

KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ThS. Đỗ Thị Kim Huế

Trường Đại học Lao động - Xã hội

kimhue050515@gmail.com

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hainguyentrong1979@gmail.com

Tóm tắt: Theo ước tính của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), hiện nay nước ta có khoảng 30% dân số cần sử dụng dịch vụ công tác xã hội (CTXH). Vì vậy, việc đào tạo ngành CTXH là nhu cầu cấp thiết, phù hợp với xu thế chung của thế giới và bối cảnh tại Việt Nam. Từ yêu cầu về hiệu quả của hoạt động trợ giúp các đối tượng tại các cơ sở trợ giúp xã hội cho thấy, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên ngành CTXH nói chung chưa thực sự cao. Theo đánh giá của các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cho thấy, các hoạt động trợ giúp chuyên môn của sinh viên khi mới ra trường còn khá nhiều hạn chế, chưa mang lại hiệu quả như kỳ vọng. Bài viết “Khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH - Thực trạng và giải pháp” mang đến cái nhìn thực tiễn về khả năng đáp ứng các yêu cầu từ phía các cơ sở tuyển dụng hiện nay đối với sinh viên ngành CTXH. Qua đó, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH.

Từ khóa: Khả năng; ngành công tác xã hội; yêu cầu tuyển dụng

ABILITY TO MEET THE RECRUITMENT REQUIREMENTS OF STUDENTS IN SOCIAL WORK - REALITY AND SOLUTIONS

Abstract: As per the estimates provided by the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs (2023), approximately 30% of the population in our country currently requires social work services. This highlights the pressing need for training in social work, aligning with global trends and the specific context of Vietnam. The demands for effective operations in social assistance facilities indicate that the competency of students entering the social work field is, in general, not sufficiently high to meet job requirements. An evaluation conducted by social work service providers indicates that the professional support available to newly graduated students remains significantly limited and does not achieve the anticipated effectiveness. The article titled “Ability to Meet the Recruitment Requirements of Students in Social Work - Reality and Solutions” offers a pragmatic perspective on how well current students in social work align with the expectations of recruitment institutions. It also suggests several strategies aimed at enhancing the capacity of these students to fulfill the recruitment criteria set by employers in the field of social work.

Keywords: Ability; social work field; recruitment requirements.

Mã bài báo: JHS - 195

Ngày nhận bài sửa: 10/05/2024

Ngày nhận bài: 18/04/2024

Ngày duyệt đăng: 20/05/2024

Ngày nhận phản biện: 29/04/2024

1. Đặt vấn đề

CTXH là một ngành mới được Việt Nam chính thức công nhận là một ngành khoa học. Trải qua quá trình phát triển, nghề CTXH ngày càng chứng minh được tầm quan trọng trong việc can thiệp các vấn đề xã hội và đảm bảo an sinh cho con người. Nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành, quy định về chức danh, mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức CTXH; tiêu chuẩn chăm sóc đối tượng tại các cơ sở bảo trợ xã hội; chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của trung tâm CTXH; quy định về chế độ tiền lương đối với đội ngũ viên chức CTXH; phụ cấp ưu đãi đối với công chức, viên chức, người lao động làm việc tại cơ sở trợ giúp xã hội. Đến nay, cả nước đã thành lập được 425 cơ sở trợ giúp xã hội đáp ứng nhu cầu trợ giúp xã hội cho khoảng 30% đối tượng. Tuy nhiên, qua đánh giá hiệu quả của các hoạt động can thiệp trong các cơ sở trợ giúp xã hội còn chưa đạt được như mong muốn và một trong những nguyên nhân chủ yếu là năng lực của đội ngũ cán bộ trong lĩnh vực này còn hạn chế. Qua đánh giá sơ bộ của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), nhu cầu tuyển dụng cán bộ trong lĩnh vực CTXH là khá cao. Chính vì vậy, việc nghiên cứu các yêu cầu tuyển dụng và khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH là rất cần thiết.

Ngoài ra, việc nghiên cứu trong lĩnh vực này còn rất có ý nghĩa đối với Khoa Công tác xã hội. Thông qua hoạt động đánh giá ngoài, sinh viên ngành CTXH của Trường Đại học Lao động - Xã hội ra trường có tỉ lệ việc làm khá tốt (trên 80%). Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề cần được cải thiện như tiếp tục gia tăng số lượng sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành, ổn định và có thu nhập tốt. Để đạt được điều này, sinh viên ngành CTXH cần nâng cao khả năng nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các cơ sở. Chính vì vậy, bài viết tập trung phân tích yêu cầu của các cơ sở tuyển dụng và đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu của sinh viên ngành CTXH để có những đề xuất nhằm nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Một số khái niệm liên quan

Khái niệm khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng: Theo khái niệm của Trung tâm từ điển tiếng Việt: “Đáp ứng là đáp lại theo đúng như đòi hỏi, yêu cầu”. Trong nghiên cứu này, đáp ứng với công việc được hiểu là đáp lại những đòi hỏi, yêu cầu của công việc và của nhà tuyển dụng thể hiện thông qua năng lực của người lao động. Người có khả năng đáp ứng với công việc là những người có đủ năng lực để hoàn thành tốt các yêu cầu, đòi hỏi của công việc.

Khái niệm cơ sở trợ giúp xã hội: Thuật ngữ “cơ sở trợ giúp xã hội” ở Việt Nam được chính thức sử dụng kể từ

khi Nghị định số 103/2017/NĐ-CP quy định về thành lập, tổ chức, hoạt động, giải thể và quản lý các cơ sở trợ giúp xã hội có hiệu lực thi hành. Cơ sở trợ giúp xã hội bao gồm các cơ sở trợ giúp xã hội công lập và ngoài công lập, là một trong những hình thức và phương thức hoạt động của hệ thống trợ giúp xã hội, là nơi các đối tượng có hoàn cảnh đặc biệt tìm đến để nương tựa và vượt qua khó khăn trong cuộc sống.

Khái niệm ngành Công tác xã hội: Thông tư số 01/2017/TT-BLĐTBXH quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm CTXH định nghĩa: “Nghề CTXH là những hoạt động chuyên nghiệp nhằm giải quyết các vấn đề của cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội; góp phần bảo đảm thực hiện quyền con người, công bằng, tiến bộ xã hội và hạnh phúc của nhân dân”.

2.2. Một số yêu cầu tuyển dụng đối với sinh viên ngành Công tác xã hội

2.2.1. Các yêu cầu của cơ sở tuyển dụng với sinh viên ngành Công tác xã hội

Theo Thông tư số 26/2022/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2022 về “Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và xếp lương viên chức chuyên ngành CTXH”, viên chức chuyên ngành CTXH ở mỗi chức danh nghề nghiệp khác nhau sẽ có những yêu cầu về trình độ đào tạo và bồi dưỡng và thực hiện các nhiệm vụ cụ thể theo quy định.

Yêu cầu chung về trình độ đào tạo và bồi dưỡng

Tốt nghiệp đại học trở lên thuộc các chuyên ngành CTXH, xã hội học, tâm lý học, giáo dục đặc biệt hoặc các chuyên ngành khoa học xã hội phù hợp với nhiệm vụ CTXH (đối với CTXH viên và CTXH viên chính). Tốt nghiệp trung cấp trở lên thuộc các chuyên ngành kể trên (đối với nhân viên CTXH). Kèm theo yêu cầu đối với những trường hợp tốt nghiệp chuyên ngành khác phải có chứng chỉ hoặc chứng nhận đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ CTXH do Bộ LĐTBXH cấp hoặc có bằng tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp, chứng chỉ sơ cấp ngành CTXH.

Có chứng chỉ bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành CTXH.

Yêu cầu chung về nhiệm vụ

Chủ trì tổ chức/chỉ đạo/thực hiện các nghiệp vụ CTXH có yêu cầu phức tạp về lý thuyết, phương pháp và kỹ năng thực hành;

Chủ trì/tổ chức/xây dựng/thực hiện/tham gia việc sàng lọc, phân loại và tiếp nhận đối tượng; đánh giá tâm sinh lý, tình trạng sức khỏe, nhân thân và các nhu cầu sử dụng dịch vụ CTXH của đối tượng; thực hiện kế hoạch trợ giúp cho đối tượng;

Chủ trì/trực tiếp cung cấp/tham gia cung cấp các dịch vụ CTXH có yêu cầu phức tạp về lý thuyết, phương pháp

và kỹ năng thực hành CTXH gồm: tư vấn, tham vấn, trị liệu, phục hồi chức năng, giáo dục, đàm phán, hòa giải, biện hộ, tuyên truyền;

Chủ trì/theo dõi/tham gia rà soát lại các hoạt động can thiệp; điều chỉnh kế hoạch trợ giúp nếu cần thiết; thu thập dữ liệu, tổng hợp, phân tích và dự báo sự tiến triển của đối tượng; hỗ trợ đối tượng hòa nhập cộng đồng;

Chủ trì tổng kết/đánh giá, rút kinh nghiệm về hoạt động nghiệp vụ CTXH; đề xuất sửa đổi, bổ sung tiêu chuẩn và quy trình nghiệp vụ CTXH và một số nhiệm vụ khác...

Bên cạnh đó, người làm CTXH còn cần phải tuân thủ các quy định về các nguyên tắc cơ bản của CTXH, các yêu cầu về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, kỹ luật nghề nghiệp và phải đáp ứng các yêu cầu về sức khỏe và kỹ thuật để trợ giúp đối tượng, về năng lực hành vi dân sự và phẩm chất đạo đức theo quy định.

2.2.2. Khả năng đáp ứng yêu cầu của sinh viên ngành Công tác xã hội

Về kiến thức

Các kiến thức cơ bản về khoa học xã hội, khoa học chính trị và các kiến thức pháp luật Việt Nam; Các kiến thức cơ bản về toán học, phương pháp nghiên cứu, khoa học tự nhiên; Các kiến thức nền tảng về xã hội học, tâm lý học và khoa học xã hội. Có khả năng vận dụng các kiến thức về xã hội học, an sinh xã hội cũng như hoạch định chính sách.

Kiến thức về CTXH để làm việc nhóm hoặc phối hợp cùng thực hiện các hoạt động CTXH trong việc can thiệp hỗ trợ đối tượng, gia đình đối tượng. Kiến thức về thiết kế, quản lý các can thiệp trong CTXH khi cung cấp dịch vụ tới các đối tượng khác nhau trong cộng đồng.

Về kỹ năng

Các kỹ năng về tư duy độc lập, tư duy hệ thống và tư duy phản biện; kỹ năng sống, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng trong các hoạt động giáo dục xã hội, truyền thông.

Thực hiện thuần thục các kỹ năng chuyên sâu như kỹ năng thúc đẩy sự tương tác, khích lệ và xử lý mâu thuẫn khi hỗ trợ và làm việc với các nhóm có nhu cầu.

Kỹ năng đánh giá chất lượng, thiết kế các can thiệp cung cấp dịch vụ CTXH trong các cơ sở trợ giúp cũng như các kỹ năng triển khai các nghiên cứu trong lĩnh vực CTXH.

Về năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm

Có khả năng làm việc độc lập hoặc theo nhóm, tinh thần trách nhiệm với xã hội và nghề nghiệp, năng động, bản lĩnh, luôn sẵn sàng làm việc trong môi trường công việc nhiều áp lực và có khả năng giám sát người khác hoàn thành nhiệm vụ.

Đưa ra các kết luận chuyên môn và bảo vệ quan điểm

khi hỗ trợ thân chủ. Tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp.

Lập kế hoạch tự học, điều phối, quản lý các nguồn lực nhằm tích lũy thêm kiến thức, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Ngoài ra, sinh viên ngành CTXH cũng cần phải đáp ứng các yêu cầu chuẩn đầu ra về trình độ ngoại ngữ và tin học theo quy định chung.

2.3. Lý luận về các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành Công tác xã hội

Yếu tố từ phía sinh viên ngành CTXH

Một số yếu tố thuộc bản thân sinh viên ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm việc làm và mức độ đáp ứng với yêu cầu của công việc sau ra trường của sinh viên như: kết quả học tập, kỹ năng cứng, kỹ năng mềm, kinh nghiệm làm việc, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học, mối quan hệ xã hội, sự nỗ lực của bản thân...

Yếu tố từ phía cơ sở trợ giúp xã hội

Sinh viên ngành CTXH cần đảm bảo các quy định tại Khoản 1 Điều 25 Nghị định số 103/2017/NĐ-CP ngày 12/09/2017 của Chính phủ, bao gồm: (i) Có sức khỏe để thực hiện trợ giúp xã hội; (ii) Có năng lực hành vi dân sự; (iii) Có phẩm chất đạo đức tốt, không mắc tệ nạn xã hội và không thuộc đối tượng bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã bị kết án mà chưa được xóa án tích; (iv) Có kỹ thuật để trợ giúp xã hội.

Yếu tố từ phía nhà trường

Để xây dựng và phát triển uy tín và thương hiệu của nhà trường, 3 yếu tố quan trọng luôn được tập thể Ban Giám hiệu, lãnh đạo các đơn vị phòng/khoa và tập thể giảng viên, viên chức, người lao động trong Trường chú trọng, bao gồm: (i) Vị thế của nhà trường trong lĩnh vực đào tạo đại học CTXH; (ii) Chất lượng đầu vào của sinh viên; (iii) Định hướng nghề nghiệp, việc làm sau tốt nghiệp cho sinh viên.

Yếu tố từ phía khoa CTXH

Năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành của lãnh đạo khoa cùng với trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm của đội ngũ giảng viên được xem là yếu tố tiên quyết cho chất lượng của đơn vị thực hiện nhiệm vụ giảng dạy. Bên cạnh đó, sự đảm bảo về chất lượng của hệ thống cơ sở vật chất hiện có của trường, sự phong phú, đa dạng từ nguồn tài liệu học tập có chất lượng và sự thuận tiện từ công tác phục vụ, tiếp cận nguồn tài liệu cũng được xem là những yếu tố quan trọng và luôn được đầu tư cải tiến.

Yếu tố khác

Một số yếu tố có liên quan khác cũng ảnh hưởng tới khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH như: Sự đầu tư và quản lý của cơ quan chủ quản của trường; Cạnh tranh trong đào tạo đại học ngành

CTXH; Tác động của hội nhập quốc tế.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi

Phương pháp khảo sát được thực hiện nhằm đánh giá về khả năng hiện tại của sinh viên ngành CTXH. Trên cơ sở đó, so sánh với mong đợi của các cơ sở tuyển dụng. Từ đó có những nhận định về khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH. Để tài tiến hành khảo sát với nhóm sinh viên chuyên ngành CTXH ở năm học thứ 3 và thứ 4 (tổng số N khoảng 200 sinh viên). Để đảm bảo tính đại diện, căn cứ theo công thức tính mẫu dưới đây, đề tài đã xác định cỡ mẫu nghiên cứu là 152 sinh viên.

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

Phương pháp phỏng vấn sâu

Đề tài thực hiện phương pháp phỏng vấn sâu nhằm mục đích thu thập thông tin đa chiều và lý giải các vấn đề ở góc độ chuyên sâu. Cụ thể là sẽ hướng tới tìm hiểu về các mong đợi của cơ sở tuyển dụng đối với sinh viên ngành CTXH, từ đó làm rõ hơn yêu cầu của các cơ sở này. Đề tài sẽ phỏng vấn sâu 10 cán bộ lãnh đạo tại 10 cơ sở công lập và ngoài công lập tuyển dụng sinh viên ngành CTXH.

Phương pháp phân tích tài liệu

Sử dụng phương pháp phân tích tài liệu nhằm tổng quan về lý luận và lý thuyết liên quan tới chủ đề nghiên cứu. Cụ thể đề tài sẽ nghiên cứu những văn bản pháp luật, chính sách, quy định về yêu cầu đối với các vị trí tuyển dụng CTXH. Ngoài ra, bài viết cũng nghiên cứu chương trình đào tạo, các đề cương bài giảng và những tài liệu có liên quan.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Sơ lược về địa bàn nghiên cứu và khách thể nghiên cứu

Để có những thông tin chung về sinh viên ngành CTXH của Trường Đại học Lao động - Xã hội, nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát trên các nội dung cụ thể: Năm học hiện tại; Mức điểm tích lũy hiện tại; Lý do theo học ngành CTXH; Dự định học tiếp sau khi tốt nghiệp; Nội dung học tập, nâng cao trình độ sau khi tốt nghiệp; Mong muốn việc làm sau khi tốt nghiệp; Mong muốn về nơi làm việc sau khi tốt nghiệp.

Phần lớn sinh viên ngành CTXH tham gia khảo sát đang học năm thứ 3 khoảng 65% và năm thứ 4 khoảng 35%. Đây là những sinh viên đã hoàn thành các học phần cơ bản, học phần tiên quyết; đã, đang hoặc chuẩn bị tham gia các hoạt động thực hành môn học, tham gia các học phần thay thế, thực hiện viết khóa luận tốt nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức điểm tích lũy ở thời điểm hiện tại của sinh viên năm thứ 3 và năm thứ 4 chuyên ngành CTXH khá tốt. Có 75% sinh viên có điểm tích lũy ở mức khá; khoảng 10% sinh viên có điểm tích lũy ở mức giỏi; 11% sinh viên có điểm tích lũy ở mức trung bình. Đặc biệt, có khoảng 2% sinh viên có điểm tích lũy ở mức xuất sắc. Tỷ lệ rất nhỏ số sinh viên có điểm tích lũy ở mức yếu với hơn 1%.

Bên cạnh những thông tin liên quan đến năm học hiện tại và mức điểm tích lũy ở thời điểm hiện tại, nhóm nghiên cứu cũng nhận thấy:

Về lý do theo học ngành CTXH của sinh viên: Phần lớn sinh viên theo học ngành này là do có mức điểm phù hợp với kết quả học tập sau tốt nghiệp trung học phổ thông cũng như năng lực học tập của sinh viên ở thời điểm xét hồ sơ dự tuyển với tỷ lệ khoảng 57%. Bên cạnh đó, cũng có khoảng 36% sinh viên đến với ngành CTXH là do đã tìm hiểu và cảm thấy yêu thích ngành học này. Tỷ lệ không nhỏ sinh viên thụ động học ngành CTXH theo mong muốn và định hướng nghề nghiệp trong tương lai của bố mẹ đối với các em với 19%. Số sinh viên theo ngành CTXH là do mong muốn đi học cùng bạn bè cho vui là không nhiều khoảng 4%. Gần 9% ý kiến còn lại trả lời theo học ngành CTXH là do bố mẹ của các em đã hoặc đang công tác trong nghề này.

Về dự định học tiếp sau khi tốt nghiệp: Có khoảng 24% sinh viên dự định sẽ tham gia học thạc sĩ để phát triển bản thân trên con đường học tập của mình. Đây được xem là tín hiệu tốt đối với ngành CTXH về chất lượng nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao trong tương lai. Ngoài ra, cũng có gần 26% sinh viên dự định sẽ học thêm các chứng chỉ liên quan đến CTXH để phát triển chuyên môn sâu hơn về các lĩnh vực trợ giúp đặc thù của CTXH hoặc để đáp ứng yêu cầu của cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH trong việc phát triển đội ngũ nhân viên CTXH. Cùng với đó là tỷ lệ khá cao sinh viên không có ý định học tiếp bất cứ ngành nào sau khi tốt nghiệp ra trường với gần 57%.

Về nội dung học tập, nâng cao trình độ sau khi tốt nghiệp: Có khoảng 53% sinh viên lựa chọn hình thức tự học để nâng cao kiến thức chuyên môn CTXH và tham gia các khóa học nâng cao trình độ ngoại ngữ của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra khi tốt nghiệp. Đồng thời, cũng đảm bảo đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng cao của xã hội hiện nay trong rất nhiều lĩnh vực với khoảng 55%. Khoảng 30% sinh viên có dự định sẽ tham gia các khóa học nâng cao trình độ tin học cho bản thân. Gần 15% sinh viên hiện nay không có dự định học thêm bất cứ lĩnh vực gì. Hơn 7% sinh viên có dự định học tập nâng cao năng lực, trình độ ở những lĩnh vực khác.

Về mong muốn việc làm sau khi tốt nghiệp: Có khoảng 57% sinh viên mong muốn sau khi tốt nghiệp sẽ tìm được công việc đúng với chuyên ngành CTXH đã được đào tạo; 19% sinh viên CTXH mong muốn sau khi tốt nghiệp sẽ tìm được công việc khác ngoài công việc liên quan đến CTXH; Đáng chú ý là 29% sinh viên có câu trả lời không quan trọng việc sau khi tốt nghiệp sẽ tìm được công việc đúng chuyên ngành hay khác chuyên ngành CTXH.

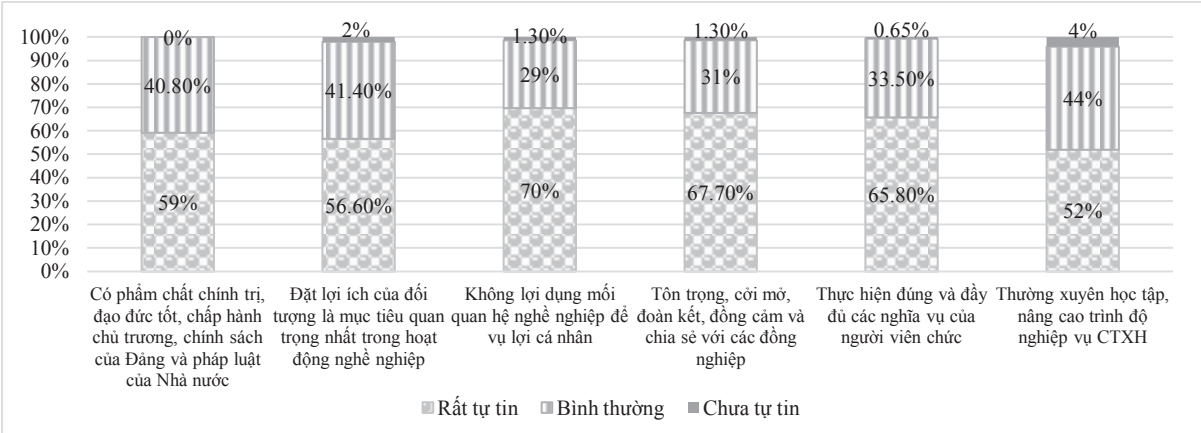
Về mong muốn về nơi làm việc sau khi tốt nghiệp: Phần lớn sinh viên mong muốn sau khi tốt nghiệp sẽ làm việc

trong các cơ quan nhà nước khoảng 63%. Tỷ lệ tương đối cao sinh viên mong muốn làm việc tại các cơ sở tư nhân với gần 39%. Khoảng 29% sinh viên mong muốn làm việc tại các tổ chức quốc tế. Số sinh viên mong muốn làm việc tại các hội, đoàn thể ít hơn với gần 26%. Đặc biệt, có trên 9% sinh viên mong muốn bản thân có thể mở được cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH của riêng mình sau khi tốt nghiệp.

4.2. Kết quả nghiên cứu thực trạng khả năng đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành Công tác xã hội

4.2.1. Mức độ tự tin của sinh viên ngành Công tác xã hội

Hình 1. Mức độ tự tin của sinh viên về thái độ, đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực CTXH

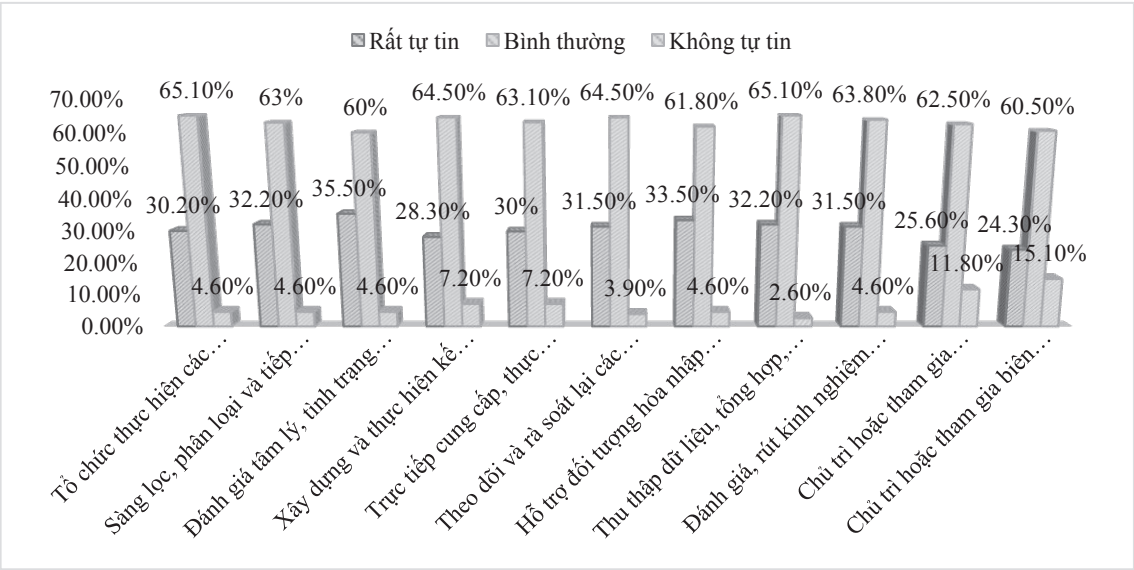


Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Phân tích kết quả tự đánh giá của sinh viên ở thời điểm hiện tại về mức độ tự tin của bản thân khi thực hiện những nội dung khảo sát, nhóm nghiên cứu nhận thấy tỷ lệ khá cao 52 - 70% sinh viên tự nhận định bản

thân rất tự tin về thái độ, đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực CTXH; 29 - 44% sinh viên tự tin nhưng ở mức bình thường và một tỷ lệ nhỏ sinh viên hiện không tự tin với những yêu cầu được đưa ra là 4%.

Hình 2. Mức độ tự tin ở thời điểm hiện tại của sinh viên nếu phải thực hiện các nhiệm vụ của nhân viên CTXH



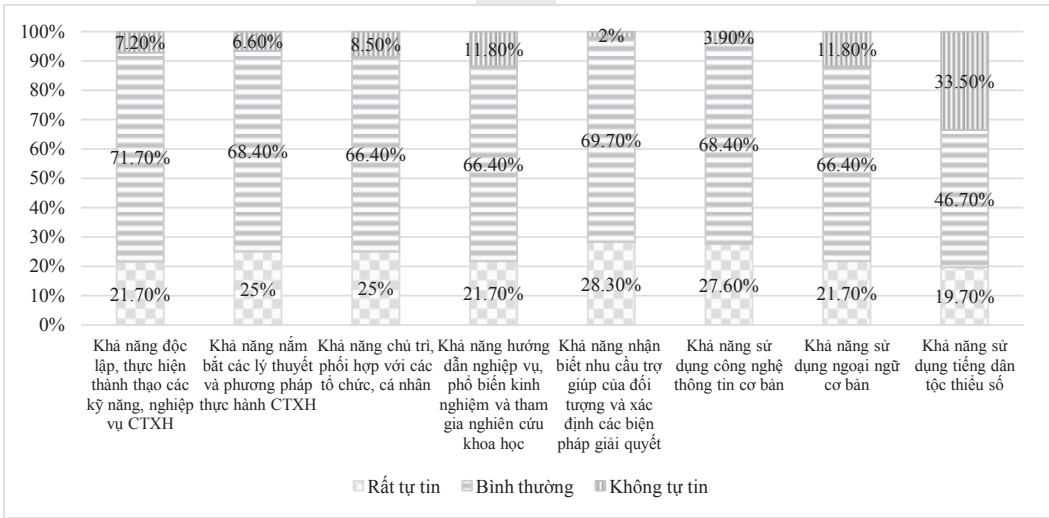
Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Tìm hiểu kết quả khảo sát thể hiện tại hình 2 thấy rõ: Phần lớn các nhiệm vụ của nhân viên CTXH hiện nay thông qua đánh giá về mức độ tự tin của sinh viên nếu phải thực hiện đều có tỷ lệ tự tin ở mức bình thường là khá cao 60 - 65%. Đáng chú ý là tỷ lệ dao động từ 24 - 35% sinh viên hiện đang rất tự tin về bản thân khi được thực hiện các

nhiệm vụ của nhân viên CTXH tại thời điểm này. Tỷ lệ tuy nhỏ, dao động từ khoảng 2 - 15% sinh viên hiện không tự tin với những nội dung được đưa ra khảo sát.

Nghiên cứu về mức độ tự tin ở thời điểm hiện tại của sinh viên về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ CTXH với 8 tiêu chí, nhóm nghiên cứu nhận thấy:

Hình 3. Mức độ tự tin ở thời điểm hiện tại của sinh viên về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ CTXH



Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Với 8 tiêu chí đưa ra ở mức độ rất tự tin, kết quả khá tương đồng đối với 7 tiêu chí đầu 66 - 71%. Duy chỉ có tiêu chí khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số có tỷ lệ thấp hơn khoảng 47% với mức đánh giá rất tự tin. Yêu cầu về khả năng độc lập, thực hiện thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ CTXH là yêu cầu cao gắn với chuyên môn được đào tạo nhưng ở thời điểm hiện tại khi sinh viên ngành CTXH còn chưa ra trường thì hơn 7% sinh viên không tự tin có thể được xem là tỷ lệ không quá lớn. “Để hạ thấp dần tỷ lệ này, bên cạnh việc sinh viên phải đảm bảo khối lượng kiến thức chuyên môn theo chương trình đào tạo thì còn cần có sự chủ động của chính sinh viên trong việc tìm kiếm cơ hội thực hành, quan sát, học hỏi ngay trong quá trình học tập để tiến dần đến với những cơ hội việc làm trong tương lai” (Trích PVS - Bà T.Q.H - Đại diện lãnh đạo cơ sở tuyển dụng).

4.2.2. Yêu cầu của cơ sở tuyển dụng đối với sinh viên ngành CTXH

Về nhu cầu tuyển dụng: Trong số các cơ sở tham gia khảo sát, số cơ sở đang có nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH là 57%. Đây được coi là tỷ lệ khá cao, mở ra cơ hội việc làm thuận lợi cho sinh viên ngành CTXH sau khi tốt nghiệp. 14 - 19% cơ sở có dự định tuyển dụng trong vòng 1 - 3 năm tới cũng được xem là yếu tố thuận lợi cho những sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa có việc đúng chuyên môn và cả

những sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp. Có gần 5% cơ sở không có nhu cầu tuyển dụng và đã hết chỉ tiêu ở thời điểm khảo sát. “Cơ sở của chúng tôi là một cơ sở ngoài công lập có quy mô nhỏ. Đội ngũ nhân viên CTXH đều rất có năng lực và đã đủ để đáp ứng nhu cầu ở thời điểm hiện tại. Trong khoảng 2 - 3 năm tới hy vọng quy mô của cơ sở sẽ được mở rộng và chúng tôi sẽ có căn cứ để tuyển dụng thêm nhiều nhân viên CTXH” (Trích PVS - Bà H.T.N - Đại diện lãnh đạo cơ sở tuyển dụng).

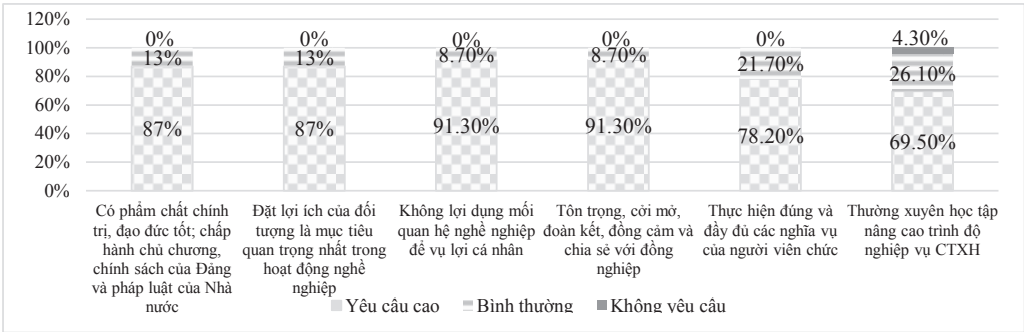
Về số lượng dự định tuyển dụng: Khảo sát trên 21 cơ sở tuyển dụng, nhóm nghiên cứu có được kết quả: Số lượng sinh viên ngành CTXH cần cho hoạt động tuyển dụng dao động từ 1 - 15 người/cơ sở. Dù đây mới chỉ là con số dự định nhưng cũng đã phản ánh nhu cầu của các cơ sở về số lượng sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH là không nhỏ. Kết quả này một mặt cho thấy thực tế nhu cầu sử dụng nhân viên hỗ trợ đối tượng bằng chuyên môn CTXH là khá cao, điều này đã thể hiện tính hiệu quả của các hoạt động trợ giúp đối tượng yếu thế bằng các phương pháp của CTXH. Mặt khác cũng cho thấy sinh viên ngành CTXH đã tốt nghiệp hiện nay đã tạo được những ấn tượng tốt đối với các cơ sở tuyển dụng thông qua việc thể hiện năng lực chuyên môn qua quá trình công tác, rèn luyện và phấn đấu.

Về vị trí việc làm dự định tuyển dụng: Có khoảng 5% cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH hiện không có nhu cầu tuyển

dụng sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH và tỷ lệ tương tự cho thấy nhiều cơ sở hiện nay đã hết chỉ tiêu biên chế cho vị trí này. Tuy nhiên, với kết quả khảo sát về dự định của cơ sở tuyển dụng vị trí việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH cho thấy có khoảng 43% cơ sở có dự định tuyển dụng lao động hợp đồng, 67% cơ sở dự định tuyển dụng cán bộ, nhân viên. Đáng chú ý là có khoảng 14% cơ sở tuyển dụng có dự định tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH ở vị trí cán bộ, quản lý. Bên cạnh tổng tỷ lệ rất cao dự định của cơ sở tuyển dụng về các vị trí việc làm như lao động hợp đồng, viên chức, quản lý

thì còn khoảng 5% cơ sở tuyển dụng có dự định sử dụng sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH ở các vị trí công việc khác nhằm chủ động nhân sự dự phòng. “Môi trường và tính chất công việc tại các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH đòi hỏi tính đa dạng về lĩnh vực. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, số lượng đối tượng, quy mô quản lý, năng lực điều hành cùng với rất nhiều yếu tố khác sẽ có ảnh hưởng và tác động đến các yêu cầu về tuyển dụng và sử dụng lao động các chuyên ngành có liên quan đến lĩnh vực hoạt động của cơ sở. Trong đó có chuyên ngành CTXH”. (Trích PVS - Ông L.V.R - Đại diện lãnh đạo cơ sở tuyển dụng).

Hình 4. Yêu cầu của cơ sở tuyển dụng về thái độ, đạo đức nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH



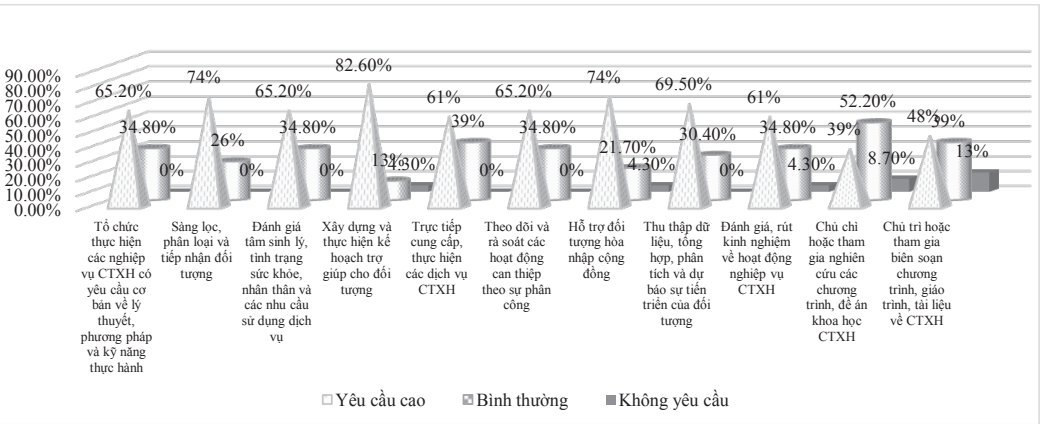
Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Về yêu cầu thái độ, đạo đức nghề nghiệp của sinh viên: Kết quả khảo sát với 6 tiêu chí, nhóm nghiên cứu nhận thấy: Tỷ lệ khá cao 69 - 91% số cơ sở yêu cầu ở mức cao. Tỷ lệ yêu cầu ở mức bình thường chỉ dao động từ 8 - 26% và 4% là tỷ lệ rất nhỏ không yêu cầu về thái độ và đạo đức nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH.

Tìm hiểu sâu hơn về hai trong số những tiêu chí được các cơ sở tuyển dụng đặt ra yêu cầu cao đối với sinh viên ngành CTXH khoảng 91%, nhóm nghiên cứu được biết: “Không lợi dụng mối quan hệ nghề nghiệp

để vụ lợi cá nhân và yêu cầu tôn trọng, coi mở, đoàn kết, đồng cảm và chia sẻ với các đồng nghiệp là những yêu cầu về phẩm chất đạo đức trong thực hành CTXH và là yêu cầu quan trọng trong việc tuân thủ kỷ luật nghề nghiệp của người làm CTXH. Thực hiện những yêu cầu này đòi hỏi nhân viên CTXH phải luôn giữ vững được phẩm chất “cẩn kiệm liêm chính, chí công vô tư”, phải đảm bảo ranh giới giữa cuộc sống cá nhân và nghề nghiệp cũng như đảm bảo mối quan hệ chuẩn mực giữa bản thân với đồng nghiệp của mình”. (Trích PVS - Bà B.T.L.Q - Đại diện lãnh đạo cơ sở tuyển dụng).

Hình 5. Yêu cầu của cơ sở tuyển dụng về nhiệm vụ của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH



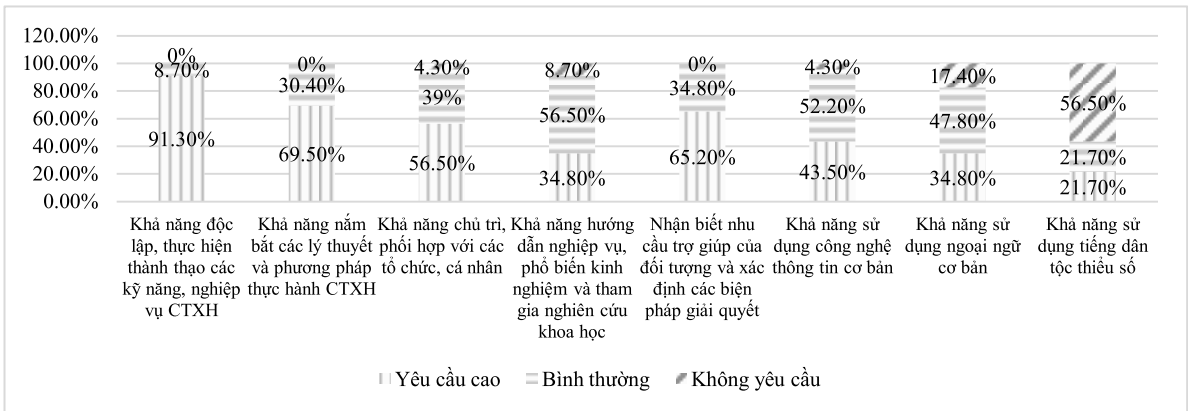
Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Tìm hiểu yêu cầu của cơ sở tuyển dụng về 11 nhiệm vụ của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH, nhóm nghiên cứu thu được kết quả: Mức độ yêu cầu cao về những nhiệm vụ cụ thể của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH có sự khác nhau tương đối rõ ở mỗi một nhiệm vụ. Trong đó, nhiệm vụ xây dựng và thực hiện kế hoạch trợ giúp đối tượng có yêu cầu cao nhất khoảng 83% và 39% là yêu cầu đối với nhiệm vụ chủ trì hoặc tham gia các chương trình, đề án khoa học về CTXH. Mức độ yêu cầu bình thường cũng thu được kết quả khá tương đồng 4 - 52%. Đáng chú ý là có tới 5/11 nhiệm vụ mà cơ sở tuyển dụng không yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH có tỷ lệ dao động từ 4 - 13%. Lý giải về một trong số những nhiệm vụ mà cơ sở tuyển dụng không yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp ngành

CTXH. “Mục tiêu cuối cùng của hoạt động tham gia biên soạn chương trình, giáo trình, tài liệu về CTXH là để phát triển chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của người làm nghề CTXH, góp phần đưa CTXH ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn. Tuy nhiên, với ứng viên tham gia ứng tuyển thì chúng tôi đề cao những yêu cầu chuyên sâu về các nhiệm vụ thực hành trên đối tượng hơn là những nhiệm vụ về nghiên cứu khoa học”. (Trích PVS - Ông M.C.D - Đại diện lãnh đạo cơ sở tuyển dụng).

Từ nghiên cứu về mức độ tự tin của sinh viên về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ CTXH, nhóm nghiên cứu đã thu được những kết quả cụ thể. Để thấy được khoảng trống giữa mức độ tự tin của sinh viên so với yêu cầu của cơ sở tuyển dụng, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát cũng với 8 tiêu chí đưa ra ở đối tượng là các cơ sở tuyển dụng.

Hình 6. Yêu cầu của cơ sở tuyển dụng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH



Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2023

Kết quả khảo sát cho thấy: Biên độ dao động rất cao về tỷ lệ ở mức yêu cầu cao của cơ sở tuyển dụng 22 - 91% với 8 tiêu chí về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH. Riêng với khả năng độc lập, thực hiện thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ CTXH theo yêu cầu của cơ sở tuyển dụng khoảng 91% so với kết quả nghiên cứu về mức độ tự tin của sinh viên gần 22%. Bên cạnh đó, tỷ lệ khá cao yêu cầu ở mức độ cao 56 - 69% với khả năng chủ trì, phối hợp với các tổ chức, cá nhân, nhận biết nhu cầu của đối tượng và xác định biện pháp giải quyết, nắm bắt các lý thuyết và các phương pháp thực hành của CTXH. Từ kết quả này đặt ra một yêu cầu cấp bách là cần phải có những giải pháp đồng bộ và hiệu quả nhằm hỗ trợ sinh viên tăng dần khả năng độc lập của bản thân khi thực hiện các hoạt động thực hành, góp phần kéo gần khoảng cách này, đảm bảo khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc trong thực tế. Bên cạnh đó, yêu cầu ở mức bình thường đối với cả 8 tiêu chí đưa ra cũng có sự khác biệt khá lớn. Trong đó,

khả năng hướng dẫn nghiệp vụ, phổ biến kinh nghiệm và tham gia nghiên cứu khoa học chiếm tỷ lệ khoảng 56% và 9% là tỷ lệ yêu cầu đối với khả năng độc lập, thực hiện thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ CTXH. Đặc biệt, hơn 1/2 số cơ sở tuyển dụng không yêu cầu về khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số do sự hạn chế về mức độ đòi hỏi yêu cầu này trong thực tế công việc tại phần lớn các cơ sở cung cấp dịch xã hội.

Để thấy rõ hơn khả năng đáp ứng yêu cầu của cơ sở tuyển dụng, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực, trình độ của sinh viên ngành CTXH. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Các yếu tố như sự yêu thích ngành học của sinh viên; chương trình đào tạo; trình độ, phương pháp giảng dạy của thầy cô; các phương tiện hỗ trợ; sự hỗ trợ của đội ngũ cố vấn học tập; sự hỗ trợ của các cấp lãnh đạo đều có mức ảnh hưởng cao đến năng lực, trình độ của sinh viên ngành CTXH. Cụ thể: 27 - 46% sinh viên rất đồng ý với những yếu tố đưa ra; 52 - 64% sinh viên nhận định mức độ

ảnh hưởng bình thường và tỷ lệ sinh viên cho rằng các yếu tố đưa ra không ảnh hưởng với khoảng 1 - 8%. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu cũng tiến hành phân tích mức độ ảnh hưởng của yếu tố chính sách của Nhà nước, quy định của cơ sở tuyển dụng, năng lực của sinh viên ngành CTXH và nhu cầu của xã hội để củng cố thêm cho kết quả nghiên cứu. Qua đó thấy rõ mức độ ảnh hưởng lớn có tỷ lệ khá cao ở cả 4 yếu tố 65 - 82%, mức độ không ảnh hưởng chiếm tỷ lệ nhỏ 4 - 8%.

Từ kết quả khảo sát mức độ tự tin của sinh viên và yêu cầu của cơ sở tuyển dụng có thể thấy rằng phần lớn các yếu tố thuộc về trình độ chuyên môn, nhiệm vụ, thái độ, đạo đức nghề nghiệp của nhân viên CTXH đang được các đơn vị tuyển dụng đặt ra yêu cầu khá cao. Trong khi đó, tỷ lệ tự tin của sinh viên với những yếu tố này nhìn chung mới chỉ ở mức tương đối. Để góp phần đưa CTXH trở thành một ngành chuyên nghiệp và phát huy hơn nữa hiệu quả trợ giúp đối tượng thì những yêu cầu cao đối với nhân viên CTXH là yêu cầu xuất phát từ thực tiễn, đòi hỏi người học và người làm về CTXH cần hết sức nỗ lực.

Như vậy, những yếu tố đã được phân tích từ sinh viên ngành CTXH và các cơ sở tuyển dụng theo mục tiêu nghiên cứu có thể thấy rằng, sinh viên ngành CTXH đã có sự tự tin nhất định với chuyên môn được đào tạo, sẵn sàng tham gia vào môi trường làm việc sau khi tốt nghiệp. Các cơ sở tuyển dụng cũng cho thấy những yêu cầu tương đối cao đối với ứng viên khi tham gia ứng tuyển thông qua những đánh giá về các yếu tố chuyên môn của người làm CTXH tại cơ sở. Từ những phân tích được đưa ra, những giải pháp nhằm nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của sinh viên ngành CTXH là rất cần thiết.

5. Giải pháp và kết luận

5.1. Một số giải pháp về cơ hội tuyển dụng nghề Công tác xã hội

Một là, nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động hướng nghiệp cho học sinh ngay từ khi các em còn đang học ở bậc phổ thông nhằm giúp cho các em có được những định hướng nghề nghiệp phù hợp với sở thích, năng lực, điều kiện của bản thân, điều kiện của gia đình và đáp ứng được nhu cầu thực tế của xã hội.

Hai là, mỗi sinh viên cần đảm bảo tiếp thu đối đa hàm lượng kiến thức chuyên ngành theo quy định, các kiến thức chuẩn đầu ra và các kỹ năng bổ trợ cần có của người làm nghề CTXH. Đồng thời sinh viên có thể kết hợp với việc học tập kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của các lĩnh vực khác phù hợp với năng lực, điều kiện và sở thích của bản thân nhằm đáp ứng một cách chủ động

và linh hoạt các yêu cầu công việc theo nhu cầu của thực tế xã hội.

Ba là, nâng cao hơn nữa khả năng giao tiếp, ứng xử của sinh viên trong môi trường học tập, tiếp cận với môi trường làm việc thông qua sự chủ động, mạnh dạn và trách nhiệm trong việc tham gia vào các hoạt động học tập, các hoạt động phong trào trong nhà trường cũng như ngoài cộng đồng, địa phương.

Bốn là, Ban Giám hiệu nhà trường và lãnh đạo khoa CTXH cần quan tâm sát sao hơn nữa, tạo điều kiện, hỗ trợ, kết nối giúp sinh viên có thêm sự thuận lợi trong suốt quá trình học tập các học phần, trong hoạt động thực hành, thực tập và đáp ứng các yêu cầu chuẩn đầu ra theo quy định nhằm có được sự đánh giá tích cực từ phía các cơ sở tuyển dụng đối với sinh viên khi tham gia ứng tuyển.

Năm là, đẩy mạnh hiệu quả hoạt động hợp tác giữa nhà trường với các cơ sở thực hành, thực tập. Trong đó không chỉ có những quy định cụ thể tại các biên bản ghi nhớ, biên bản thỏa thuận hợp tác mà còn có thể nghiên cứu đến việc xây dựng quy chế phối hợp đào tạo - thực hành, tạo cơ sở cho việc thực hiện một cách chuyên nghiệp các hoạt động thực hành, thực tập nhằm giúp cho sinh viên có nhiều cơ hội học hỏi, tích lũy kinh nghiệm chuyên môn và phát huy một cách tốt nhất năng lực, tố chất của người làm CTXH trong hoạt động thực tế.

Sáu là, Nhà nước cần khẩn trương nghiên cứu, xây dựng, hoàn thiện và ban hành văn bản pháp lý cao nhất về CTXH kết hợp với việc xây dựng lộ trình thay đổi và hoàn thiện về các cơ chế, chính sách, quy định có liên quan đối với người lao động nói chung và với người lao động tại các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH nói riêng nhằm đáp ứng tốt hơn với thực tiễn xã hội hiện nay và phù hợp hơn với tính chất đặc thù công việc của người làm nghề CTXH.

5.2. Kết luận

Từ nghiên cứu được triển khai đối với sinh viên đang học năm thứ 3 và năm thứ 4 chuyên ngành CTXH về những thông tin chung cũng như những thông tin về mức độ tự tin của sinh viên ở thời điểm hiện tại về năng lực chuyên môn, khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc trong tương lai, đồng thời bài viết cũng nghiên cứu về những thông tin chung cũng như những thông tin về yêu cầu của các cơ sở tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp ngành CTXH. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra và phân tích rất rõ từng khía cạnh từ mức độ tự tin của sinh viên về năng lực chuyên môn của bản thân và các yêu cầu cụ thể của các cơ sở tuyển dụng. Qua đó cho thấy khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên

ngành CTXH ở thời điểm hiện tại. Đồng thời cũng chỉ ra những khoảng trống cần nỗ lực cải thiện trong thời gian tới nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn thông qua mức độ tự tin của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Bài viết cũng đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao

khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của sinh viên ngành CTXH, từ đó góp phần đảm bảo tốt hơn chất lượng nguồn nhân lực ngành CTXH đáp ứng nhu cầu của các cơ sở tuyển dụng với số lượng lớn các đối tượng cần sự trợ giúp của xã hội như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Nhân dân điện tử. (2022, tháng 8). *Thu hút nguồn nhân lực cho nghề Công tác xã hội: Cần chính sách đi trước*. <https://nhandan.vn/thu-hut-nhan-luc-cho-nghe-cong-tac-xa-hoi-can-chinh-sach-di-truoc-post730497.html>
- Báo Nhân dân điện tử. (2022, tháng 12). *33 cơ sở giáo dục đào tạo ngành Công tác xã hội* <https://nhandan.vn/33-co-so-giao-duc-dai-hoc-dao-tao-nganh-cong-tac-xa-hoi-post729746.html>
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Báo cáo phát triển chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Công tác xã hội*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2017). Thông tư số 01/2017/TT-BLĐTBXH ngày 02/02/2017 “*Quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm Công tác xã hội*”.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2017). Thông tư 26/2022/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2022 “*Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và xếp lương viên chức chuyên ngành Công tác xã hội*”.
- Chính phủ. (2017). Nghị định số 103/2017/NĐ-CP ngày 12/09/2017 của Chính phủ về “*Quy định về thành lập, tổ chức, hoạt động, giải thể và quản lý các cơ sở trợ giúp xã hội*”.
- Cục Bảo trợ xã hội. (2016). *Báo cáo kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên Công tác xã hội năm 2010*.
- Hà, L.T. (2011). *Giáo trình Quản trị nhân lực, tập 1*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- Hà, N.T.T. (2021). *Hoạt động đào tạo nhân lực Công tác xã hội tại Việt Nam hiện nay. Kỳ yếu hội thảo quốc tế “20 năm khoa xã hội học thành tựu và thách thức”*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hội các trường đào tạo Công tác xã hội Việt Nam (2017). *Báo cáo hoạt động Xây dựng cơ sở dữ liệu các trường đào tạo ngành Công tác xã hội tại Việt Nam*. Hiệp hội Giáo dục nghề nghiệp và Nghề Công tác xã hội Việt Nam.
- Lan, N.T.T. & Hương, N.T.T. (2018). *Đào tạo thực hành Công tác xã hội: Thực trạng, thách thức và những gợi mở từ kinh nghiệm quốc tế*. Hội thảo quốc tế về Đào tạo thực hành Công tác xã hội. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.
- Trường Đại học Lao động - Xã hội. (2021). *Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo ngành Công tác xã hội (giai đoạn 2017-2021)*.
- Trường Đại học Lao động - Xã hội. (2022). *Chuẩn đầu ra Chương trình đào tạo ngành Công tác xã hội năm 2022*.