GIẢI PHÁP CHĂM SÓC SỨC KHỎE TÂM THẦN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Thị Thanh Hồng, Nguyễn Thị Hải Thiện, Khúc Năng Toàn, Hoàng Anh Phước, Bùi Thị Thu Huyền, Đỗ Văn Đoạt, Mai Quốc Khánh, Nguyễn Nam Phương, Nguyễn Đức Giang
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: ndgiang@hnue.edu.vn

Tóm tắt: *Sức khỏe tâm thần người lao động đang là vấn đề cấp thiết trong quản trị nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, do áp lực công việc, cường độ lao động và chuyển đổi số gia tăng. Bài báo trình bày thực trạng các yếu tố nguy cơ tâm lý – xã hội tại nơi làm việc và đề xuất hệ thống giải pháp chăm sóc sức khỏe tâm thần theo bốn nhóm: phòng ngừa và ngăn chặn nguy cơ (hoàn thiện chính sách, cải thiện thiết kế công việc, nâng cao nhận thức); chăm sóc và nâng cao sức khỏe tâm thần (khám và hỗ trợ tâm lý, tập huấn kỹ năng, xây dựng môi trường tích cực, bảo đảm điều kiện lao động an toàn); trợ giúp người lao động đang hoặc sau điều trị (quy trình hỗ trợ, chương trình EAP, điều chỉnh yêu cầu công việc); và các nguyên tắc bảo đảm tự nguyện, bảo mật, không kỳ thị, theo dõi định kỳ. Các giải pháp có tính khả thi, linh hoạt, phù hợp để nhân rộng theo quy mô doanh nghiệp.*

Từ khóa: *Sức khỏe tâm thần; người lao động; doanh nghiệp; môi trường làm việc; chương trình hỗ trợ nhân viên (EAP); an toàn tâm lý; Hà Nội.*

MENTAL HEALTH CARE SOLUTIONS FOR WORKERS IN ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: *Employee mental health has become an urgent human resource management issue among enterprises in Hanoi, driven by increasing work pressure, labor intensity, and digital transformation. This article presents the current psychosocial risk factors in the workplace and proposes a system of mental health care solutions organized into four groups: prevention and risk mitigation (improving labor policies, redesigning job structure, raising employee awareness); mental health promotion (psychological check-ups and support services, self-care skills training, building a positive work environment, ensuring safe working conditions); assistance for employees undergoing or recovering from treatment (support procedures, Employee Assistance Programs, reasonable job accommodations); and cross-cutting principles ensuring voluntariness, confidentiality, non-stigmatization, and periodic monitoring. The proposed solutions are feasible, flexible, and adaptable for scaling according to enterprise size.*

Keywords: *Mental health; employees; enterprises; work environment; Employee Assistance Program (EAP); psychological safety; Hanoi.*

Nhận bài: 23/07/2026 Phản biện: 23/08/2026 Duyệt đăng: 26/08/2026

I.ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc đã trở thành một trong những chủ đề được quan tâm hàng đầu trong lĩnh vực quản trị nhân lực, an toàn vệ sinh lao động và y tế công cộng trên phạm vi toàn cầu. Áp lực cạnh tranh, cường độ công việc ngày càng cao, sự biến động của thị trường lao động, cùng với những thay đổi nhanh chóng do chuyển đổi số mang lại đã khiến người lao động phải đối mặt với nhiều yếu tố nguy cơ tâm lý – xã hội hơn so với trước đây. Các vấn đề như căng thẳng nghề nghiệp kéo dài, kiệt sức (burnout), lo âu và trầm cảm liên quan đến công việc không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của cá nhân người lao động mà còn tác động trực tiếp đến năng suất lao động, mức độ gắn kết và sự ổn định của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Tại Việt Nam nói chung và thành phố Hà Nội nói riêng, cùng với quá trình phát triển kinh tế và hội nhập, các doanh nghiệp trên địa bàn đang phải đối mặt với những thách thức tương tự. Tuy nhiên, công tác chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người lao động tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn ở giai đoạn khởi đầu, chưa được tổ chức một cách bài bản và hệ thống. Trên thực tế, phần lớn hoạt động quản lý lao động vẫn tập trung chủ yếu vào hiệu quả công việc và chỉ tiêu sản xuất, trong khi yếu tố tâm lý của người lao động chưa được chú trọng đúng mức. Việc thiếu các chính sách, quy trình cụ thể nhằm phòng ngừa stress nghề nghiệp, thiếu kênh trao đổi và hỗ trợ tâm lý đã khiến nhiều người lao động không có điều kiện chia sẻ khó khăn hoặc tìm kiếm sự hỗ trợ kịp thời, dẫn đến tình trạng các vấn đề tâm lý âm thầm tích tụ và chỉ

được phát hiện khi đã ảnh hưởng rõ rệt đến sức khỏe và hiệu quả làm việc.

Bên cạnh đó, sự kỳ thị đối với các vấn đề sức khỏe tâm thần vẫn còn phổ biến trong môi trường doanh nghiệp, khiến người lao động e ngại chia sẻ khó khăn hoặc tìm kiếm sự trợ giúp chuyên môn vì lo sợ ảnh hưởng đến đánh giá công việc, cơ hội thăng tiến hoặc hình ảnh cá nhân. Trong khi đó, đối với nhóm người lao động đang hoặc đã trải qua quá trình điều trị các vấn đề sức khỏe tâm thần, việc thiếu các cơ chế hỗ trợ quay trở lại làm việc, thiếu sự điều chỉnh phù hợp về yêu cầu công việc càng làm gia tăng nguy cơ tái phát và mất việc làm, gây ra những hệ lụy không chỉ đối với cá nhân người lao động mà còn đối với doanh nghiệp và hệ thống an sinh xã hội.

Xuất phát từ thực tiễn nêu trên, việc nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp chăm sóc sức khỏe tâm thần toàn diện, khả thi, phù hợp với điều kiện cụ thể của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội là yêu cầu cấp thiết. Bài báo này được thực hiện nhằm mục đích: (i) làm rõ những yếu tố nguy cơ chính ảnh hưởng đến sức khỏe tâm thần của người lao động trong doanh nghiệp; (ii) đề xuất hệ thống giải pháp chăm sóc sức khỏe tâm thần theo hướng phòng ngừa, phát hiện sớm, hỗ trợ kịp thời và kết nối điều trị chuyên môn; (iii) phân tích các nguyên tắc và điều kiện cần thiết để triển khai các giải pháp một cách hiệu quả, bền vững, phù hợp với quy mô và đặc điểm của từng loại hình doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở thực tiễn và các nguyên tắc đề xuất giải pháp

Kết quả khảo sát cho thấy sức khỏe tâm thần của người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội chịu tác động của nhiều yếu tố nguy cơ: áp lực công việc kéo dài, cường độ lao động cao, thiếu cân đối giữa thời gian làm việc và nghỉ ngơi, cùng sự thiếu rõ ràng trong phân công nhiệm vụ. Trên cơ sở đó, hệ thống giải pháp được xây dựng theo năm nguyên tắc xuyên suốt.

Thứ nhất, bảo đảm tính tự nguyện, bảo mật và không kỳ thị: người lao động tham gia trên cơ sở đồng thuận có hiểu biết, không chịu bất lợi nếu từ chối, dữ liệu cá nhân được bảo mật nghiêm ngặt.

Thứ hai, kết hợp biện pháp ở cấp tổ chức (chính sách, thiết kế công việc), cấp quản lý (kỹ năng nhận biết và hỗ trợ) và cấp cá nhân (kỹ năng tự chăm sóc), hướng tới kiểm soát nguồn gây căng thẳng thay vì chỉ yêu cầu người lao động thích nghi. Theo LaMontagne và cộng sự, các can thiệp hiệu quả tại nơi làm việc cần kết hợp đồng thời giữa thay đổi môi trường tổ chức và nâng cao năng lực cá nhân mới đạt được cải thiện bền vững (LaMontagne et al., 2014).

Thứ ba, phân định rõ giáo dục, sàng lọc, tham vấn và điều trị – sàng lọc (DASS-21, PHQ-9) chỉ phát hiện nguy cơ, không thay thế chẩn đoán lâm sàng.

Thứ tư, thiết lập quy trình chuyển gửi chuyên môn rõ ràng cho trường hợp nguy cơ cao, kèm mạng lưới y tế, chuyên gia tâm lý và cơ chế theo dõi sau chuyển gửi.

Thứ năm, gắn mỗi giải pháp với hệ thống chỉ số theo dõi và đánh giá định kỳ, hướng tới quản lý chương trình dựa trên bằng chứng.

2.2. Nhóm giải pháp phòng ngừa và ngăn chặn nguy cơ về sức khỏe tâm thần

Hoàn thiện chính sách, nội quy lao động. Doanh nghiệp cần xây dựng chính sách chính thức về sức khỏe tâm thần và phúc lợi, liên kết chặt chẽ với các chính sách nhân sự, an toàn lao động, bình đẳng và phòng chống quấy rối, đồng thời bảo đảm thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý, hạn chế làm thêm giờ kéo dài. Vai trò của ban lãnh đạo và quản lý cấp trung có ý nghĩa đặc biệt quan trọng: lãnh đạo cần đóng vai trò hình mẫu tích cực, duy trì cân bằng công việc – cuộc sống, sử dụng ngôn ngữ không kỳ thị, thiết lập kênh truyền thông minh bạch theo hướng "cửa mở" để nhân viên có thể trao đổi trực tiếp khi cần thiết.

Cải thiện thiết kế và phân công công việc. Thiết kế công việc không phù hợp (yêu cầu cao nhưng quyền kiểm soát thấp, nhiệm vụ đơn điệu, vai trò mơ hồ) được xem là yếu tố nguy cơ chính gây căng thẳng nghề nghiệp và kiệt sức. Doanh nghiệp cần bảo đảm cân bằng giữa yêu cầu công việc và nguồn lực hỗ trợ, đánh giá định kỳ khối lượng công việc, tăng mức độ tự chủ cho người lao động. Về phân công công việc, cần thiết lập nguyên tắc phân bổ nhiệm vụ công bằng, dựa trên năng lực, kết hợp với hành lang chính sách cho phép người lao động điều chỉnh linh hoạt các khía cạnh của công việc (nhiệm vụ, quan hệ làm việc, nhận thức) để phù hợp hơn với năng lực và nhu cầu tâm lý cá nhân.

Nâng cao nhận thức của người lao động về sức khỏe tâm thần. Đây được xác định là giải pháp nền tảng, hướng tới phát triển "năng lực hiểu biết về sức khỏe tâm thần" (mental health literacy) – bao gồm hiểu biết đúng về bản chất sức khỏe tâm

thần như một phổ liên tục, nhận diện các yếu tố nguy cơ và dấu hiệu sớm (mệt mỏi kéo dài, mất ngủ, khó tập trung, dễ cáu gắt), giảm kỳ thị, nâng cao hiểu biết về chiến lược tự chăm sóc, nhận thức về quyền và trách nhiệm cá nhân, cũng như kỹ năng giao tiếp và tìm kiếm hỗ trợ. Kỳ thị được xác định là một trong những yếu tố chính cản trở hành vi tìm kiếm hỗ trợ khi gặp khó khăn tâm lý (Corrigan, 2004).

2.3. Nhóm giải pháp chăm sóc và nâng cao sức khỏe tâm thần

Tổ chức hoạt động khám và hỗ trợ tâm lý. Giải pháp này bao gồm việc tổ chức thăm khám tâm lý định kỳ tương tự như khám sức khỏe thể chất, kết hợp với hệ thống dịch vụ hỗ trợ tâm lý đa kênh gồm tư vấn trực tiếp (thông qua chuyên gia nội bộ hoặc chương trình EAP thuê ngoài) và tư vấn gián tiếp (cổng thông tin, chatbot, bản tin). Việc kết hợp giữa hỗ trợ cá nhân và thay đổi môi trường tổ chức được xem là cách tiếp cận hiệu quả nhất để cải thiện sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc (LaMontagne et al., 2014). Việc bình thường hóa hành vi tìm kiếm hỗ trợ tâm lý, thông qua vai trò hình mẫu của lãnh đạo, có tác dụng giảm kỳ thị và khuyến khích nhân viên tìm kiếm hỗ trợ khi cần thiết (Corrigan, 2004), trong khi nguyên tắc an toàn tâm lý là điều kiện nền tảng giúp người lao động sẵn sàng chia sẻ khó khăn và học hỏi từ trải nghiệm (Edmondson, 1999).

Tập huấn nâng cao kỹ năng tự chăm sóc sức khỏe tâm thần. Nội dung tập huấn cần tập trung vào các nhóm kỹ năng cốt lõi: nhận diện trạng thái tâm lý và dấu hiệu cảnh báo sớm; điều chỉnh cảm xúc dựa trên các phương pháp đã được kiểm chứng như liệu pháp nhận thức – hành vi (CBT) và chánh niệm, được chứng minh có hiệu quả đáng kể trong việc giảm lo âu, trầm cảm và stress (Hofmann et al., 2010); đối phó với stress trong công việc; và kỹ năng tìm kiếm, sử dụng nguồn lực hỗ trợ, trong bối cảnh kỳ thị vẫn là rào cản chính (Corrigan, 2004). Các chương trình có yếu tố thực hành và tương tác cao được chứng minh có hiệu quả tốt hơn trong việc cải thiện sức khỏe tâm thần của người lao động (Joyce et al., 2016).

Xây dựng môi trường làm việc tích cực. Đây là trụ cột quan trọng, tập trung vào việc thiết kế lại bối cảnh tổ chức, chuẩn mực hành vi và hệ thống quan hệ nhằm tạo điều kiện cho người lao động được hỗ trợ, được lắng nghe và phát triển trong trạng thái an toàn tâm lý – được định nghĩa là niềm tin chung rằng môi trường làm việc cho phép cá nhân thể hiện bản thân mà không sợ tổn hại về hình ảnh hay vị thế (Edmondson, 1999). Các cơ chế cụ thể bao gồm hệ thống "đồng nghiệp hỗ trợ" (peer support), các "không gian trò chuyện an toàn" (mental check-in, circle sharing), hệ thống "buddy" đồng hành trong giai đoạn khó khăn, cùng với các hoạt động truyền thông nội bộ nhằm bình thường hóa việc nói về sức khỏe tâm thần và giảm kỳ thị (Corrigan, 2004). Các hoạt động mang tính tương tác, chia sẻ có khả năng cải thiện đáng kể cảm nhận được hỗ trợ và mức độ gắn kết của nhân viên (Joyce et al., 2016), trong khi hành vi hỗ trợ, đồng cảm từ quản lý trực tiếp đóng vai trò như một yếu tố bảo vệ quan trọng đối với sức khỏe tâm thần của nhân viên (Hammer et al., 2024).

Bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, lành mạnh. Bên cạnh các yếu tố tâm lý – xã hội, các yếu tố vật lý của môi trường làm việc cũng đóng vai trò quan trọng. Môi trường làm việc lành mạnh cần bảo đảm đồng thời cả yếu tố vật lý (chất lượng không khí, tiếng ồn, ánh sáng, nhiệt độ, công thái học, vệ sinh) và yếu tố tâm lý, được xem là điều kiện cơ bản để phòng ngừa và giảm thiểu rủi ro đối với sức khỏe người lao động (World Health Organization, 2010). Đây là một hướng tiếp cận mang tính hệ thống, đòi hỏi sự đầu tư và cam kết lâu dài của doanh nghiệp.

2.4. Nhóm giải pháp trợ giúp người lao động đang hoặc sau điều trị các vấn đề sức khỏe tâm thần

Xây dựng quy trình trợ giúp người lao động đang điều trị. Doanh nghiệp cần có quy trình rõ ràng để hỗ trợ người lao động trong suốt quá trình điều trị, bảo đảm tôn trọng quyền lợi, bảo mật thông tin và hỗ trợ duy trì việc làm bền vững.

Triển khai Chương trình hỗ trợ nhân viên (Employee Assistance Program – EAP). EAP được thiết kế như một hệ thống dịch vụ toàn diện, cung cấp tư vấn tâm lý, hỗ trợ xã hội và các nguồn lực liên quan cho người lao động, thường được cung cấp bởi đối tác bên ngoài nhằm bảo đảm tính bảo mật và độc lập. Đây được xem là một thành phần của cách tiếp cận tích hợp trong quản lý sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc, kết hợp giữa phòng ngừa, thúc đẩy và điều trị (LaMontagne et al., 2014). Vì kỳ thị vẫn là yếu tố chính cản trở người lao động tìm kiếm hỗ trợ (Corrigan, 2004), EAP cần được thiết kế như một kênh độc lập, dễ tiếp cận, đi kèm với đào tạo cho quản lý về cách nhận diện dấu hiệu và giới thiệu dịch vụ phù hợp, bởi hành vi hỗ trợ từ quản lý được xem là yếu tố

bảo vệ quan trọng đối với sức khỏe tâm thần của nhân viên (Hammer et al., 2024). Một ví dụ minh họa: doanh nghiệp có thể triển khai cổng EAP trực tuyến cho phép đăng ký ẩn danh, cung cấp tối đa 6 buổi tư vấn miễn phí mỗi năm, kết hợp tài nguyên tự hỗ trợ và đào tạo quản lý cấp trung về cách tiếp cận nhân viên có dấu hiệu khó khăn tâm lý theo hướng hỗ trợ thay vì đánh giá tiêu cực.

Điều chỉnh yêu cầu công việc phù hợp với đặc điểm người lao động đang điều trị. Quá trình quay trở lại làm việc là giai đoạn nhạy cảm, có ảnh hưởng lớn đến khả năng phục hồi. Các điều chỉnh cần theo hướng linh hoạt và cá nhân hóa, bao gồm điều chỉnh thời gian làm việc (làm việc bán thời gian, giờ linh hoạt, làm việc từ xa) và điều chỉnh khối lượng công việc (giảm số lượng nhiệm vụ, kéo dài thời hạn, tái cấu trúc công việc theo hướng phù hợp hơn với khả năng hiện tại). Khả năng điều chỉnh yêu cầu công việc, bao gồm thời gian và cường độ làm việc, đóng vai trò quan trọng trong việc giảm nguy cơ nghỉ việc và hỗ trợ người lao động duy trì sự tham gia lao động ngay cả khi đang gặp vấn đề sức khỏe, đặc biệt trong giai đoạn đầu của quá trình phục hồi khi người lao động cần một môi trường ít áp lực để tái thiết lập nhịp độ làm việc (Martimo, 2006). Vai trò hỗ trợ, đồng cảm và khả năng điều chỉnh yêu cầu công việc từ quản lý trực tiếp được xem là yếu tố bảo vệ quan trọng trong quá trình này (Hammer et al., 2024).

2.5. Đánh giá hiệu quả, tác động lâu dài và khả năng nhân rộng

Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ thống giải pháp được đề xuất có tính toàn diện, khả thi và phù hợp với điều kiện thực tế của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Về hiệu quả dự kiến, các giải pháp không chỉ giúp người lao động vượt qua giai đoạn khó khăn mà còn góp phần duy trì ổn định tâm lý, giảm nguy cơ tái phát và nâng cao hiệu quả làm việc lâu dài. Về tác động đối với doanh nghiệp, việc hỗ trợ người lao động tái hòa nhập giúp giảm thiểu tình trạng mất lao động có kinh nghiệm, hạn chế chi phí tuyển dụng và đào tạo mới, đồng thời góp phần xây dựng môi trường làm việc nhân văn, giảm kỳ thị và tăng cường sự gắn kết nội bộ. Về ý nghĩa xã hội, việc hỗ trợ người lao động duy trì việc làm góp phần giảm gánh nặng cho hệ thống an sinh xã hội và y tế của thành phố.

Về điều kiện triển khai, sự cam kết và ủng hộ của lãnh đạo doanh nghiệp được xác định đóng vai trò quyết định đối với tính bền vững của các giải pháp, cùng với việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý và nhân sự. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp với các cơ sở y tế, tổ chức chuyên môn và cơ quan quản lý nhà nước cũng là điều kiện quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh Hà Nội có hệ thống y tế và cơ sở chuyên môn tương đối phát triển. Về khả năng nhân rộng, các giải pháp có tính linh hoạt cao, có thể điều chỉnh phù hợp với quy mô và loại hình doanh nghiệp: doanh nghiệp lớn có thể triển khai bài bản, chuyên sâu, trong khi doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể áp dụng theo hướng đơn giản hơn hoặc liên kết với cơ sở y tế, trung tâm tham vấn bên ngoài mà vẫn bảo đảm hiệu quả hỗ trợ.

III. KẾT LUẬN

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực trạng, nghiên cứu đã đề xuất hệ thống giải pháp chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hướng phòng ngừa, phát hiện sớm, hỗ trợ kịp thời và kết nối điều trị chuyên môn, đồng thời chú trọng cải thiện những điều kiện tổ chức có liên quan. Cách tiếp cận này khẳng định chăm sóc sức khỏe tâm thần không chỉ là trách nhiệm cá nhân của người lao động mà còn là một nội dung quan trọng của quản trị nhân lực, an toàn lao động và phát triển doanh nghiệp bền vững.

Hệ thống giải pháp tập trung vào các phương diện chủ yếu: nâng cao nhận thức và giảm kỳ thị (Corrigan, 2004); hoàn thiện chính sách doanh nghiệp; cải thiện môi trường và điều kiện lao động, bao gồm cả yếu tố vật lý và tâm lý (World Health Organization, 2010); nâng cao năng lực cán bộ quản lý (Hammer et al., 2024); tổ chức giáo dục, sàng lọc và hỗ trợ tâm lý; phát triển kỹ năng tự chăm sóc (Hofmann et al., 2010); đồng thời thiết lập mạng lưới phối hợp và chuyển gửi chuyên môn cho các trường hợp nguy cơ cao. Các nhóm giải pháp có quan hệ chặt chẽ, bổ sung lẫn nhau, phù hợp với cách tiếp cận tích hợp giữa phòng ngừa, thúc đẩy và điều trị (LaMontagne et al., 2014): hoạt động truyền thông, giáo dục chỉ phát huy tác dụng khi được gắn với chính sách phù hợp, nguồn lực cần thiết và môi trường làm việc an toàn tâm lý (Edmondson, 1999); sàng lọc chỉ có ý nghĩa khi được kết nối với tham vấn, hỗ trợ ban đầu và quy trình chuyển gửi chuyên môn – nguyên tắc đã được minh chứng qua hiệu quả của các can thiệp có tính thực hành và tương tác cao tại nơi làm việc (Joyce et al., 2016).

Việc triển khai các giải pháp cần tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc về tính tự nguyện, bảo mật, không kỳ thị; kết hợp biện pháp ở cấp tổ chức, quản lý và cá nhân; phân định rõ ràng giữa giáo dục, sàng lọc, tham vấn và điều trị; đồng thời theo dõi bằng hệ thống chỉ số và đánh giá định kỳ. Đây là những điều kiện quan trọng để bảo vệ quyền lợi của người lao động và phòng ngừa các hoạt động vượt quá phạm vi chuyên môn. Để bảo đảm tính khả thi, doanh nghiệp cần lựa chọn giải pháp phù hợp với quy mô, đặc điểm lao động và nguồn lực hiện có, đồng thời thực hiện theo lộ trình từ khảo sát nhu cầu, thí điểm đến triển khai rộng rãi, với sự tham gia thực chất của người lao động trong suốt quá trình. Riêng đối với nhóm người lao động đang hoặc sau điều trị, khả năng điều chỉnh linh hoạt về thời gian và khối lượng công việc được xem là yếu tố then chốt giúp duy trì việc làm và hỗ trợ quá trình phục hồi (Martimo, 2006).

Hệ thống giải pháp được đề xuất tạo lập một khung can thiệp tương đối toàn diện, hướng đến cả việc giảm thiểu nguy cơ trong môi trường lao động và tăng cường nguồn lực bảo vệ của người lao động, góp phần xây dựng môi trường lao động an toàn, nhân văn và bao trùm, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là cơ sở khoa học quan trọng để các doanh nghiệp, cơ quan quản lý và các tổ chức liên quan tham khảo, áp dụng và từng bước hoàn thiện chính sách, chương trình chăm sóc sức khỏe tâm thần cho người lao động trong thời gian tới. Tuy nhiên, hiệu quả cụ thể của từng giải pháp cần tiếp tục được kiểm chứng trong điều kiện triển khai thực tế tại doanh nghiệp, làm cơ sở cho các nghiên cứu và thử nghiệm tiếp theo nhằm điều chỉnh và nhân rộng mô hình một cách phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Corrigan, P. W. (2004). How stigma interferes with mental health care. American Psychologist, 59(7), 614–625.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Rineer, J., Pytlovany, A. C., & Richman, A. (2024). Supervisor support behaviors and employee mental health: A review of workplace accommodation practices. Journal of Occupational Health Psychology, 29(1), 45–61.

Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 78(2), 169–183.

Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. Psychological Medicine, 46(4), 683–697.

LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., Keegel, T., & Smith, P. M. (2014). Workplace mental health: Developing an integrated intervention approach. BMC Psychiatry, 14, Article 131.

Martimo, K. P. (2006). Effects of workplace accommodations and job modifications on return to work. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32(6), 421–429.

World Health Organization. (2010). Healthy workplaces: A model for action. WHO Press.