ cao hơn, đồng thời đóng góp quan trọng phát triển kinh tế xã hội, thực hiện một số nhiệm vụ chính trị quan trọng, hỗ trợ công tác đảm bảo an toàn, an ninh và ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân, bảo vệ an ninh tổ quốc. Trong những năm qua, ban lãnh đạo viện luôn chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ nghiên cứu viên - lực lượng nòng cốt và là yếu tố quyết định hiệu quả nghiên cứu khoa học, triển khai dịch vụ và hỗ trợ kỹ thuật phục vụ ứng dụng năng lượng nguyên tử vào đời sống kinh tế, xã hội. Tuy nhiên, các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên tại viện chưa đạt hiệu quả cao và vẫn đang được tiếp cận theo hướng truyền thống. Khung năng lực đã được xây dựng nhưng chưa được áp dụng một cách đầy đủ trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên. Vì vậy, nghiên cứu để chuyển đổi và triển khai thành công đào tạo và bồi dưỡng nghiên cứu viên dựa trên năng lực là rất cần thiết để tăng cường hiệu quả và đảm bảo chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên của viện trong thời gian tới.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Khung năng lực (KNL): Lucia và Lepsinger (1999) định nghĩa khung năng lực là một công cụ mô tả xác định các năng lực cần thiết để thực hiện vai trò hiệu quả trong tổ chức và giúp tổ chức đạt được các mục tiêu chiến lược của mình.

Dubois D. và Rothwell (2004) cho rằng khung năng lực là tập hợp các năng lực cần thiết để một cá nhân hay tổ chức thực thi được các nhiệm vụ của mình đảm bảo hiệu quả đã đề ra.

Quản (2016) lại cho rằng mỗi vị trí chức danh trong tổ chức đều đặt ra những yêu cầu về năng lực nhất định. Khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực cá nhân cần có để đảm nhiệm một vị trí chức danh nào đó.

Như vậy có thể thấy, có nhiều cách tiếp cận khung năng lực, trong đó phổ biến là cách tiếp cận khung năng lực theo vai trò hoặc theo vị trí của mỗi cá nhân trong tổ chức. Trong phạm vi nghiên cứu này, khung năng lực được tiếp cận theo vai trò, nhiệm vụ của mỗi cá nhân gắn với chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm nhất định trong một tổ chức. Theo đó, khung năng lực được hiểu là tập hợp những mô tả chi tiết về mức độ yêu cầu các loại năng lực cần có để mỗi cá nhân có thể hoàn thành vai trò, nhiệm vụ tương xứng với chức danh nghề nghiệp đã được bổ nhiệm và vị trí việc làm đã được bố trí sử dụng trong tổ chức.

Nghiên cứu viên (NCV): theo nghĩa rộng, nghiên cứu viên chỉ những người hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học. Theo nghĩa hẹp, nghiên cứu viên là một trong các thứ hạng chức danh nghề nghiệp thuộc đội ngũ viên chức khoa học và công nghệ do Bộ Khoa học và Công nghệ quản lý và sử dụng (nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp). Theo đó, nghiên cứu viên là viên chức chuyên môn làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu và ứng dụng có độ phức tạp đến mức trung bình trở lên (chủ trì thực hiện các nhiệm vụ, đề tài cấp cơ sở, hoặc tham gia nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp Bộ, tỉnh) tại các tổ chức nghiên cứu và phát triển (Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV). Trong nghiên cứu này, nghiên cứu viên được tiếp cận theo nghĩa rộng và đề cập đến những người hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học của một tổ chức.

Đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD): Phê (2003) định nghĩa đào tạo là làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định. Bồi dưỡng là tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất.

Trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận đào tạo, bồi dưỡng theo quy định tại Quyết định số 1038/QĐ-BKHCN ngày 02/5/2019 của Bộ Khoa học và Công nghệ. Theo đó, “Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học, gắn với việc cấp văn bằng được pháp luật Việt Nam công nhận”, “Bồi dưỡng là quá trình bổ sung, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc” [4].

Khung năng lực nghiên cứu viên

Công ty Tư vấn Deloitte và Hiệp hội Nghề nghiệp Quản lý của APEC (2010), đã cộng tác nghiên cứu và đề xuất 20 năng lực chia thành 3 nhóm: năng lực nghiên cứu khoa học; quản lý nghiên cứu và kỹ năng làm việc cá nhân cần thiết cho cán bộ nghiên cứu.

Tổ chức Tư vấn Vitae (2011) đưa ra khung phát triển cán bộ nghiên cứu tại Vương quốc Anh, mô tả 63 năng lực chia theo 4 nhóm: nhận thức chung, kỹ năng làm việc cá nhân, quản lý nghiên cứu và tác động của nghiên cứu.

Huy và Giang (2022) đã thiết kế 4 nhóm năng lực (năng lực cốt lõi, năng lực bổ trợ, năng lực nghiên cứu, năng lực quản lý nghiên cứu) với 20 năng lực cụ thể đối với cán bộ nghiên cứu.

Những tiếp cận trên đều nhấn mạnh kỹ năng làm việc cá nhân hay năng lực nghiên cứu và năng lực quản lý nghiên cứu. Mỗi cách tiếp cận đều có luận giải dựa theo bối cảnh và điều kiện áp dụng đặc thù đối với tổ chức. Tại Việt Nam, cán bộ nghiên cứu làm việc tại các tổ chức Khoa học và Công nghệ (KHCN) công lập

đang được quản lý bởi các quy định theo chức danh nghề nghiệp (CDNN) viên chức khoa học. Với mỗi CDNN viên chức khoa học, Nhà nước ban hành quy định chung về yêu cầu năng lực và trình độ tương ứng nhưng chỉ ở mức độ chung, chưa xây dựng được KNL chi tiết. Đối với NCV, căn cứ các văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm, CDNN nghiên cứu viên, quy định về KNL, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích tổ chức, phân tích công việc, phân tích môi trường bên trong tổ chức và bên ngoài tổ chức, kế thừa các tài liệu đã nghiên cứu và đề xuất các năng lực cần thiết đối với NCV.

NCV trong các đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNNCL) có lĩnh vực chuyên môn khác nhau nên nhóm nghiên cứu đề xuất KNL bao gồm các năng lực chung (năng lực cốt lõi, năng lực bổ trợ), năng lực chuyên môn tiếp cận theo quy trình triển khai nghiên cứu khoa học (Không bao gồm mô tả chi tiết các năng lực theo từng lĩnh vực chuyên môn cụ thể). Danh mục năng lực của NCV chuyên môn nghiệp vụ, bao gồm 12 năng lực trong đó Đạo đức và bản lĩnh; Tổ chức thực hiện công việc; Quan hệ phối hợp, sử dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ phù hợp với nghiên cứu viên không giữ chức vụ quản lý, được kế thừa từ năng lực chức danh chuyên môn dùng chung tại Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 của Bộ Nội vụ; Năng lực Tư duy phân tích, Tư duy sáng tạo kế thừa từ khung năng lực cán bộ nghiên cứu của Huy và Giang (2022); các năng lực chuyên môn, nhóm tác giả kế thừa từ văn bản hướng dẫn của Bộ Khoa học và Công nghệ hướng dẫn xây dựng VTVL, bản mô tả công việc, KNL của NCV.

Bảng 1. Danh mục năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của nghiên cứu viên

TT	Nhóm năng lực	Tên năng lực
1	Năng lực cốt lõi	Đạo đức và bản lĩnh
		Tư duy phân tích
		Tư duy sáng tạo
		Tổ chức thực hiện công việc
2	Năng lực bổ trợ	Quan hệ phối hợp
		Sử dụng công nghệ thông tin
		Sử dụng ngoại ngữ
3	Năng lực chuyên môn	Năng lực xây dựng nhiệm vụ KHCN
		Năng lực hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN
		Năng lực kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN
		Năng lực thẩm định nhiệm vụ KHCN
		Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN

Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

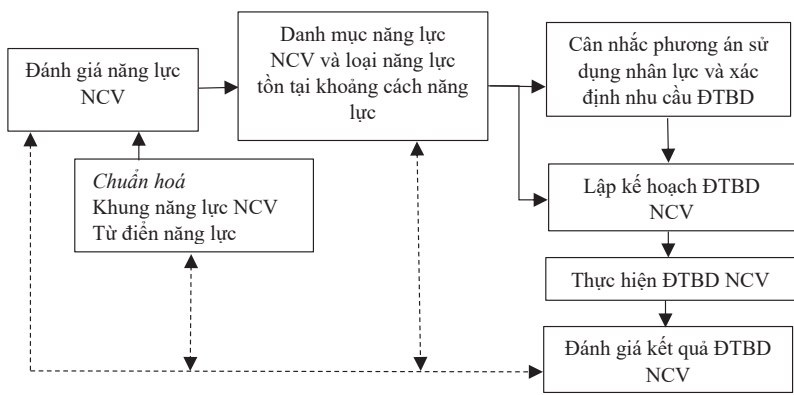
Đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên dựa trên năng lực:
 Có nhiều lý thuyết khác nhau về đào tạo nhân lực như đào tạo dựa trên khả năng sinh lời của dự án đào

tạo nhân lực, đào tạo tuân thủ, đào tạo dựa trên kết quả thực hiện công việc. Nghiên cứu này tiếp cận lý thuyết đào tạo dựa trên năng lực. Theo đó, các tổ chức chỉ lựa

chọn đào tạo, bồi dưỡng khi tồn tại khoảng cách năng lực (năng lực thực tế thấp hơn so với yêu cầu trong khung năng lực). Đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực bao gồm các hoạt động: xác định nhu cầu ĐTBĐ dựa trên kết quả đánh giá năng lực; lập kế hoạch ĐTBĐ

trên cơ sở xác định mục tiêu bù lấp khoảng cách năng lực và nội dung ĐTBĐ dựa vào mô tả khoảng cách năng lực; thực hiện đào tạo và đánh giá kết quả ĐTBĐ dựa vào đánh giá lại năng lực sau đào tạo cũng như khoảng cách năng lực đã được bù lấp sau ĐTBĐ.

Hình 1. Khung nghiên cứu do nhóm tác giả đề xuất



Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn trên cơ sở thu thập số liệu, tài liệu thứ cấp, phân tích thống kê, đánh giá, tổng hợp nhằm tổng quan và hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng, khung năng lực, cơ sở triển khai đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực cũng như tổng hợp, phân tích số liệu thực trạng về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.

Nhóm nghiên cứu triển khai khảo sát bằng bảng hỏi với 100% số lượng nghiên cứu viên chuyên môn nghiệp vụ (58 nghiên cứu viên), trong đó số phiếu phát ra và thu về là 58/58 phiếu và khảo sát bằng bảng hỏi đối với 12 viên chức lãnh đạo, quản lý tại các đơn vị trực thuộc của Viện KH&KTHN, trong đó số phiếu phát ra và thu về là 12/12 phiếu và phỏng vấn sâu đối với 04 trưởng nhóm nghiên cứu ưu tiên để thu thập thông tin. Sau đó, dữ liệu được tổng hợp, phân tích thống kê mô tả bằng phần mềm SPSS.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khung năng lực và đánh giá năng lực nghiên cứu viên Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Tại Viện KH&KTHN, khung năng lực và cấp độ năng lực của viện được xây dựng từ năm 2020, tuy nhiên viện chưa triển khai đánh giá năng lực NCV dựa trên năng lực và chưa đánh giá theo cấp độ năng lực. Việc đánh giá năng lực của NCV được thực hiện thông qua đánh giá cuối năm và chủ yếu là các thành

tích nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ như số lượng bài báo trong nước và quốc tế, vai trò chủ trì hoặc tham gia thực hiện đề tài, số lượng đề tài thực hiện, chất lượng và tiến độ, hiệu quả công việc và theo đánh giá định tính của người lãnh đạo, quản lý trong quá trình ra quyết định về việc ĐTBĐ viên chức.

Trên cơ sở khung năng lực NCV từ tổng quan nghiên cứu, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát các năng lực của NCV trên mức độ yêu cầu năng lực được thể hiện từ 0 đến 5 theo đó: 0 - Không yêu cầu (năng lực); 1- Rất thấp (Chưa đáp ứng); 2 - Thấp (Cơ bản); 3 - Trung bình (Đủ khả năng); 4 - Cao (Thành thạo); Điểm 5- Rất cao (Lão luyện), mỗi mục hỏi được lựa chọn phương án trả lời duy nhất từ một trong sáu mức trên, đối tượng khảo sát có thể không đồng ý với năng lực của nhóm tác giả đưa ra và tích vào 0 - Không yêu cầu (năng lực); nếu đồng ý thì tích để xuất mức độ yêu cầu của năng lực đó đối với đội ngũ NCV chuyên môn nghiệp vụ. Kết quả khảo sát không có năng lực đề xuất nào bị bác bỏ. Các thông số chi tiết về số điểm trung bình đối với các năng lực đề xuất đối với NCV được thể hiện thông qua 2 bảng kết quả khảo sát đối với NCV và đối với lãnh đạo, quản lý. Giá trị trung bình từng năng lực yêu cầu của lãnh đạo, quản lý thường cao hơn so với giá trị đề xuất của NCV, tuy nhiên độ chênh lệch ít và cùng cấp độ. Trong quá trình thiết kế, hoàn chỉnh phiếu khảo sát, nhóm nghiên cứu phỏng vấn một số lãnh đạo, quản lý, trưởng nhóm

ngiên cứu là các chuyên gia, nghiên cứu viên chính, NCV cao cấp về mức độ yêu cầu đối với các năng lực được đề xuất, đa số cán bộ được hỏi đánh giá điểm số trung bình đánh giá mức độ yêu cầu của năng lực tính theo giá trị trung bình của kết quả khảo sát đánh giá của lãnh đạo quản lý và được làm tròn theo quy ước toán học. Từ đó, nhóm nghiên cứu thống nhất đưa ra các cấp độ năng lực theo khung năng lực đề xuất (năng lực yêu cầu kèm theo) so sánh chênh

lệch giữa các cấp độ yêu cầu năng lực và năng lực thực tế của Nghiên cứu viên theo đánh giá của lãnh đạo quản lý. Tiếp đó, nhóm nghiên cứu khảo sát các năng lực thực tế của NCV theo KNL đã được đề xuất, kết quả đánh giá của lãnh đạo quản lý thấp hơn không đáng kể so với kết quả đánh giá trung bình các năng lực thực tế theo đánh giá của NCV, cụ thể thông qua số lượng người trả lời từng loại năng lực và giá trị trung bình của năng lực:

Bảng 2. Kết quả khảo sát khung năng lực và năng lực thực tế của nghiên cứu viên

Đơn vị tính: Người

Năng lực	Năng lực yêu cầu	Năng lực thực tế theo đánh giá của nghiên cứu viên						Năng lực thực tế theo đánh giá của lãnh đạo, quản lý					
		1	2	3	4	5	Giá trị trung bình	1	2	3	4	5	Giá trị trung bình
Đạo đức và bản lĩnh	4	0	0	15	27	16	4.02	0	0	0	11	1	4.08
Tư duy phân tích	3	0	4	30	24	0	3.34	0	0	8	4	0	3.33
Tư duy sáng tạo	3	0	6	29	23	0	3.29	0	0	9	3	0	3.25
Tổ chức thực hiện công việc	3	0	0	41	17	0	3.29	0	0	9	3	0	3.25
Quan hệ phối hợp	3	0	0	36	17	5	3.25	0	0	8	4	0	3.33
Sử dụng công nghệ thông tin	3	0	0	17	37	4	3.46	0	0	8	4	0	3.33
Sử dụng ngoại ngữ	3	0	8	32	13	5	3.31	0	0	7	3	1	3.17
Năng lực xây dựng nhiệm vụ KHCN	3	0	0	38	13	7	3.34	0	3	5	4	0	3.08
Năng lực hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	0	6	28	24	0	2.87	1	2	6	3	0	2.92
Năng lực kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	0	7	24	27	0	2.91	1	3	7	1	0	2.67
Năng lực thẩm định nhiệm vụ KHCN	2	5	10	30	13	0	2.43	5	3	4	0	0	1.92
Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN	3	4	10	31	13	0	3.07	0	2	7	3	0	3.08

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả tự đánh giá của nghiên cứu viên cho thấy khoảng cách năng lực tồn tại ở các năng lực:

- Đạo đức và bản lĩnh (năng lực yêu cầu mức độ 4, năng lực thực tế có 15 người cùng thiếu ở cấp độ 3, thiếu hụt năng lực 1 bậc);
- Tư duy phân tích (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 4 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc);
- Tư duy sáng tạo (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 6 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc);
- Sử dụng ngoại ngữ (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 8 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc);

- Năng lực hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 6 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc);
- Năng lực kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 07 người cùng thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 01 bậc);
- Năng lực thẩm định nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 2, năng lực thực tế có 05 người cùng thiếu ở cấp độ 1, thiếu hụt năng lực 01 bậc);
- Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 14 người cùng thiếu ở cấp độ 1,2, thiếu hụt năng lực 2 bậc).

Như vậy, tổng hợp chung lại có thể thấy NCV tự đánh giá bản thân còn có khoảng cách một số năng lực thực tế chưa đáp ứng cấp độ năng lực yêu cầu, thiếu hụt năng lực 1 bậc, 2 bậc và cần đào tạo bù đắp thiếu hụt năng lực này.

Lãnh đạo, quản lý các đơn vị đánh giá chung NCV còn khoảng cách năng lực thực tế so với năng lực yêu cầu, cụ thể:

- Năng lực xây dựng nhiệm vụ KHCN: (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 3 người đánh giá thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc);

- Năng lực hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 3 người đánh giá thiếu ở cấp độ 1,2, thiếu hụt năng lực 1 và 2 bậc);

- Năng lực kiểm tra thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 4 người đánh giá thiếu ở cấp độ 1,2, thiếu hụt năng lực 1 và 2 bậc);

- Năng lực thẩm định nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 2, năng lực thực tế có 5 người đánh giá thiếu ở cấp độ 1, thiếu hụt năng lực 1 bậc);

- Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN (năng lực yêu cầu mức độ 3, năng lực thực tế có 2 người đánh giá thiếu ở cấp độ 2, thiếu hụt năng lực 1 bậc).

Về giá trị trung bình năng lực thực tế, các năng lực cốt lõi và năng lực bổ trợ đáp ứng yêu cầu năng lực, trong năng lực chuyên môn có năng lực xây dựng nhiệm vụ và năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN đạt kỳ vọng về mức độ đáp ứng yêu cầu. Khả năng hướng dẫn, kiểm tra và thẩm định nhiệm vụ KHCN là những điểm số không đạt yêu cầu. Điều này cho thấy các năng lực thực tế của NCV chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá ở mức trên trung bình, chưa đạt mức cao và so sánh với

thực trạng cơ cấu đội ngũ NCV về trình độ có thể thấy trình độ học vấn của đội ngũ NCV tương đối cao tuy nhiên chất lượng chưa cao và không đồng đều, điều này cho thấy để nâng cao năng lực đội ngũ NCV, viện cần quan tâm và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NCV vì một số năng lực rất cần thiết để đạt được hiệu quả cao trong công tác nghiên cứu khoa học trong ngắn hạn và dài hạn, đồng thời bồi dưỡng và phát triển năng lực NCV theo hướng tiệm cận với trình độ khu vực và quốc tế.

4.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Để đánh giá về kết quả đào tạo, bồi dưỡng của viện, nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát đối với NCV và lãnh đạo, quản lý để thấy được đánh giá của các bên trong hoạt động ĐTBĐ của đơn vị. Kết quả khảo sát cho thấy NCV và lãnh đạo quản lý đơn vị đánh giá ở mức cao và mức trung bình đối với các hoạt động ĐTBĐ của đơn vị. Tiêu chí về việc hỗ trợ học phí đối với viên chức được cử đi đào tạo thấp.

Kết quả đào tạo, bồi dưỡng NCV tại Viện KH&KTHN giai đoạn 2020-2023 cụ thể:

** Chương trình đào tạo, bồi dưỡng do Nhà nước tổ chức*

Hàng năm, trên cơ sở kế hoạch của Bộ KH&CN, Viện NLNTVN, viện tổ chức triển khai, cử người tham gia các lớp đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, chức danh nghề nghiệp, ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ NCV; Mục tiêu, nội dung, chương trình, hình thức ĐTBĐ do các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước thực hiện theo thẩm quyền và phân cấp. Kinh phí đào tạo từ nguồn Ngân sách nhà nước cấp cho các cơ sở đào tạo. Trong 03 năm từ 2020-2022, Viện KH&KTHN đã đạt được một số kết quả ĐTBĐ, cụ thể:

Bảng 3. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020-2022

Đơn vị tính: Người

STT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	Bồi dưỡng CDNN Nghiên cứu viên	3	0	4
2	Bồi dưỡng CDNN Nghiên cứu viên chính	3	0	2
3	Khóa đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm	5	2	0
4	Bồi dưỡng quốc phòng và an ninh đối tượng 4	17	0	13
5	Khóa ĐTBĐ chuyên môn nghiệp vụ ở nước ngoài	0	01 trực tiếp; 25 trực tuyến	8
6	Bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng	0	0	3
7	Ngoại ngữ (B2)	0	0	1

Nguồn: Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

* Chương trình đào tạo, bồi dưỡng do Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân tổ chức

- Các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo chuyên ngành năng lượng nguyên tử

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác phát triển nguồn nhân lực hạt nhân giữa Viện NLNTVN và Cơ quan Năng lượng nguyên tử Nhật Bản (JAEA), Viện KH&KTHN thực hiện tổ chức triển khai các khóa ĐTBĐ về chuyên ngành năng lượng nguyên tử theo chức năng, nhiệm vụ được giao trong Điều lệ tổ chức và hoạt động của viện. Viện khảo sát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức trong các đơn vị trực thuộc viện, các Viện nghiên cứu, sở Khoa học và công nghệ, các trường đại học... Lập kế hoạch và thực hiện ĐTBĐ từng khóa. Mỗi khóa khoảng 5 ngày, học tập và thực

hành tại viện. Học viên tham dự các khóa ĐTBĐ là NCV của Viện, cán bộ nghiên cứu của các viện nghiên cứu, sở Khoa học và Công nghệ, sinh viên các trường đại học. Mỗi khóa học đều có chương trình, giáo án giảng dạy và học tập. Giảng viên Việt Nam là các chuyên gia, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp và một số nghiên cứu viên của viện. Mỗi khóa có từ 1-3 giảng viên Nhật Bản. Giáo trình giảng dạy được các giảng viên cập nhật, sửa đổi hàng năm. Nội dung giảng dạy bao gồm các bài giảng lý thuyết, bài thí nghiệm thực hành, thăm quan các trung tâm nghiên cứu và 2 bài kiểm tra. Học viên được cấp chứng chỉ khi hoàn thành khóa học. Kinh phí đào tạo được trích từ kinh phí sự nghiệp KH&CN, năm 2022 trích một phần từ kinh phí tự chủ của đơn vị.

Bảng 4. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng về năng lượng nguyên tử giai đoạn 2020-2022

Năm	Tên khóa học	Thời gian tổ chức	Học viên (người)		Kinh phí (triệu đồng)	Giảng viên Nhật Bản	Giảng viên & trợ giảng VN
			Tổng số	NCV của Viện			
1	Ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân	02-06/11/2020	9	1	50	01	10
2	Công nghệ lò phản ứng	23-27/11/2020	7	0	29	02	8
	Tổng		16	1	79	03	18
3	Quan trắc hoạt độ phóng xạ môi trường	18-22/10/2021	08	0	37	3	7
4	Ghi đo bức xạ	22-26/11/2021	06	03	37	0	9
	Tổng		14	3	74	3	16
5	Ứng phó sự cố bức xạ và hạt nhân	24-28/10/2022	17	0	64.4	01	15
6	Công nghệ lò phản ứng	24-28/10/2022	15	1	21.9 (KP tự chủ)	03 (02 trực tuyến)	12
	Tổng		32	01	86.3	04	27

Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo tổng kết Khóa đào tạo chuyên ngành năng lượng nguyên tử năm 2020; 2021; 2022 của Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân.

- Đào tạo, bồi dưỡng năng lực nghiên cứu viên thông qua các nhóm nghiên cứu

Những năm gần đây, Viện KH&KTHN luôn chú trọng việc xây dựng các nhóm nghiên cứu ưu tiên đáp ứng các nhiệm vụ trọng điểm cũng như định hướng phát triển lâu dài của viện, đào tạo nhân lực trong nhóm, đặc biệt là trưởng nhóm. Hiện tại, viện đang tập trung xây dựng 5 nhóm ưu tiên là: Nhóm Vật lý hạt nhân thực nghiệm; Nhóm Tính toán mô phỏng và quản trị cơ sở dữ liệu quan trắc phóng xạ; Nhóm Vật lý xạ trị và y học hạt nhân; Nhóm Thủy văn đồng vị; Nhóm Vật lý và công nghệ lò phản ứng. Mỗi nhóm có khoảng từ 5-7 thành viên, trong đó có NCV, NCV chính, NCV cao cấp và một số cộng

tác viên từ các viện nghiên cứu, bệnh viện, trường đại học... Trưởng các nhóm nghiên cứu là cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm, có khả năng dẫn dắt và phát triển nhóm nghiên cứu. Nhiệm vụ của các nhóm là đảm bảo duy trì và phát triển đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu của các nhiệm vụ chính trị được giao, thực hiện các đề tài nhiệm vụ nghiên cứu và triển khai ứng dụng là thế mạnh và truyền thống của viện. Việc đào tạo năng lực NCV chủ yếu thông qua quá trình thực hiện các đề tài, nhiệm vụ, thông qua các kênh hợp tác quốc tế và đào tạo dài hạn tiến sĩ, thạc sĩ. Động viên, khuyến khích các cán bộ trẻ của viện đi đào tạo sau đại học, ĐTBĐ ngắn hạn trong và ngoài nước. Việc xây dựng

và phát triển các nhóm ưu tiên đã đạt được một số kết quả nhất định, bước đầu đã tập hợp được đội ngũ các cán bộ có cùng hướng chuyên môn, cùng sở trường và sự đam mê nghiên cứu, đã thực hiện thành công nhiều đề tài nhiệm vụ, có được nhiều công bố quốc tế. Tuy nhiên, hiện trạng các nhóm nghiên cứu ưu tiên vẫn còn nhỏ, chưa phát triển được thành nhóm nghiên cứu mạnh, các nhóm còn mang nhiều tính chất đặc trưng của từng đơn vị nghiên cứu, chưa thực sự có được sự phối kết hợp tốt giữa các đơn vị trong và ngoài viện. Việc phát triển các nhóm nghiên cứu ưu tiên cần căn cứ vào các nhiệm vụ trọng tâm, các hướng nghiên cứu thế mạnh của viện cũng như nguồn nhân lực hiện có và nhu cầu của thực tiễn để xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh, thu hút được tài trợ nước ngoài, kinh phí của nhà nước trong nghiên cứu, đào tạo bồi dưỡng NCV trong nhóm.

- Khuyến khích nghiên cứu viên tự đào tạo và phát triển năng lực cá nhân

Lãnh đạo viện rất khuyến khích nguồn nhân lực nói chung và NCV nói riêng tham gia ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, điều này được thấy rõ thông qua số lượng NCV có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ ngày càng tăng trong những năm qua. Từ năm 2020-2022 có 6 NCV được cấp bằng tiến sĩ; 5 NCV được cấp bằng thạc sĩ. Viện còn tổ chức các hội nghị, hội thảo khoa học để NCV tham gia học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau và quan tâm đến các lĩnh vực chuyên môn liên quan. NCV tham gia đào tạo sau đại học phải tổ chức seminar báo cáo kết quả học tập và công trình nghiên cứu tại Viện. NCV tham gia các khóa ĐTBĐ ngắn hạn trong nước và quốc tế. Nguồn kinh phí ĐTBĐ sau đại học bao gồm: kinh phí do cá nhân tự chi trả hoàn toàn, nguồn khác được trích từ học bổng của các tổ chức đơn vị trong nước và quốc tế và theo diện hợp tác, hiệp định song phương. Trong điều kiện lương, thu nhập của cán bộ còn thấp nên việc tự trang trải kinh phí đào tạo, bồi dưỡng vẫn là mối quan tâm lớn của cán bộ, viên chức.

* Những kết quả đã đạt được

Công tác ĐTBĐ được Đảng ủy, lãnh đạo viện chú trọng quan tâm thực hiện tốt nhằm góp phần nâng cao năng lực, chất lượng, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của viên chức, tạo ra đội ngũ cán bộ kế cận thay thế, bổ sung cho cán bộ đã nghỉ hưu, chuyển công tác, đồng thời gắn ĐTBĐ với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ và kiện toàn đội

ngũ cán bộ của đơn vị. Viện đã chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng NCV đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Công tác ĐTBĐ được thực hiện tốt theo quy định về phân cấp, hình thức ĐTBĐ đội ngũ NCV phong phú, đa dạng. Viện chủ động cử NCV tham gia các khóa ĐTBĐ trong nước và ngoài nước, đặc biệt chú trọng đào tạo sau đại học, ĐTBĐ theo vị trí việc làm và đào tạo, bồi dưỡng NCV thông qua công việc nhằm tạo ra đội ngũ NCV đáp ứng tốt yêu cầu công việc, yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và xu hướng KHCN trên thế giới, nhờ vậy đội ngũ NCV của viện đã từng bước nắm được chủ trương, đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, phát triển KH&CN của Đảng và Nhà nước; nắm bắt nội dung, phương pháp triển khai nghiên cứu, xử lý thông tin, đánh giá kết quả nghiên cứu KH&CN; trực tiếp nghiên cứu, tham gia các hoạt động điều tra, khảo sát, phục vụ nghiên cứu; tham gia các sinh hoạt học thuật chuyên ngành; Viết báo cáo tổng kết nhiệm vụ KH&CN, biên soạn tài liệu, thông tin nhằm phổ biến và ứng dụng rộng rãi các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Các NCV còn phát triển thêm khả năng làm việc nhóm, tổ chức thực hiện công việc trong nhóm nghiên cứu, phối hợp và giải quyết tốt các mối quan hệ công tác. Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đa số NCV có khả năng tiếp thu ứng dụng công nghệ tương đối hiện đại, có khả năng chủ trì các đề tài cấp cơ sở, một số NCV chủ trì các đề tài cấp Bộ, tham gia các đề tài cấp Nhà nước, là tác giả và đồng tác giả của các bài báo quốc tế và trong nước.

* Hạn chế và nguyên nhân

Công tác ĐTBĐ tại viện trong những năm qua được thực hiện theo tiếp cận nội dung, theo quy định của Nhà nước về ĐTBĐ và thực hiện theo thẩm quyền, phân cấp quản lý. Công tác ĐTBĐ theo năng lực mới được thể hiện thông qua ĐTBĐ theo nhóm nghiên cứu ưu tiên và khuyến khích NCV tự tham gia ĐTBĐ sau đại học và bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng bổ trợ. Các hoạt động ĐTBĐ độc lập với nhau chưa có sự phối kết hợp rõ nét chưa đẩy mạnh ĐTBĐ theo năng lực. Việc xác định nhu cầu đào tạo được thực hiện theo đăng ký nhu cầu của NCV, đề xuất của lãnh đạo, quản lý đơn vị trực thuộc viện và chưa thực hiện tổng hợp nhu cầu đào tạo dựa trên các năng lực thực tế của NCV. Nội dung đào tạo bồi dưỡng chưa được xác định trên khung năng lực và chưa triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng dựa trên thiếu hụt khoảng cách năng lực NCV. Mặt khác, các nhóm nghiên cứu ưu tiên

có số lượng NCV còn ít và chưa thực sự trở thành nhóm nghiên cứu mạnh. Nguyên nhân chủ yếu là do hoạt động ĐTBĐ dựa trên năng lực chưa được Nhà nước triển khai mạnh mẽ, đồng bộ cùng các hoạt động bồi dưỡng khác. Công tác quy hoạch, đào tạo của viện để xây dựng đội ngũ nhân lực KHCN nói chung và NCV nói riêng nhằm đảm bảo cơ cấu, chức danh chưa được định hướng rõ theo hướng đào tạo theo năng lực để nâng cao năng lực, kỹ năng và phẩm chất đạo đức trong nghiên cứu và thực hiện nhiệm vụ. Kinh phí ĐTBĐ NCV được thực hiện theo quy định về thẩm quyền và nguồn kinh phí được giao cho các cơ sở ĐTBĐ. Nguồn kinh phí đào tạo do ngân sách phân bổ từ nguồn kinh phí dành cho ĐTBĐ của toàn viện khá hạn chế, chủ yếu được trích từ kinh phí sự nghiệp KH&CN, điều kiện cơ chế tự chủ ngày càng cao, trong khi đó chức năng, nhiệm vụ của viện chủ yếu là nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu định hướng ứng dụng trong lĩnh vực KHCN hạt nhân, thực hiện nhiệm vụ chính trị đảm bảo an toàn, an ninh và ứng phó các sự cố bức xạ, hạt nhân, xây dựng và phát triển tiềm lực KHCN hạt nhân cho đất nước.

4.3. Các giải pháp và khuyến nghị

4.3.1. Giải pháp

** Chuẩn hóa Khung năng lực nghiên cứu viên, từ điển năng lực và xây dựng quy trình định kỳ đánh giá năng lực nghiên cứu viên Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân*

Hiện nay, NCV của viện có nhiều vị trí việc làm liên quan đến những chuyên ngành khác nhau, do đó nhóm nghiên cứu khuyến nghị viện cần xem xét lại Khung năng lực hiện có đã xây dựng đối với nghiên cứu viên và thực hiện đánh giá, bổ sung, chỉnh sửa, hoàn thiện lại Bảng mô tả công việc và yêu cầu tiêu chuẩn năng lực chức danh, từ điển năng lực chức danh NCV. Theo đó, viện đưa ra khung năng lực chung đối với NCV nhưng không cố định (khung mở), từ đó các đơn vị trực thuộc viện phối hợp với bộ phận tổ chức cán bộ có thể điều chỉnh để xây dựng khung năng lực phù hợp với tính chất công việc, vị trí việc làm của từng NCV trong từng thời điểm khác nhau. Để việc triển khai đảm bảo tính chính xác, cần thiết thực hiện khảo sát, đánh giá tình hình thực tế, từ đó đưa ra phương án điều chỉnh phù hợp với định hướng phát triển của viện. Việc chuẩn hóa Khung năng lực NCV cần đáp ứng theo định hướng chiến lược của viện đến năm 2030, phù hợp với yêu cầu năng lực thực tế hiện nay đối với đội ngũ NCV theo hướng tiệm cận với trình độ

và năng lực trong khu vực và quốc tế.

Trên cơ sở khung năng lực đã được phê duyệt, đơn vị xây dựng quy trình định kỳ đánh giá năng lực NCV hàng năm hoặc theo giai đoạn nhằm đánh giá năng lực thực tế của NCV, xác định khoảng trống năng lực để có cơ sở thực hiện các hoạt động quản trị nhân sự theo hướng tiếp cận năng lực như quy hoạch, tuyển dụng, ĐTBĐ, bố trí, sử dụng, đánh giá NCV dựa trên KNL, đặc biệt là kịp thời có các phương án sử dụng đội ngũ NCV và có phương hướng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NCV.

** Cần nhắc phương án sử dụng đội ngũ nghiên cứu viên và xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nghiên cứu viên*

Căn cứ vào kết quả tổng hợp đánh giá năng lực NCV hàng năm, đơn vị có thể xác định được khoảng cách năng lực đang tồn tại, lựa chọn và thiết kế nội dung chương trình đào tạo một cách chính xác hơn hoặc thiết kế các biện pháp can thiệp khác. Cụ thể từ bảng 2 có thể thấy có 8 NCV cần được gửi tham gia khoá bồi dưỡng về ngoại ngữ, những NCV còn tồn tại hạn chế về năng lực tư duy và sáng tạo cần điều chỉnh phương án sử dụng NCV cho phù hợp hơn ở hiện tại hoặc thay đổi phương án quy hoạch vị trí công việc trong tương lai như điều chuyển vị trí công việc cho NCV đang tồn tại khoảng cách năng lực đến vị trí đang cần tuyển dụng (tuyển từ bên trong) kèm theo phương án tuyển dụng nhân lực cho vị trí NCV đó đang làm việc cũng có thể xóa bỏ khoảng cách năng lực theo yêu cầu công việc và giảm nhẹ gánh nặng đào tạo nhân lực. Đối với những NCV chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cần điều chuyển công việc hoặc thiết kế chương trình ĐTBĐ tập trung trong viện vì những NCV này có VTVL đặc thù theo ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn của viện.

Tiếp theo, nhóm nghiên cứu khuyến nghị viện cần cân nhắc khả năng tài chính đầu tư cho ĐTBĐ NCV và mức độ quan trọng của các loại năng lực cần đào tạo đối với công việc, đối với tổ chức. Quá trình tổng hợp nhu cầu đào tạo bắt đầu từ danh sách các loại năng lực của NCV cần đào tạo, rà soát khoảng cách năng lực và giải pháp thay thế đào tạo đối với từng trường hợp trước khi kết luận lựa chọn giải pháp đào tạo. Sau quá trình rà soát trên, những NCV lựa chọn đào tạo được tổng hợp lại và thống kê từng nội dung đào tạo với các thông số phản ánh nhu cầu đào tạo (đào tạo loại năng lực gì, ở cấp độ nào, cho bao nhiêu người, mức độ quan trọng bình quân là bao nhiêu). Quá trình đào tạo NCV dựa

trên năng lực vẫn thực hiện 4 giai đoạn cơ bản từ xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch đào tạo, triển khai đào tạo, đến tổng kết đánh giá kết quả đào tạo.

* Xây dựng kế hoạch và hoàn thiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực nghiên cứu viên tại Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

- Lập kế hoạch đào tạo dựa trên năng lực

Nhóm nghiên cứu khuyến nghị Viện KH&KTHN lập kế hoạch ĐTBĐ đối với các năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của NCV, mục tiêu bù lấp khoảng cách năng lực, hướng tới phát triển năng lực theo VTVL, theo ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn của NCV, đây là những năng lực rất cần thiết để đạt được hiệu quả cao trong công tác nghiên cứu khoa học trong ngắn hạn và dài hạn, đồng thời bồi dưỡng và phát triển năng lực NCV theo hướng tiệm cận với trình độ khu vực và quốc tế.

Để lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, Viện KH&KTHN cần xác định mục tiêu đào tạo, nội dung, hình thức, phương pháp, thời gian đào tạo phù hợp và khả thi cùng danh sách giảng viên, học viên của từng khóa học, cụ thể:

Mục tiêu đào tạo nhằm trang bị cho NCV của viện các kiến thức, thái độ và kỹ năng cần thiết giúp cải thiện chất lượng nghiên cứu và chuyển giao kết quả nghiên cứu, cụ thể: Hướng dẫn cách xác định nhiệm vụ nghiên cứu KHCN các cấp, quy trình thủ tục xây dựng, hướng dẫn cách kiểm tra, thực hiện, thẩm định, phối hợp thực hiện nhiệm vụ KHCN và những khó khăn vướng mắc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ KHCN; Phát triển kỹ năng nghiên cứu khoa học; kỹ năng tổng hợp, phân tích thông tin, điều tra, khảo sát, tổ chức thực hiện và viết các bài báo khoa học và các kỹ năng nghề nghiệp cơ bản khác.

Nội dung ĐTBĐ bám sát khung năng lực và có cập nhật, điều chỉnh bổ sung định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu. Mỗi năng lực sẽ được tổ chức thành module đào tạo và được phân chia thành 3 cấp độ (cơ bản, thành thạo và nâng cao), các module hướng tới mục tiêu phát triển năng lực cụ thể của NCV và phù hợp với chiến lược, mục tiêu phát triển của tổ chức. Hình thức ĐTBĐ bao gồm: Tự nghiên cứu tài liệu, bài giảng e-Learning, qua các phương tiện online... trước khi tham khảo khóa học trực tiếp; Học tập trực tiếp trên lớp; Trải nghiệm thực tiễn công việc tại đơn vị. Đào tạo thông qua công việc, thông qua các nhóm nghiên cứu ưu tiên để NCV thực hành các kiến thức, kỹ năng thu được thông qua việc chủ trì, tham gia các đề tài các cấp,

tổ chức thực hiện nhiệm vụ NCKH, thực hành viết báo cáo kết quả nghiên cứu và hoàn thành các bài báo khoa học trong nước và quốc tế theo phạm vi đề tài nghiên cứu, rút ra những kinh nghiệm từ thực tế để nâng cao năng lực của bản thân. Tùy thuộc vào khoảng cách năng lực của NCV mà có phương thức đào tạo phù hợp.

Kinh phí ĐTBĐ NCV dựa trên năng lực thuộc nhóm chương trình bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm, là kiến thức chuyên ngành cần thiết cho các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ. Vì vậy, để triển khai hoạt động ĐTBĐ dựa trên năng lực, cần thiết định hướng chiến lược quyết liệt từ lãnh đạo viện và đầu tư ngân sách tài chính để tổ chức các khóa ĐTBĐ. Vì vậy, lãnh đạo viện, người phụ trách đào tạo, kế toán cần phải dự trù và cân đối thu chi để đảm bảo kinh phí cho ĐTBĐ, cần có các giải pháp bổ sung kinh phí ĐTBĐ từ việc đẩy mạnh doanh thu, lợi nhuận, liên doanh, liên kết và chuyển hóa kết quả nghiên cứu, thực hiện hợp tác quốc tế, kêu gọi tài trợ của các tổ chức, cá nhân và xã hội hóa ĐTBĐ ...

Tài liệu ĐTBĐ được biên soạn theo từng chủ đề cần đảm bảo tính logic, chính xác, rõ ràng và mạch lạc. Nội dung tài liệu bám sát cơ sở lý thuyết, tham khảo tài liệu, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn triển khai hoạt động nghiên cứu KHCN theo từng lĩnh vực của đơn vị để xây dựng nội dung giảng dạy phù hợp với thực tiễn tại đơn vị và năng lực của NCV. Giảng viên tham gia giảng dạy theo từng chuyên đề là các chuyên gia, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp hoặc giảng viên nước ngoài có nhiều kinh nghiệm, thành tích trong quản lý và nghiên cứu khoa học. Thời gian tổ chức các khóa ĐTBĐ căn cứ theo việc sắp xếp công việc tại đơn vị và kế hoạch thực hiện khóa bồi dưỡng và cá nhân NCV. Cơ sở ĐTBĐ chủ yếu được thực hiện tại viện hoặc tại các cơ sở ĐTBĐ theo quy định khác. Các học viên tham dự ĐTBĐ được cấp chứng chỉ và là cơ sở để đánh giá hoàn thành nhiệm vụ hàng năm và xác nhận đạt chuẩn năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ.

- Thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực

Trên cơ sở kế hoạch ĐTBĐ đã được phê duyệt, viện cần triển khai các hoạt động tổ chức các chương trình ĐTBĐ theo chuyên đề năng lực. Lãnh đạo viện tổ chức các buổi hội thảo, tập huấn giới thiệu, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm để đổi mới nhận thức, quan điểm của lãnh đạo, quản lý các cấp và NCV trong đơn vị về phương pháp, hiệu quả, tác

động của việc triển khai ứng dụng KNL vào hoạt động ĐTBĐ. Triển khai chuẩn bị khóa ĐTBĐ bao gồm quyết định cử đi đào tạo, lập thời khóa biểu, thông báo tới các đối tượng đào tạo, lập danh sách, mời giảng viên, chuẩn bị tài liệu, điều kiện vật chất như lớp học, trang thiết bị, văn phòng phẩm, phiếu đánh giá khóa học... Triển khai tổ chức đào tạo và quản lý lớp học bao gồm kiểm tra các điều kiện kỹ thuật, đón tiếp học viên, phát tài liệu, phổ biến nội quy, quy định lớp học, hỗ trợ giảng viên và học viên, phân bổ kinh phí đào tạo theo đúng kế hoạch, tổ chức thi, kiểm tra đánh giá năng lực NCV theo chuyên đề ĐTBĐ. Sau khóa học, tổng hợp kết quả thi đánh giá năng lực và công bố kết quả thi, tổng hợp ý kiến đánh giá của học viên, giảng viên, tổ chức phát chứng chỉ, làm báo cáo toàn khóa học, bổ sung hồ sơ đào tạo, hồ sơ nhân viên...

- *Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực*

Triển khai đánh giá kết quả ĐTBĐ dựa trên năng lực và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của đội ngũ NCV. Nội dung đánh giá sẽ bao gồm mức độ hài lòng của NCV về chương trình ĐTBĐ, giảng viên giảng dạy và công tác tổ chức khóa học; Các kiến thức kỹ năng theo mục tiêu ĐTBĐ của chương trình theo chuyên đề; khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng đã học được vào thực tế công việc của NCV tại đơn vị công tác để cải thiện kết quả công việc của cá nhân và tổ chức. Phương pháp và hình thức đánh giá bao gồm thực hiện hình thức đánh giá quá trình (có thể khảo sát bằng phiếu hỏi, qua các bài kiểm tra, thi cuối khóa) và hình thức đánh giá tổng hợp (thực hiện theo giai đoạn, định kỳ, kết quả đạt được sau đào tạo, qua một thời gian làm việc thực tế) để đánh giá tổng hợp kết quả phát triển của học viên, đưa ra những chính sách phù hợp. Kết quả đánh giá là cơ sở để đánh giá mức độ đáp ứng của NCV đối với yêu cầu công việc. Sau khi được đào tạo mà năng lực NCV có cải thiện đáng kể, kết quả đánh giá hoàn thành công việc được nâng cao, bù đắp được khoảng cách năng lực thì có thể sử dụng cho kế hoạch đào tạo chuyên sâu, phát triển năng lực hơn nữa, hoặc có lộ trình phát triển nghề nghiệp tốt hơn. Ngược lại, nếu NCV sau đào tạo kết quả đào tạo không đạt, kết quả hoàn thành công việc không đạt yêu cầu, không đưa được những kiến thức đã được đào tạo vào để cải thiện công việc thì lãnh đạo, quản lý trực tiếp và bộ phận tổ chức cán bộ cũng phải đánh giá và có phương án/lộ trình luân chuyển nhân sự phù hợp. Việc đánh giá lại nên được

triển khai định kỳ giúp lãnh đạo đơn vị và lãnh đạo Viện liên tục nhìn nhận về kết quả rèn luyện và phát triển năng lực của NCV.

4.3.2. *Khuyến nghị*

* Khuyến nghị với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng NCV dựa trên KNL được thực hiện thành công, đạt kết quả tốt, nhóm nghiên cứu xin khuyến nghị một số nội dung đối với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong thời gian tới bao gồm: Xây dựng và hoàn thiện Thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ chuyên ngành KHCN; Ứng dụng KNL trong xây dựng vị trí việc làm và các hoạt động quản trị nhân lực của tổ chức; Xem xét, phê duyệt kinh phí, kế hoạch ĐTBĐ NCV dựa trên KNL phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các ĐVSNC; Tạo điều kiện trong công tác đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo VTVL cho các cán bộ trẻ, cán bộ tiềm năng, cán bộ chủ chốt của viện để nâng cao năng lực nghiên cứu của NCV, xây dựng quy hoạch và phát triển các nhóm nghiên cứu ưu tiên. Hỗ trợ tạo điều kiện cho các đơn vị trong việc xây dựng các kênh hợp tác trong nước và quốc tế; Tiếp tục duy trì, phát triển các mối quan hệ hợp tác truyền thống; Tranh thủ các cơ hội hợp tác quốc tế để tiếp cận nền KHCN tiên tiến của thế giới, tận dụng nguồn lực; Đồng thời đào tạo nâng cao trình độ cán bộ và đào tạo chuyên gia trong lĩnh vực khoa học và kỹ thuật hạt nhân. Tiếp tục duy trì và đẩy mạnh các hoạt động hợp tác song phương với các đối tác nước ngoài truyền thống như Nhật Bản, Hàn Quốc, Pháp, Nga...; Tích cực tham gia các hoạt động hợp tác nghiên cứu và đào tạo với Cơ quan Năng lượng nguyên tử quốc tế (IAEA), hợp tác vùng RCA, Tổ chức Hiệp ước cấm thử vũ khí hạt nhân toàn diện (CTBTO); Tăng cường đề cử và tạo điều kiện cho các cán bộ tham dự các hội nghị, hội thảo quốc tế, tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài, góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu cho các cán bộ chuyên môn của viện.

* Khuyến nghị đối với đội ngũ nghiên cứu viên Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân

Căn cứ vào KNL của NCV và các vị trí chức danh khác của Viện như KNL nghiên cứu viên chính, KNL viên chức lãnh đạo, quản lý, từng NCV của Viện có thể xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp của bản thân, NCV tự đánh giá năng lực theo tiêu chuẩn, so sánh và xác định các cấp độ cần đạt được trong KNL theo vị trí việc làm mà NCV đảm nhiệm hoặc xem xét các năng lực và cấp độ năng lực yêu

cầu của NCV chính hoặc vị trí việc làm lãnh đạo quản lý để tự xây dựng lộ trình phát triển năng lực cá nhân thông qua các hình thức ĐTBĐ; Lập kế hoạch đào tạo và phát triển bản thân, lựa chọn các biểu hiện năng lực cần ở mức độ nâng cao để phát triển theo hướng nội dung cần ĐTBĐ, thời gian thực hiện, ai sẽ hỗ trợ ĐTBĐ, kèm cặp, đánh giá và đo lường kết quả phát triển năng lực bằng cách nào và kiểm định năng lực thông qua thực tế thực hiện công việc; Tăng cường đào tạo sau đại học, tham gia các khóa ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong nước và nước ngoài; Tự học hỏi trau dồi khả năng nghiên cứu thông qua quá trình tự học, tự nghiên cứu và trong quá trình làm việc để tăng khả năng tự duy, khả năng phân tích, sáng tạo trong nghiên cứu khoa học; Tự học hỏi thêm về ngoại ngữ, tin học để có thể đọc, nghiên cứu thông qua tài liệu tiếng anh; Tham gia các khóa ĐTBĐ theo hình thức e-Leaning, các khóa ĐTBĐ trực tuyến khác nhằm tiết kiệm thời gian, tiết kiệm chi phí, học mọi lúc, mọi nơi để tự hoàn thiện bản thân,

học cho gia đình, học vì cuộc sống và học vì sự phát triển của tổ chức, của xã hội.

5. Kết luận

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KHCN, đào tạo bồi dưỡng dựa trên KNL là một cách tiếp cận mới, có vai trò quan trọng, thiết yếu giúp tổ chức đạt được mục tiêu phát triển nhân lực của mình thông qua việc tăng cường năng lực của nhân viên. Đào tạo, bồi dưỡng NCV dựa trên năng lực sẽ giúp nâng cao hiệu quả ĐTBĐ NCV đáp ứng yêu cầu phát triển KH&CN của viện và của ngành năng lượng nguyên tử trong thời gian tới. Đồng thời, giúp NCV ứng dụng KNL để xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp của mình thông qua việc tự đánh giá năng lực cá nhân so với KNL của vị trí việc làm đang đảm nhận và vị trí công việc hướng tới trong tương từ đó xác định lộ trình ĐTBĐ phù hợp với năng lực và phẩm chất cá nhân. Vì vậy, bên cạnh việc triển khai các giải pháp đồng bộ của Nhà nước, mỗi ĐVSNCN cần có những giải pháp về ĐTBĐ áp dụng linh hoạt với điều kiện của đơn vị và VTVL mà NCV đảm nhiệm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- APEC and Deloitte. (2010). *Skills and competencies for researcher by 2020*.
- Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nội vụ. (2014). *Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKH-CN-BNV ngày 01 tháng 10 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ và Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mã số và Tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành Khoa học và Công nghệ*.
- Bộ Khoa học và Công nghệ. (2019). *Quyết định số 1038/QĐ-BKH-CN ngày 02/5/2019 của Bộ KH&CN về việc Ban hành Quy chế quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Bộ KH&CN*.
- Bộ Nội vụ. (2022). *Thông tư số 22/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung, hỗ trợ phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung, hỗ trợ phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập*.
- Dubois, D., and Rothwell, W. (2004). *Competency-based human resource management: discover a new system for unleashing the productive power of exemplary performers*. Nicholas Brealy
- Hồng, N. T. (2023). *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực*. NXB Lao động.
- Huy, T. Q., & Giang, T. T. H. (2022). *Khung năng lực cho phát triển nhân lực khoa học và công nghệ tại Việt Nam*. NXB Lao động.
- Lucia, A.D. and Lepsinger, R. (1999). *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in an Organization*.
- Luân, H. V. & Chi, N. T. K. (2022). *Giáo trình quản lý nguồn nhân lực*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Quân, L. (2016). *Khung năng lực lãnh đạo quản lý khu vực hành chính công*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phê, H. (2003). *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Trung tâm Từ điển học, Hà Nội - Đà Nẵng.
- Vitae. (2011). *Researcher Development Framework*. Careers Research and Advisory Centre.
- Viện Khoa học và Kỹ thuật hạt nhân. (2020; 2021; 2022). *Báo cáo Kết quả đào tạo, bồi dưỡng*.

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VĨNH PHÚC

TS. Bùi Đức Thịnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ducthinh0105@gmail.com

ThS. Phan Thị Vinh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phanvinh1405.ulsu@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo nghiên cứu trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) đối với người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cho thấy, các DNNVV mặc dù đã có những đóng góp tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tuy nhiên việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của khối doanh nghiệp này vẫn còn hạn chế. Phần lớn các DNNVV chưa đảm bảo đầy đủ lợi ích hợp pháp cho người lao động. Tính đến năm 2022, chỉ có 26,1% số doanh nghiệp tham gia BHXH với 19,1% số người lao động đang làm việc trong khối này được tham gia. Việc thực hiện chế độ thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở phần lớn doanh nghiệp chưa đúng quy định. Tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Doanh nghiệp có quy mô càng nhỏ thì tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ càng thấp. Bài viết cũng đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường trách nhiệm xã hội của DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đối với người lao động trong thời gian tới.

Từ khóa: trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động; doanh nghiệp nhỏ và vừa; người lao động.

SOCIAL RESPONSIBILITY OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES TO EMPLOYEES IN VINH PHUC PROVINCE

Abstract: The article studying the social responsibility of small and medium enterprises (SMEs) to employees in Vinh Phuc province shows that although SMEs have made positive contributions to the socio-economic development of the local, the implementation of social responsibility in this business sector to employees is still limited: Most SMEs have not yet fully ensured the legal benefits of employees. Up to 2022, there was only 26.1% of enterprises participate in social insurance with 19.1% of employees working in this sector participating. The implementation of the regime of working time and rest time in most enterprises is not by regulations. The proportion of workers equipped with protective equipment accounted for only 34.8%, periodical health check-up was 26.5% and only 14% received training in occupational safety. The smaller the enterprise is, the lower the percentage of employees was signed labor contracts. The article also proposes some solutions to enhance the social responsibility of SMEs in Vinh Phuc province toward employees in the coming time.

Keywords: corporate social responsibility to employees; small and medium enterprises; employees.

Mã bài báo: JHS-127

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2023

Ngày nhận bài: 20/5/2023

Ngày duyệt đăng: 20/06/2023

Ngày nhận phản biện: 2/6/2023

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXH của DN) là một vấn đề được quan tâm từ giữa thế kỷ 20 trên thế giới, xuất phát từ các quốc gia Âu, Mỹ và được vận dụng ở Việt Nam trong khoảng 20 năm trở lại đây cùng với quá trình hội nhập quốc tế.

Phần lớn doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và vừa, những hạn chế vốn có của khối doanh nghiệp này đã trở thành rào cản trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trước hết là do sự hiểu biết chưa đầy đủ của các doanh nghiệp về nội hàm trách nhiệm xã hội, đồng thời những khó khăn về tài chính, kỹ thuật của doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng làm hạn chế việc thực hiện các chuẩn mực xã hội (Đức, 2010).

Người lao động là một bộ phận hữu cơ của doanh nghiệp. Giữa hai nhóm lợi ích này có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại rất mạnh mẽ. Khi doanh nghiệp gia tăng quyền lợi cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ thu lại được sự cống hiến nhiệt tình, tức là người lao động sẽ góp phần làm gia tăng lợi ích cho doanh nghiệp. Bản thân sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp cũng chính là đóng góp cho xã hội. Nói cách khác, người lao động cũng tham gia vào quá trình gánh vác trách nhiệm xã hội cùng với doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với người lao động

Các nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng sự quan tâm của các DNNVV đối với trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHDN) còn ở mức độ hạn chế so với các hãng lớn và đặc thù về nguồn lực, văn hóa kinh doanh của khối doanh nghiệp này được xem là những rào cản trong thực hiện TNXHDN.

Nghiên cứu của Fuller and Tian (2006) và Udayasnakar (2008) cho biết, các DNNVV chưa có thái độ rõ ràng trong việc thực hành trách nhiệm xã hội, ngoại trừ các hoạt động từ thiện. Tư duy về TNXH của DNNVV cũng có sự khác biệt so với các hãng lớn. Nếu động lực thực hành TNXH của các hãng lớn là vì mục tiêu phát triển bền vững và hướng tới cộng đồng thì động lực của DNNVV chủ yếu là để cải thiện uy tín, hình ảnh hoặc để tìm kiếm một sự bình đẳng với các doanh nghiệp lớn. Vì thế, DNNVV thường quan tâm nhiều hơn đến những hoạt động xã hội bên ngoài như làm từ thiện.

Nghiên cứu của Li Yu (2010) đã chỉ ra một số thách thức trong thực hiện TNXH ở các doanh nghiệp nhỏ như thiếu nguồn lực tài chính và nhân lực, hạn chế về nhận thức, thiếu sự hỗ trợ thích hợp và thông tin.

Tính đến nay, các công trình nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nước

ta chưa nhiều, chủ yếu là các bài viết ngắn mang tính định hướng; một số nghiên cứu đã đánh giá, phân tích thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa song mỗi nghiên cứu xem xét dưới các góc nhìn và phạm vi khác nhau.

- Nghiên cứu của Duyên và Cảnh (2012) với đề tài “Phân tích các nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các DNNVV ở thành phố Cần Thơ”, nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các DNNVV thành phố Cần Thơ được thúc đẩy bởi bốn nhân tố: Lợi ích kinh tế, chính sách vĩ mô, đạo đức kinh doanh và định hướng cộng đồng. Trong đó, đạo đức kinh doanh được đánh giá là nhân tố có mức độ tác động cao nhất, đóng vai trò là trung tâm thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện các hoạt động liên quan đến TNXHDN. Kế đến là nhân tố lợi ích kinh tế và chính sách vĩ mô, được đánh giá là quan trọng. Thông qua việc đáp ứng yêu cầu của khách hàng và đối tác sẽ giúp cho doanh nghiệp có thể duy trì lòng trung thành của khách hàng, nâng cao năng lực cạnh tranh, từ đó có thể tối đa hóa lợi nhuận. Nhân tố định hướng cộng đồng được đánh giá là có tác động thúc đẩy thấp nhất do các DNNVV với qui mô kinh doanh nhỏ bé, năng lực tài chính hạn chế nên các chương trình và hoạt động vì cộng đồng cũng như trách nhiệm từ thiện chưa thực sự được quan tâm.

- Nghiên cứu của Châu (2013) về “Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với người lao động: Nghiên cứu trường hợp ở Thành phố Hồ Chí Minh”. Dựa trên kết quả khảo sát từ 31 cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể và 35 người lao động, tác giả đã nhận định người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể chưa được quan tâm đúng mức, thể hiện qua các nội dung: Đa số người lao động không có hợp đồng lao động và không được đóng bảo hiểm xã hội. Tiền lương thực tế trả cho người lao động thấp hơn so với mặt bằng chung của xã hội; có sự chênh lệch về thu nhập giữa nam và nữ; người lao động ít được trang bị phương tiện bảo hộ... Tác giả cho rằng, sự hạn chế trong thực hiện trách nhiệm đối với người lao động của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể trước hết là do quy mô nhỏ bé của các doanh nghiệp này, số lượng lao động ít và thiếu ổn định do tính thời vụ nên các chế độ về hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội thường bị bỏ qua.

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Tại Việt Nam, khái niệm về DNNVV trải qua thời gian cũng có nhiều thay đổi và được hoàn thiện trong Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa được Quốc hội ban hành ngày 12/6/2017, Quốc hội (2017). Đây

cũng là quan điểm hiện hành và đang được sử dụng chính thức tại Việt Nam. Cụ thể như sau: “Doanh nghiệp nhỏ và vừa bao gồm doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa, có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 200 người và đáp ứng một trong hai tiêu chí sau đây:

- Tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng;
- Tổng doanh thu của năm trước liền kề không quá 300 tỷ đồng”.

2.1.2. Trách nhiệm xã hội

Mặc dù có nhiều khái niệm khác nhau về trách nhiệm xã hội, song nội hàm của các khái niệm này về cơ bản có những điểm tương đồng. Nét chung của các quan điểm về trách nhiệm xã hội là một cơ chế điều hòa các quan hệ xã hội, xã hội có bao nhiêu mối quan hệ thì có bấy nhiêu loại trách nhiệm xã hội (Toàn, 2012). Nền tảng của trách nhiệm xã hội dựa trên các mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội với bản chất con người, với hệ thống xã hội và trật tự xã hội, với đạo đức, với bản chất và mô hình của hệ thống kinh tế.

2.1.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về TNXH của DN, nhưng có thể hiểu như sau:

TNXH của DN cần được thể hiện đầy đủ theo ba khía cạnh: nội dung - thực hiện những trách nhiệm nào? Phương thức - thực hiện như thế nào? và động lực - tại sao phải thực hiện, thực hiện vì mục đích gì?

Theo xu hướng mới nhất, có thể khái quát về TNXH của DN như sau: TNXH của DN là việc doanh nghiệp định hướng các hành vi của họ nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế, tuân thủ pháp luật, bảo vệ môi trường, đạo đức kinh doanh, tự nguyện đóng góp cho xã hội theo hướng hài hòa lợi ích của các bên liên quan và theo đuổi mục tiêu phát triển bền vững.

2.1.4. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động đề cập đến trách nhiệm đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động ở cả hiện tại và tương lai (Kiệm & cộng sự, 2017). Các bộ tiêu chuẩn về TNXH của DN đối với người lao động được sử dụng rộng rãi trên thế giới như: Bộ tiêu chuẩn SA 8000 của tổ chức Trách nhiệm quốc tế (SAI) đề cập đến TNXH của DN nhằm cải thiện điều kiện làm việc gồm yêu cầu về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, về phân biệt đối xử, thời giờ làm việc, phúc lợi, sức khỏe và an toàn, thỏa ước tập thể... (Social Accountability International, 2013); hay trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc, bộ tiêu chuẩn của WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) có 12 nguyên tắc, trong đó có 8 nguyên tắc quy định về trách nhiệm

xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động; Hiệp hội Ngoại thương châu Âu cũng có quy tắc ứng xử BSCI (Business Social Compliance Initiative) gồm 10 quy tắc về vấn đề sử dụng lao động.

Nhìn chung, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động thể hiện trên cả bốn khía cạnh cơ bản là kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện (tự nguyện) theo thứ tự từ thấp đến cao (Carroll, 1991). Để đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động, trước hết doanh nghiệp có trách nhiệm chấp hành nghiêm các văn bản luật liên quan đến lĩnh vực lao động. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng có trách nhiệm đáp ứng những quyền lợi cao hơn của người lao động ngoài phạm vi luật định trên tinh thần tự nguyện. Ở Việt Nam, theo Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019) một số trách nhiệm pháp lý chủ yếu mà doanh nghiệp phải thực hiện trong sử dụng lao động là: xây dựng chế độ sử dụng lao động đầy đủ; bảo đảm quyền và lợi ích căn bản cho người lao động bao gồm: ký kết hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm cho người lao động, làm việc và nghỉ ngơi; xây dựng qui chế tiền lương; không vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm trong sử dụng lao động như lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lao động trẻ em...

Người lao động bên cạnh việc đòi hỏi được hưởng các quyền lợi cơ bản, chính đáng theo quy định pháp luật thì còn có những mong muốn cao hơn về chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển con người, chế độ ưu tiên, sự chia sẻ và sự tôn trọng... Những quyền lợi này mặc dù cũng đã được quy định trong Bộ luật Lao động, song phần lớn không có những giới hạn cụ thể và việc đo lường mức độ thực hiện của doanh nghiệp về các vấn đề này thật không dễ dàng. Vì vậy, doanh nghiệp cần có những quyết sách và hành động mang tính tự nguyện, thể hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động của mình.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả thu thập dữ liệu thứ cấp thông qua các tài liệu được công bố chính thức của Cục thống kê tỉnh Vĩnh Phúc. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát người lao động trong các DN NVV trên địa bàn tỉnh.

Tỉnh Vĩnh Phúc có 9 huyện, tác giả tiến hành khảo sát các DN NVV thuộc 4 huyện/thị của tỉnh, bao gồm thành phố Vĩnh Yên, huyện Yên Lạc, huyện Bình Xuyên và huyện Vĩnh Tường. Tổng số DN NVV thuộc 4 địa phương này chiếm 66% tổng số DN NVV đang hoạt động của toàn tỉnh với đầy đủ loại hình, quy mô, ngành nghề kinh doanh.

Người lao động được lựa chọn để khảo sát là 324 người đang làm việc tại các DN NVV thuộc 92 doanh nghiệp.

Tác giả dùng phương pháp thống kê kinh tế (thống kê mô tả, thống kê so sánh) để mô tả, so sánh, đánh giá xu hướng biến động của các chỉ tiêu nghiên cứu về trách nhiệm đối với người lao động của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

3. Thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhỏ và vừa đối với người lao động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

3.1. Ký kết và thực hiện hợp đồng lao động

Điều 13 Bộ luật Lao động quy định: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động” và “trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động” (Quốc hội, 2019), đây là một trong những trách nhiệm cơ bản nhất của doanh nghiệp đối với người lao động. Tuy nhiên, số liệu phân tích cho thấy các DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc chưa thực hiện tốt trách nhiệm này, thể hiện qua tỷ lệ ký kết, thời hạn và nội dung hợp đồng lao động (HĐLĐ).

Qua khảo sát 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV, chỉ có 284 người được ký kết HĐLĐ, chiếm 87,7%. Có đến 44% số lao động được ký hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng. Việc ký kết HĐLĐ thời vụ một phần là do tính chất mùa vụ trong hoạt động của

một số doanh nghiệp, song đây không phải là nguyên nhân chủ yếu vì kết quả khảo sát cho thấy số lao động có thời gian làm việc trên 3 tháng tại doanh nghiệp chiếm đến 93% tổng số. Nguyên nhân chủ yếu là do các doanh nghiệp đã thực hiện ký HĐLĐ thời vụ nhiều lần liên tục với cùng một lao động nhằm trốn đóng BHXH. Luật Bảo hiểm xã hội (Văn phòng Quốc hội, 2019) quy định người lao động theo hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng không bắt buộc phải tham gia BHXH.

Bảng 1. Tình hình ký kết hợp đồng lao động của doanh nghiệp nhỏ và

Loại HĐLĐ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
HĐLĐ thời vụ dưới 3 tháng	125	44,0
HĐLĐ thời vụ từ 3 tháng đến dưới 12 tháng	60	21,1
HĐLĐ từ đủ 1 năm đến 3 năm	74	26,1
HĐLĐ không xác định thời hạn	25	8,8
Không có HĐLĐ	40	12,3
Cộng	324	100

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

- *Tình hình ký kết HĐLĐ theo ngành nghề kinh doanh:*

Có sự chênh lệch về tỷ lệ ký kết HĐLĐ giữa các nhóm ngành khác nhau. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp công nghiệp có tỷ lệ được ký kết HĐLĐ cao và ổn định hơn so với các ngành còn lại (bảng 2).

Bảng 2. Tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động theo ngành nghề kinh doanh

Nhóm doanh nghiệp	Số mẫu	Số người được ký HĐLĐ	Tỷ lệ được ký HĐLĐ (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	122	85,9
DN công nghiệp	104	99	95,2
DN xây dựng	54	46	85,2
DN nông nghiệp	24	17	70,8
Cộng	324	284	87,7

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

+ Số lao động thuộc các doanh nghiệp công nghiệp được ký kết HĐLĐ đạt 95,2%, trong đó loại hợp đồng xác định thời hạn từ 1 năm trở lên và không xác định thời hạn chiếm 49%; loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng là 29,2%, thấp hơn so với tỷ lệ chung.

+ Số lao động thuộc doanh nghiệp thương mại - dịch vụ mặc dù có tỷ lệ được ký kết HĐLĐ đạt 85,9% tuy nhiên trong đó có đến 58,7% thuộc loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng, chỉ có 20,7% thuộc loại HĐLĐ có thời hạn từ 1 năm trở lên hoặc không xác định thời hạn.

+ Tỷ lệ người lao động thuộc các DN nông nghiệp được ký HĐLĐ chỉ đạt 70,8% và phần lớn trong số đó là HĐLĐ thời vụ - điều này là do tính chất mùa vụ trong sản xuất nông nghiệp dẫn đến sự thiếu ổn định

trong sử dụng lao động của các doanh nghiệp ngành này. Bên cạnh đó, một bộ phận người lao động thường không làm cố định một công việc, đây là số lao động địa phương vừa làm nông nghiệp vừa làm thuê cho các doanh nghiệp vào các thời điểm nhàn rỗi.

Đối với các DN ngành xây dựng, mặc dù tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ đạt đến 85,2%, tuy nhiên con số này chủ yếu chỉ phản ánh đối với đội ngũ cán bộ kỹ thuật và nhân viên văn phòng, đây là nhóm lao động thường xuyên và tương đối ổn định. Đối với công nhân xây lắp trực tiếp, do có sự di chuyển về địa điểm xây dựng, tính chất thời vụ nên mức độ ổn định không cao. Hầu hết các DNNVV trong ngành xây dựng không tính số công nhân trực tiếp xây dựng vào danh sách lao động của công ty.

- *Tình hình ký kết HĐLĐ theo quy mô lao động:*

Xét theo quy mô lao động, DN có quy mô càng nhỏ thì tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ càng thấp. Nhóm DN có quy mô dưới 10 lao động có tỷ lệ ký kết HĐLĐ chỉ đạt 76,0% trong đó loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng chiếm đến 56,2%. Nhóm DN có quy mô từ 10 đến 50 lao động có tỷ lệ được ký kết

hợp đồng đạt 86,6% nhưng cũng có tỷ lệ hợp đồng thời vụ khá cao, chiếm 49,5%. Ngược lại, nhóm DN có quy mô từ 50-100 lao động ghi nhận tỷ lệ ký kết hợp đồng đạt 97% và loại hợp đồng thời vụ dưới 3 tháng cũng chỉ còn 43,9% thấp hơn so với bình quân chung. Các số liệu này còn được ghi nhận tốt hơn đối với nhóm DN có quy mô từ 100 - 300 lao động.

Bảng 3. Tỷ lệ ký hợp đồng lao động theo quy mô lao động

Nhóm doanh nghiệp	Số mẫu	Số người được ký HĐLĐ	Tỷ lệ được ký HĐLĐ (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	122	85,9
DN công nghiệp	104	99	95,2
DN xây dựng	54	46	85,2
DN nông nghiệp	24	17	70,8
Dưới 10 lao động	96	73	76,0
Từ 10 đến dưới 50 lao động	112	97	86,6
Từ 50 đến dưới 100 lao động	66	84	97,0
Từ 100 đến dưới 300 lao động	50	50	100,0
Tính chung	324	284	87,7

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Kết quả này cũng phù hợp với tương quan giữa quy mô lao động và ngành nghề kinh doanh. Các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ chủ yếu thuộc ngành thương mại - dịch vụ và xây lắp, ngược lại các doanh nghiệp có quy mô vừa phần lớn thuộc ngành công nghiệp. Như vậy, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng nhóm doanh nghiệp ngành công nghiệp đã thực hiện quy định về ký kết HĐLĐ tốt hơn so với các ngành khác.

Về nội dung HĐLĐ, theo cán bộ Sở Lao động Thương binh và Xã hội, qua kiểm tra cho thấy nhiều DNNVV lập HĐLĐ chưa đầy đủ nội dung hoặc chưa đúng quy định như tên, loại hợp đồng; không ghi các nội dung địa điểm làm việc, công việc phải làm, phụ cấp, tiền thưởng, chế độ năng lương, trang bị bảo hộ lao động, chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế... Việc ghi hợp đồng không đầy đủ hoặc không chặt chẽ sẽ gây ra những bất lợi cho người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Một số điều khoản đã được ghi trong HĐLĐ nhưng thực hiện không đúng hoặc không thực hiện. Theo kết quả khảo sát, có đến 47,8% số lao động được hỏi cho biết một số điều khoản không được doanh nghiệp thực hiện đúng

theo hợp đồng đã ký kết. Trong đó, quy định về thời gian làm việc thường bị vi phạm hợp đồng nhiều nhất do các doanh nghiệp huy động làm thêm giờ, tình trạng này được ghi nhận ở 40,4% số lao động được hỏi. Ngoài ra, các chế độ về vị trí việc làm, chế độ tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội cũng không được thực hiện đúng ở một số doanh nghiệp nhưng có tần suất vi phạm thấp hơn. Theo kết quả khảo sát từ cán bộ quản lý nhà nước về việc thực hiện HĐLĐ của các DNNVV, có 46,7% số người được hỏi đánh giá tốt và 53,3% đánh giá ở mức độ trung bình.

3.2. Tình hình tham gia bảo hiểm xã hội

Theo số liệu từ các báo cáo của BHXH tỉnh Vĩnh Phúc (Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, 2019-2022), việc thực hiện chế độ BHXH cho người lao động của DNNVV còn rất hạn chế. Mặc dù số DN tham gia đóng BHXH cho người lao động và số người được đóng BHXH có tăng lên hàng năm. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động làm việc tại khu vực này được tham gia BHXH lại tăng không đáng kể và tỷ lệ doanh nghiệp tham gia BHXH trong tổng số DN đang hoạt động lại có xu hướng giảm xuống trong những năm gần đây.

Bảng 4. Tổng hợp tình hình tham gia bảo hiểm của người lao động trên toàn tỉnh

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tỷ lệ DN tham gia BHXH	%	29,1	29,9	25,6	26,1
Số LĐ được tham gia BHXH	LĐ	213.079	227.733	247.724	252.582
Tỷ lệ LĐ tham gia BHXH	%	17,2	19,5	19,2	19,1

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, 2019-2022

Tính bình quân trong toàn tỉnh, hàng năm số DNNVV có thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động chỉ chiếm chưa đến 30% và tỷ lệ này có xu hướng giảm đi rõ rệt từ năm 2021 trở lại đây.

Theo kết quả khảo sát từ 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV chỉ có 86 người được đóng BHXH tại nơi làm việc, bằng 26,5%. Trong số 238 người hiện không đóng BHXH, có 5 người do đang tham gia

BHXH tại đơn vị khác (2,1%); 11 người do đang hợp đồng thử việc (4,6%); 14 người tự nguyện không tham gia (5,9%); số còn lại không được tham gia do chính sách của công ty là 208 người, chiếm 87,4%.

Kết quả phân tích cho thấy tỷ lệ lao động được tham gia BHXH có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm doanh nghiệp khác nhau về quy mô lao động và ngành nghề kinh doanh.

Bảng 5. Kết quả khảo sát người lao động về quyền lợi bảo hiểm xã hội

Phân nhóm	Mẫu khảo sát	Số người đóng BHXH	Tỷ lệ đóng (%)
DN thương mại - dịch vụ	142	22	15,5
DN xây lắp	54	8	14,8
DN công nghiệp	104	54	51,9
DN nông nghiệp	24	2	8,3
Dưới 10 lao động	96	9	9,4
Từ trên 10 đến 50 lao động	112	16	14,3
Từ trên 50 đến 100 lao động	66	28	42,4
Từ trên 100 đến 300 lao động	50	33	66,0
Tính chung	324	86	26,5

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Xét theo ngành nghề kinh doanh, lao động làm việc tại các doanh nghiệp công nghiệp có tỷ lệ được tham gia BHXH cao hơn mức bình quân, đạt 51,9%. Trong khi đó, lao động trong các doanh nghiệp ngành thương mại - dịch vụ và doanh nghiệp xây dựng được tham gia BHXH chỉ đạt trên dưới 15%; ngành nông nghiệp có tỷ lệ được tham gia BHXH thấp nhất với 8,3%. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp công nghiệp có sự ổn định hơn về số lượng lao động và thường ít có sự luân chuyển, thay thế lao động so với các ngành còn lại. Việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động để ổn định sản xuất đối với nhóm doanh nghiệp này thường được quan tâm hơn. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp công nghiệp thường chịu sự kiểm soát chặt chẽ, thường xuyên hơn từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Xét theo quy mô, doanh nghiệp có quy mô càng nhỏ thì tỷ lệ lao động được tham gia BHXH càng thấp. Trong khi tỷ lệ lao động được tham gia BHXH ở các doanh nghiệp sử dụng từ 100-300 lao động đạt đến 66,0% thì tỷ lệ này ở nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 10-50 lao động chỉ ở mức 14,3% và đạt chưa đến 10% ở nhóm doanh nghiệp có quy mô dưới 10 lao động.

Ngoài yếu tố thời vụ trong hoạt động của một số doanh nghiệp gây khó khăn trong việc đóng BHXH của người lao động thì cần kể đến 3 nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng trốn đóng BHXH tại các

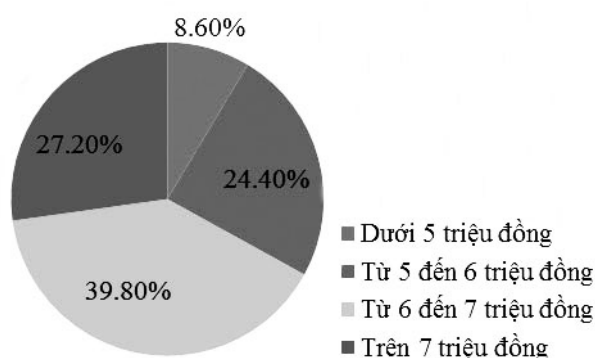
DNNVV. Trước hết là do các doanh nghiệp cố tình né tránh nghĩa vụ này nhằm tiết giảm chi phí hoạt động. Bằng việc không tham gia BHXH cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được hơn 20% chi phí nhân công tương ứng. Một trong các cách thức mà các doanh nghiệp thường sử dụng để trốn đóng BHXH cho người lao động là không kê khai họ vào danh sách lao động, không thể hiện những lao động này trên bảng lương nhằm tránh sự kiểm soát của các cơ quan quản lý. Bên cạnh đó, sự thiếu kiến thức của bản thân một số người lao động dẫn đến tình trạng người lao động tự nguyện không tham gia BHXH do không muốn bị khấu trừ vào tiền lương hàng tháng. Thứ ba, những hạn chế trong công tác quản lý nhà nước về lao động đã khiến cho các doanh nghiệp dễ dàng vi phạm quy định này.

3.3. Chế độ tiền lương

- Mức lương bình quân của người lao động

Theo Cục Thống kê của tỉnh Vĩnh Phúc, tiền lương bình quân một lao động khu vực DNNVV năm 2019 là 6,4 triệu đồng/tháng; năm 2020 là 6,6 triệu đồng/tháng; năm 2021 là 6,5 triệu đồng/tháng. Theo kết quả khảo sát người lao động trong nghiên cứu này, tiền lương kể cả các khoản phụ cấp và làm thêm giờ trung bình của người lao động năm 2022 phần lớn đạt trên 6 triệu đồng/tháng, số lao động có mức lương dưới 5 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ không đáng kể.

Hình 1. Kết quả khảo sát về mức lương bình quân của người lao động năm 2022



Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Có sự chênh lệch đáng kể về mức tiền lương giữa các nhóm ngành nghề khác nhau (bảng 6). Nhóm doanh nghiệp nông nghiệp có mức chi trả thấp nhất do ngành này sử dụng chủ yếu lao động phổ thông tại địa phương và tính chất công việc theo mùa vụ. Ngược lại, ngành xây dựng có mức chi trả cao nhất với gần 39% số người được hỏi được hưởng lương trên 7 triệu đồng; chỉ có hơn 7% nhận mức lương dưới 5 triệu đồng. Tiếp đến là nhóm doanh nghiệp thương mại với 28,9% lao động có mức lương trên 7 triệu đồng. Người lao động thuộc nhóm doanh nghiệp công nghiệp có mức lương thấp hơn so với doanh nghiệp thương mại và xây dựng. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa rằng phúc lợi của người lao động ở các doanh nghiệp công nghiệp thấp hơn, bởi vì họ đã được hưởng quyền lợi về BHXH và một số quyền lợi khác cao hơn so với hai nhóm doanh nghiệp trên.

Bảng 6. Kết quả khảo sát về mức lương bình quân của lao động năm 2022 phân theo ngành nghề kinh doanh

Đơn vị tính: %

Ngành nghề kinh doanh	Mức lương bình quân tháng			
	Dưới 5 triệu đồng	5-6 triệu đồng	6-7 triệu đồng	Trên 7 triệu đồng
Thương mại - dịch vụ	8,5	23,9	38,7	28,9
Công nghiệp	10,6	31,7	34,6	23,1
Xây dựng	0,0	7,4	53,7	38,9
Nông nghiệp	20,8	33,4	37,5	8,3
Tính chung	8,6	24,4	39,8	27,2

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

- Thanh toán tiền lương

Theo kết quả khảo sát 324 người lao động đang làm việc tại các DNNVV, mặc dù người lao động được cam kết chi trả mức thu nhập ổn định, song phần lớn các DN không quy định cụ thể về thời điểm phát lương hàng tháng hoặc phát lương không đúng lịch quy định. Tình trạng nợ lương còn tồn tại một cách phổ biến làm ảnh hưởng đến đời sống người lao động. Chỉ có 31% số lao động được hỏi cho biết doanh nghiệp trả lương tháng đúng lịch; 61,9% người thỉnh thoảng bị chậm lương và 7,1% người thường xuyên bị chậm lương. Trong đó, có đến 14,6% người cho biết thời gian chậm lương quá 1 tháng. Phần lớn các doanh nghiệp thường xuyên phát lương chậm thuộc về ngành xây dựng, một số doanh nghiệp nợ lương kéo dài. Một trong những nguyên nhân cơ bản là trong những năm gần ảnh hưởng của đại dịch Covid-19.

Trong số 92 doanh nghiệp được khảo sát có 66

doanh nghiệp không quy định cụ thể về chính sách tăng lương và thời hạn tăng lương cho người lao động, chiếm 71,7%. Có 26,1% doanh nghiệp quy định tăng lương 1 lần/năm và 2,2% thực hiện tăng lương theo quy định của Nhà nước.

3.4. Thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Tình trạng vi phạm quy định về thời gian làm việc của người lao động đang diễn ra khá phổ biến. Nhiều doanh nghiệp huy động làm thêm quá số giờ quy định, thực hiện không đúng quy định về nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm có hưởng lương.

Kết quả khảo sát cho thấy, có 68,5% số lao động được hỏi có thời gian làm việc thực tế bình quân trên 8 giờ/ngày, trong đó 17,3% làm việc 10 giờ/ngày và 8,3% làm việc trên 10 giờ/ngày. Đối chiếu với quy định tại Bộ luật Lao động 2019, có khoảng 25% số lao động bị huy động làm thêm vượt quá số giờ quy định. Tỷ lệ lao động bị huy động làm thêm giờ nhiều nhất thuộc về ngành công nghiệp với 81,7%.

Bảng 7. Kết quả khảo sát về thời gian làm việc của người lao động

Đơn vị tính: %

Nhóm doanh nghiệp	Thời gian làm việc bình quân ngày			
	≤ 8 giờ	9 giờ	10 giờ	> 10 giờ
Thương mại – dịch vụ	39,4	40,8	14,8	4,9
Xây dựng	35,2	44,4	16,7	3,7
Công nghiệp	18,3	42,3	22,1	17,3
Nông nghiệp	33,3	54,2	12,5	0,0
Tính chung	31,5	42,9	17,3	8,3

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Theo quy định của Bộ luật Lao động, trong thời gian làm thêm giờ người lao động được hưởng ít nhất 150% tiền lương theo đơn giá tiền lương thực tế hiện hưởng. Tuy nhiên qua khảo sát, chỉ có 29,6% số lao động được trả lương thêm giờ; 38,9% số người được hỏi cho biết họ không được hưởng lương đối với thời gian làm thêm. Trong đó, hầu hết các trường hợp được hưởng tiền lương làm thêm giờ thuộc về các doanh nghiệp công nghiệp.

Phần lớn doanh nghiệp không thực hiện chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép có lương đối với người lao động. Số lao động được hưởng chế độ nghỉ phép năm chỉ chiếm 30,2% và cũng chỉ có 32,7% số lao động được khảo sát được nghỉ đủ các ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết theo quy định và hưởng nguyên lương.

Trong số 324 người được khảo sát có 176 lao động nữ, tuy nhiên hầu hết số lao động nữ này cho biết họ không được hưởng chế độ giảm thời gian làm việc 30 phút/ngày hưởng nguyên lương trong thời kỳ kinh nguyệt, chỉ có 13 người được hưởng chế độ theo quy định tương đương với 7,4% số lao động có quyền lợi này. Có 112 lao động nữ thuộc trường hợp nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi trong quá trình làm việc

tại doanh nghiệp nhưng chỉ có 42 người được giảm thời gian làm việc 60 phút mỗi ngày hưởng nguyên lương, tương đương với 37,5% số người có quyền lợi tương ứng.

3.5. Công tác an toàn, vệ sinh lao động

Công tác an toàn vệ sinh lao động ở phần lớn các DNNVV trên địa bàn chưa được quan tâm đúng mực. Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này (bảng 8), tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Để nhận thấy, công tác an toàn vệ sinh lao động được các doanh nghiệp ngành công nghiệp quan tâm nhiều hơn so với các ngành khác với hơn 70% số lao động được trang bị phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khỏe định kỳ. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp này sử dụng nhiều máy móc thiết bị, điều kiện làm việc thường nặng nhọc, độc hại. Ngoài ra, do nhóm doanh nghiệp công nghiệp thường sử dụng nhiều lao động nên công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng cũng được thực hiện thường xuyên hơn.

Bảng 8. Kết quả khảo sát về công tác an toàn, vệ sinh lao động

Đơn vị tính: %

Nhóm doanh nghiệp	Huấn luyện an toàn lao động	Khám sức khỏe định kỳ	Trang bị bảo hộ lao động
Thương mại - dịch vụ	4,2	12,7	12,7
Xây dựng	7,4	0	20,4
Công nghiệp	37,8	71,1	77,8
Nông nghiệp	0	0	16,7
Tính chung	14,2	26,5	34,8

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát

Các doanh nghiệp xây dựng mặc dù tiềm ẩn nguy cơ cao về mất an toàn lao động, song công tác đảm bảo an toàn ở nhóm doanh nghiệp này lại rất hạn chế. Hầu hết người lao động được khảo sát cho biết họ không được huấn luyện về an toàn lao động và khám sức khỏe

định kỳ. Công nhân trong khi làm việc không được trang bị các phương tiện bảo hộ cần thiết như giày, mũ cứng. Tại nhiều công trình xây dựng cao tầng không có lưới bảo vệ, hệ thống giàn giáo được lắp ghép tạm bợ, công nhân làm việc trên cao không có dây đai an toàn.

4. Kết luận

Mặc dù DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh phúc đã có những đóng góp tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, song việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động còn rất hạn chế:

Phần lớn các DNNVV chưa đảm bảo đầy đủ lợi ích hợp pháp cho người lao động. Tính đến năm 2022, chỉ có 26,1% số DN tham gia BHXH với 19,1% số người lao động đang làm việc trong khối này được tham gia. Việc thực hiện chế độ thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ở phần lớn doanh nghiệp chưa đúng quy định. Tỷ lệ người lao động được trang bị phương tiện bảo hộ chỉ chiếm 34,8%, được khám sức khỏe định kỳ là 26,5% và chỉ có hơn 14% được huấn luyện về an toàn lao động. Xét theo ngành nghề kinh doanh, nhóm doanh nghiệp ngành công nghiệp thực hiện trách nhiệm đối với người lao động tốt hơn so với các nhóm ngành còn lại. Xét theo quy mô lao động, các doanh nghiệp sử dụng càng ít lao động thì mức độ đảm bảo quyền lợi cho người lao động càng thấp.

Để tăng cường TNXH của DNNVV trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, nghiên cứu đề xuất 4 nhóm giải pháp chủ yếu như sau:

Một là, tăng cường các biện pháp giáo dục và hỗ trợ pháp luật để nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật của đội ngũ lãnh đạo doanh nghiệp; tăng cường giáo dục nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp về trách nhiệm đối với người lao động.

Hai là, tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động, bảo hiểm xã hội thông qua việc đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm.

Ba là, phổ biến kiến thức pháp luật, nâng cao nhận thức cho người lao động, tăng cường sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Bốn là, thực hiện đồng bộ các chính sách hỗ trợ đối với doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp hoạt động kinh doanh gắn liền với thực hiện trách nhiệm đối với người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Carroll B. A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, July - August 1991, pp 39-48.
- Châu, N. T. M. (2013). Trách nhiệm xã hội của các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể đối với người lao động: Nghiên cứu trường hợp ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học xã hội*, số 179 tháng 7/2013, tr 9-18.
- Cục Thống kê Vĩnh Phúc (2019-2022). *Niên giám thống kê tỉnh Vĩnh Phúc năm 2020 -2023*. Vĩnh Phúc 2020, 2021, 2022, 2023.
- Duyên, C. T. L & Cảnh, N. M. (2012). *Phân tích các nhân tố thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Cần Thơ*. Kỷ yếu Khoa học năm 2012, Trường Đại học Cần Thơ, tr 81-90.
- Đức, P. V. (2010). Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách. *Tạp chí Triết học*, số 2, tr 17-22.
- Fuller T. and Y. Tian. (2006). Social and Symbolic Capital and Responsible Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, Vol 67, pp 287-304.
- Kiem, Đ.,Thùy Đ. T. & Huyền, N. L. T. (2017). *Bài giảng Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động*. Tài liệu nội bộ. Trường Đại học Lao động - Xã hội Cơ sở 2.
- Li Y. A. (2010). *Corporate social responsibility and SMEs*. Stockholm University, Stockholm.
- Quốc hội. (2017). *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa số 04/2017/QH14*.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*.
- Toàn, Đ. H. (2012). Trách nhiệm xã hội trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường. *Kỷ yếu Hội thảo: “Trách nhiệm xã hội của các trường Đại học đối với lợi ích nhân loại”*. Hiệp hội giáo dục quốc tế châu Á - Thái Bình Dương, tháng 8 năm 2012.
- Udayasankar K. (2008). Corporate Social Responsibility and firm size. *Journal of Business Ethics*, Vol 82, pp 339-352.
- Văn phòng Quốc hội. (2019). *Luật Bảo hiểm xã hội số 19/VBHN-VPQH*.

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