ĐÁNH GIÁ CỦA GIẢNG VIÊN VỀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ NỘI

ThS. Vũ Thị Bằng
Trường Đại học Hà Nội
bangvt@hanu.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu này đánh giá thực trạng tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của giảng viên (GV) tại Trường Đại học Hà Nội (HANU), đồng thời ghi nhận sự phản ánh của GV về các chế độ này. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích điểm trung bình, độ lệch chuẩn và thứ hạng dựa trên kết quả khảo sát 171 GV đang giảng dạy tại HANU để đánh giá thực trạng tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của giảng viên. Từ phân tích thực trạng các chế độ lương, thưởng và phúc lợi của GV tại HANU cho thấy, HANU có nhiều nỗ lực cải thiện thu nhập trong bối cảnh tự chủ. Tuy nhiên, các chế độ này vẫn còn những bất cập như: lương cơ bản còn thấp, tiền lương tăng thêm và các chế độ thưởng chưa thực sự công bằng và chưa gắn kết chặt chẽ với hiệu suất thực hiện nhiệm vụ chuyên môn cốt lõi, dẫn đến mức độ hài lòng của GV chưa cao. Từ đó, bài viết khuyến nghị các giải pháp cụ thể, có tính thực tiễn nhằm hoàn thiện chính sách đãi ngộ tại HANU, nhấn mạnh việc tăng cường tính công bằng, minh bạch và sự liên kết giữa tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi với hiệu quả công việc và đặc điểm nhiệm vụ của GV, qua đó nâng cao sự hài lòng và động lực làm việc của GV.

Từ khóa: tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, giảng viên, Trường Đại học Hà Nội.

LECTURERS' EVALUATION OF SALARIES, BONUSES, AND BENEFITS AT HANOI UNIVERSITY

Abstract: *This study evaluates the current status of salary, bonuses, and benefits for lecturers at Hanoi University (HANU), while also gathering lecturers' feedback on these policies. The paper employs the methods of mean analysis, standard deviation, and ranking based on a survey of 171 lecturers currently teaching at HANU to assess the situation of lecturers' salaries, bonuses, and benefits. The analysis of the current status of these policies at HANU shows that the university has made considerable efforts to improve income in the context of autonomy. However, there are still shortcomings, such as low base salaries, inadequate supplementary salaries, and bonuses that are not yet equitable or tightly linked to the core professional performance, resulting in a relatively low level of lecturer satisfaction. Based on these findings, the paper recommends practical solutions to improve HANU's remuneration policies, emphasizing the need to strengthen fairness, transparency, and the alignment between salaries, bonuses, benefits, and work performance, as well as the specific duties of lecturers. This, in turn, would enhance job satisfaction and motivation among the lecturers.*

Keywords: *salary, bonus, benefits, lecturer, Hanoi University.*

Mã bài báo: JHS - 277 **Ngày nhận bài:** 17/06/2025 **Ngày nhận phản biện:** 29/06/2025
Ngày nhận bài sửa: 8/07/2025 **Ngày duyệt đăng:** 20/07/2025

1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học (GDĐH) giữ vị trí quốc sách hàng đầu, quyết định chất lượng nguồn nhân lực, trong đó đội ngũ GV là yếu tố then chốt (Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết TW8 khóa XI, 2013). Nghị quyết 29-NQ/TW (2013) và Kết luận 91-KL/TW (2024) cũng đã khẳng định chủ trương ưu tiên lương nhà giáo, nhấn mạnh vai trò và đãi ngộ của đội ngũ này. Trong bối cảnh các trường đại học công lập Việt Nam đẩy mạnh tự chủ tài chính theo Nghị định 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 đặt ra yêu cầu cấp thiết về lương, thưởng, phúc lợi để thu hút, giữ chân và tạo động lực làm việc cho GV. Dù nhiều trường đã nỗ lực cải thiện thu nhập, việc xây dựng hệ thống lương, thưởng, phúc lợi công bằng, minh bạch, gắn kết chặt chẽ với nhiệm vụ và đặc điểm công việc của GV vẫn là thách thức.

Tổng quan các nghiên cứu trước đã đề cập một phần vấn đề này, song với một trường tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư có đặc thù đa ngành, chuyên ngoại ngữ như Trường Đại học Hà Nội (HANU), nhất là từ góc độ cạnh tranh với các trường ngoài công lập để thu hút và giữ chân GV thực hiện được các mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược của Nhà trường, thì việc nghiên cứu, đánh giá các chế độ lương thưởng phúc lợi của GV để thấy được những tồn tại, hạn chế, bất cập trong các chế độ này, cũng như mức độ hài lòng của GV, để từ đó đề xuất các giải pháp cải thiện là cần thiết. Nghiên cứu có ý nghĩa khoa học làm rõ cơ sở lý luận về lương thưởng, phúc lợi của GV trong bối cảnh tự chủ, và ý nghĩa thực tiễn cung cấp luận cứ cho HANU hoàn thiện chính sách lương, thưởng, phúc lợi, góp phần xây dựng đội ngũ GV chất lượng cao, đáp ứng chiến lược phát triển Nhà trường trong tương lai.

2. Cơ sở lý thuyết về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập

2.1. Tiền lương cơ bản, phụ cấp lương, tiền lương tăng thêm của giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập

Theo Tươi & Yến (2021), tiền lương cơ bản (TLCB) hay còn gọi tắt là lương cơ bản là khoản tiền nhất định mà người sử dụng lao động thỏa thuận hoặc xác định trả cho người lao động khi họ bắt đầu thực hiện một công việc nào đó. Lương cơ bản có tính ổn định cao, không thường xuyên thay đổi, đối với khu vực công trong đó có cơ sở giáo dục công lập, lương cơ bản thường dựa trên hệ số lương và mức lương cơ sở do Nhà nước ban hành. Tuy nhiên, với yêu cầu công việc GV ngày càng cao, trong khi đó TLCB chỉ dựa vào thâm niên và bằng cấp có thể chưa phản ánh đúng giá trị công việc; lý thuyết trả lương theo vị trí việc làm gợi ý TLCB nên dựa trên giá trị của công việc.

Theo Tươi & Yến (2021), phụ cấp lương (PCL) là khoản tiền bổ sung mà khi xác định lương cơ bản chưa tính hoặc tính chưa hết các yếu tố không ổn định so với điều kiện làm việc và sinh hoạt bình thường. Đối với GV, các yếu tố không ổn định được tính vào phụ cấp, như phụ cấp ưu đãi nghề, thâm niên, chức vụ, nhằm ghi nhận tính phức tạp, áp lực và yêu cầu cập nhật kiến thức liên tục của GV. Các quy định về TLCB, PCL cho GV được quy định tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP, Nghị định 73/2024/NĐ-CP, Quyết định 244/2005/QĐ-TTg, Thông tư 01/2006/TTLT-BGD&ĐT-BNV-BTC, Nghị định 77/2021/NĐ-CP.

Tiền lương tăng thêm (TLTT) là khoản thu nhập ngoài TLCB và PCL, chi trả từ kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp có thu. Đối với các trường đại học công lập, mức độ tự chủ của trường sẽ quyết định đến tiền lương tăng thêm và là công cụ ghi nhận hiệu suất làm việc, mức độ đóng góp của từng GV. Hiện nay, quỹ thu nhập tăng thêm để trả lương tăng thêm được quy định tại Nghị định 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021. Đây là hành lang pháp lý quan trọng để các trường đại học công lập vận dụng linh hoạt gắn với nhiệm vụ, đặc điểm công việc GV, và đây cũng là thách thức để các trường đại học công lập thu hút, giữ chân các GV giỏi.

2.2. Lý thuyết về tiền thưởng của giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập

Tiền thưởng là công cụ khuyến khích quan trọng, ghi nhận nỗ lực và thành quả vượt trội. Đối với GV đại học công lập, tiền thưởng vừa có ý nghĩa vật chất, vừa là sự công nhận tinh thần, tạo động lực cống hiến. Mục đích của thưởng là thúc đẩy hành vi lao động tích cực, vượt tiêu chuẩn. Tươi (2021) cho rằng khuyến khích tài chính, bao gồm thưởng, tác động đến hành vi lao động để thực hiện tốt hơn tiêu chuẩn. Thưởng giúp định hướng hành vi GV vào mục tiêu

ưu tiên của trường như nâng cao chất lượng giảng dạy, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học (NCKH). Hệ thống thưởng hiệu quả cần rõ ràng, công bằng, minh bạch. Các hình thức thưởng phổ biến gồm thưởng định kỳ (cuối năm, lễ/tết), đột xuất (thành tích đặc biệt) và theo thành tích cụ thể.

Đối với giảng viên trong các cơ sở giáo dục công lập, thưởng theo thành tích thực hiện nhiệm vụ cụ thể rất quan trọng, ví dụ thưởng vượt giờ giảng (Thông tư 47/2014/TT-BGDĐT) hoặc công trình NCKH chất lượng cao, phù hợp lý thuyết đãi ngộ dựa trên hiệu suất. Điều này đòi hỏi tiêu chí đánh giá thành tích rõ ràng, đo lường được. Thưởng nâng cao trình độ chuyên môn (hoàn thành thạc sĩ, tiến sĩ, đạt PGS, GS) cũng là cách đầu tư vào chất lượng đội ngũ. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ chi đầu tư và chi thường xuyên, tiền thưởng thường được cụ thể hóa trong quy chế chi tiêu nội bộ, dựa trên quỹ khen thưởng trích từ kết quả tài chính theo Nghị định 60/2021/NĐ-CP.

2.3. Lý thuyết về phúc lợi của giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập

Phúc lợi là bộ phận thiết yếu, bên cạnh tiền lương, tiền thưởng, các tổ chức thường xây dựng các chế độ phúc lợi nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và sự gắn kết của GV.

Theo ILO (1956) định nghĩa phúc lợi là các cơ sở vật chất, dịch vụ, tiện nghi tạo môi trường làm việc lành mạnh, cải thiện sức khỏe, tinh thần và năng suất. Còn theo Tươi (2021), phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động, nó bao gồm những chi trả cho các chương trình bảo hiểm (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) và các khoản chi cho các chương trình liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và các lợi ích của người lao động như: lương hưu, tiền cho những ngày nghỉ lễ, nghỉ mát, nhà ở, phương tiện đi lại, vị thế, cơ hội thăng tiến, …

Trong nghiên cứu này, phúc lợi của GV được xác định là thù lao gián tiếp, dưới dạng hỗ trợ tài chính hoặc lợi ích quy đổi ra tiền, hỗ trợ cuộc sống và đảm bảo an sinh, thể hiện sự quan tâm của nhà trường đến các khía cạnh đời sống GV. Phúc lợi gồm phúc lợi bắt buộc và phúc lợi tự nguyện. Phúc lợi bắt buộc theo quy định pháp luật như bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), khám sức khỏe định kỳ, tạo lưới an sinh cơ bản. Phúc lợi tự nguyện do nhà trường cung cấp dựa trên khả năng tài chính và quy chế, rất đa dạng, như: tiền cho các ngày lễ, tết (30/4, 2/9, 20/11, Tết Nguyên đán), hỗ trợ nghỉ hè, ăn trưa, điện thoại, nhà ở, đào tạo nâng cao trình độ, hỗ trợ khi gặp khó khăn, quà tặng dịp đặc biệt, chăm sóc con em GV. Phúc lợi cải thiện đời sống vật chất, tinh thần, tăng sự hài lòng và lòng trung thành. Phúc lợi tốt giúp thu hút, giữ chân nhân tài, đồng thời còn hỗ trợ GV thực hiện tốt nhiệm vụ, ví dụ hỗ trợ đào tạo, tham gia hội thảo, chăm sóc sức khỏe, công tác phí. Các nhà trường, tùy vào mức độ tự chủ mà trích lập và sử dụng quỹ phúc lợi theo quy định.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Nghiên cứu đã thu thập và phân tích một cách có hệ thống các nguồn dữ liệu thứ cấp đa dạng. Nhóm tài liệu chính bao gồm các văn bản pháp quy của Nhà nước, của Bộ Giáo dục và Đào tạo liên quan đến chế độ tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, đặc biệt là các trường đại học. Các văn bản nội bộ của Trường Đại học Hà Nội giai đoạn 2022-2024, như quy chế chi tiêu nội bộ, chiến lược phát triển, các quyết định liên quan đến lương, thưởng, phúc lợi, được xem là nguồn thông tin cốt lõi, phản ánh thực tiễn của Nhà trường. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tham khảo các công trình khoa học đã công bố như bài báo, kỷ yếu hội thảo, luận án, sách chuyên khảo về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của GV đại học, ưu tiên các nghiên cứu về trường đại học công lập tự chủ chi đầu tư và chi thường xuyên tại Hà Nội và cả nước để có cơ sở so sánh và học hỏi kinh nghiệm. Quá trình này nhằm xây dựng cơ sở lý luận vững chắc và có cái nhìn tổng quan về bối cảnh chính sách.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

3.2.1. Xác định quy mô và cơ cấu mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành khảo sát GV cơ hữu, chính thức đang công tác tại HANU để thu thập dữ liệu sơ cấp. Tại thời điểm khảo sát (tháng 3/2025), tổng số GV cơ hữu của HANU là 511 người. Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng được áp dụng, dựa trên các tiêu chí: giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác, học hàm/học vị, chức danh nghề nghiệp và vị trí công tác, nhằm đảm bảo tính đại diện. Trước khi thực

hiện khảo sát, tác giả chia tổng số GV cơ hữu gồm 511 người thành các tầng theo các nhóm tiêu chí: về độ tuổi (dưới 30, từ 30 đến dưới 40, từ 40 đến 55 và trên 55 tuổi); về thâm niên chia thành các nhóm (dưới 5 năm, từ 5 đến dưới 10 năm, từ 10 đến dưới 15 năm và trên 15 năm); về học hàm học vị chia thành thạc sĩ, tiến sĩ, PGS, GS; về chức danh nghề nghiệp chia thành GV, GV chính, GV cao cấp; về vị trí công tác chia thành các nhóm GV, GV quản lý bộ môn, GV quản lý khoa (hoặc GV trưởng đơn vị).

Số lượng mẫu khảo sát được xác định là 50% tổng số GV cơ hữu và được làm tròn số theo nguyên tắc làm tròn số thông thường, tức là từ 0,5 trở lên được làm tròn thành 1, còn dưới 0,5 thì làm tròn thành 0. Cụ thể đối với 511 GV cơ hữu của HANU, ta có số lượng mẫu là 50%*511 = 255,5 và được làm tròn thành 256 GV.

Phiếu khảo sát được xây dựng trên Google Forms, gửi trực tiếp và trực tuyến. Số phiếu phát ra là 256 phiếu. Phiếu được gửi đến từng tầng theo các nhóm ở trên với tỷ lệ 50% số GV của từng tầng và được phát ngẫu nhiên cho đến khi hết số lượng. Kết quả số phiếu thu về và hợp lệ là 171 phiếu (đạt gần 67% tỷ lệ phản hồi so với số phiếu phát ra), đủ điều kiện để phân tích. Trong số 171 GV phản hồi, có 24,56% là nam và 75,44% là nữ; 18,71% có thâm niên dưới 5 năm, 47,95% trên 15 năm. Về trình độ, 70,18% là yhạc sĩ, 28,65% tiến sĩ, 1,17% phó giáo sư. Có 36,26% GV kiêm nhiệm quản lý. Cơ cấu mẫu này cho thấy sự đa dạng, cung cấp cái nhìn đa chiều cho nghiên cứu.

3.2.2. Phương pháp khảo sát

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi để thu thập ý kiến đánh giá của GV về thực trạng các chế độ lương, thưởng, phúc lợi tại HANU. Bảng hỏi được thiết kế gồm bốn phần chính: Phần I thu thập thông tin chung về nhân khẩu học của GV (giới tính, độ tuổi, thâm niên, trình độ, vị trí công tác). Phần II tìm hiểu về cơ cấu thu nhập bình quân hàng tháng năm 2024 từ các cấu phần lương, thưởng, phúc lợi. Phần III tập trung vào ý kiến đánh giá chi tiết của GV về từng chế độ (tiền lương cơ bản và phụ cấp, tiền lương tăng thêm, các loại tiền thưởng và phúc lợi), cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi. Phần IV thu thập các đề xuất, khuyến nghị của GV. Hầu hết các câu hỏi đánh giá trong Phần III sử dụng thang đo Likert 5 mức độ: 1- Rất không đồng ý, 2- Không đồng ý, 3- Trung lập (Đồng ý vừa phải), 4- Đồng ý, 5- Rất đồng ý.

3.2.3. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu khảo sát

Dữ liệu thu thập từ 171 phiếu khảo sát hợp lệ được mã hóa và xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel kết hợp với phần mềm thống kê chuyên dụng SPSS phiên bản 26. Các giá trị thống kê mô tả như tần suất, tỷ lệ phần trăm được sử dụng để mô tả đặc điểm của mẫu nghiên cứu và cơ cấu thu nhập của GV. Để đánh giá mức độ đồng ý hoặc hài lòng của GV đối với từng khía cạnh của tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, các chỉ số thống kê suy luận bao gồm điểm trung bình (ĐTB) và độ lệch chuẩn (ĐLC) được tính toán cho các câu hỏi sử dụng thang đo Likert. Điểm trung bình được diễn giải theo các khoảng: 1,0-1,80 (Rất không đồng ý); 1,81-2,60 (Không đồng ý); 2,61-3,40 (Trung lập/ Không có ý kiến (KCYK) rõ ràng/Đồng ý vừa phải); 3,41-4,20 (Đồng ý), 4,21-5,00 (Rất đồng ý). Thứ hạng (TH) theo giá trị trung bình cũng được sử dụng để xác định các yếu tố được GV đánh giá cao nhất hoặc thấp nhất, làm nổi bật điểm mạnh và điểm cần cải thiện trong chính sách lương thưởng, phúc lợi của HANU. Các kết quả phân tích này là cơ sở để mô tả thực trạng và đưa ra các nhận định, đánh giá của GV tại Trường.

4. Kết quả đánh giá của giảng viên HANU về thực trạng tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi

4.1. Đánh giá về tiền lương cơ bản và phụ cấp lương của giảng viên tại Trường Đại học Hà Nội

HANU chi trả tiền lương cơ bản (TLCB) và phụ cấp lương (PCL) cho GV dựa trên các văn bản pháp lý hiện hành. TLCB được tính theo hệ số lương ngạch bậc tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP nhân với mức lương cơ sở (từ 01/7/2024 là 2.340.000 đồng/ tháng theo Nghị định 73/2024/NĐ-CP). GV được hưởng các PCL theo quy định chung: phụ cấp chức vụ (Thông tư 33/2005/TT-BGD&ĐT); phụ cấp thâm niên vượt khung (Thông tư 04/2005/TT-BNV, Thông tư 03/2021/TT-BNV); phụ cấp ưu đãi đứng lớp 25% (hoặc 45% môn lý luận chính trị) (Quyết định 244/2005/QĐ-TTg, Thông tư 01/2006/ TTLT-BGD&ĐT-BNV-BTC); và phụ cấp thâm niên nghề nghiệp (Nghị định 77/2021/NĐ-CP). Nguồn chi trả cho TLCB và PCL tại HANU lấy từ nguồn thu sự nghiệp của trường, thể hiện sự tự chủ tài chính. Điều này đảm bảo tính pháp lý và ổn định trong chi trả lương, phụ cấp cơ bản cho đội ngũ GV của HANU.

Kết quả khảo sát cho thấy: GV ghi nhận sự tuân thủ quy định của nhà trường trong việc chi trả tiền lương cơ bản (TLCB) và phụ cấp lương (PCL). Cụ thể, việc Trường chi trả TLCB đúng quy định pháp lý đạt điểm trung bình (ĐTB) 4,0/5 và chi trả đúng thời hạn là 4,1/5. Tương tự, PCL được đánh giá là chi trả kịp thời, công khai (ĐTB 3,7) và khá công bằng giữa những người cùng đảm trách công việc (ĐTB 3,5). Đây là những điểm tích cực, phản ánh tính ổn định và minh bạch của chính sách. Tuy nhiên, mức độ hài lòng chung với TLCB và PCL chỉ đạt ĐTB 3,1. Sự đồng tình rằng mức TLCB hiện tại phù hợp với năng lực và đóng góp của GV cũng ở mức ĐTB 3,1. Đánh giá về việc PCL có gắn liền và tương xứng với trách nhiệm đảm trách thêm của GV cũng chỉ ở mức trung bình (ĐTB 3,2). Đáng chú ý, khi được hỏi liệu thu nhập từ TLCB và PCL có đảm bảo cuộc sống hiện tại cho bản thân và gia đình, ĐTB chỉ là 2,7 cho thấy một bộ phận GV cảm thấy chưa đủ trang trải. GV nhận định cách tính TLCB, PCL hiện tại vẫn mang tính bình quân (ĐTB 3,5) và chủ yếu dựa vào thâm niên, bằng cấp (ĐTB 3,7), chưa phản ánh hiệu quả thực hiện các nhiệm vụ đa dạng của GV.

Bảng 1. Đánh giá của GV về tiền lương cơ bản, phụ cấp lương

TT	Đánh giá về TLCB và PCL của GV	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường chi trả LCB đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành	4,0	0,7	2	Đồng ý
2	Trường chi trả LCB đúng thời hạn	4,1	0,8	1	Đồng ý
3	Trường trả mức LCB là phù hợp với năng lực và đóng góp của thầy, cô	3,1	0,9	10	KCYK rõ ràng
4	Thầy, Cô đồng tình với phương pháp trả LCB hiện tại của trường	3,3	1,0	5	KCYK rõ ràng
5	Trường chi trả LCB hợp lý và công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc giảng dạy	3,3	0,9	5	KCYK rõ ràng
6	Mức LCB trường trả ngang bằng với đa số các trường đại học khác trên địa bàn Hà Nội	3,0	0,8	12	KCYK rõ ràng
7	PCL được phân phối công bằng và xứng đáng	3,2	0,9	8	KCYK rõ ràng
8	Trường trả PCL gắn liền và tương xứng với trách nhiệm mà GV đảm trách thêm	3,2	0,9	9	KCYK rõ ràng
9	Trường trả PCL kịp thời và công khai	3,7	0,9	3	Đồng ý
10	Trường trả PCL công bằng (giữa những người cùng đảm trách thêm một loại CV)	3,5	0,8	4	Đồng ý
11	Các chế độ PCL hiện nay của trường áp dụng cho GV là phù hợp	3,3	0,9	7	KCYK rõ ràng
12	Thầy, cô hài lòng với khoản TLCB và PCL của GV	3,1	0,9	11	KCYK rõ ràng
Chung		**3,4**	**0,7**		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Việc thực hiện TLCB và PCL tại HANU cho thấy sự tuân thủ quy định, đảm bảo tính ổn định và kịp thời, tạo nền tảng thu nhập cơ bản cho GV. Tuy nhiên, hạn chế chính là mức TLCB và một số PCL theo quy định chung của Nhà nước còn thấp so với chi phí sinh hoạt và chưa tương xứng với yêu cầu cao của công việc GV vốn đòi hỏi đầu tư trí tuệ và cập nhật kiến thức liên tục. Cách xác định TLCB và PCL chủ yếu dựa trên yếu tố đầu vào như ngạch bậc, thâm niên, bằng cấp, thay vì giá trị công việc thực tế hay mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, làm giảm tính động lực. Điều này chưa phản ánh sự khác biệt về độ phức tạp, trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ đa dạng của từng GV. Dù Trường tự chủ nguồn chi, phần "cứng" này vẫn bị ràng buộc bởi khung quy định chung, hạn chế khả năng tạo hệ thống lương cơ bản cạnh tranh và công bằng dựa trên giá trị công việc. Do đó, phần thu nhập nền tảng này chưa tạo được sự hài lòng cao và chưa phát huy tối đa vai trò khuyến khích GV.

4.2. Đánh giá thực trạng tiền lương tăng thêm của giảng viên tại Trường Đại học Hà Nội

Tiền lương tăng thêm (LTT) tại HANU là cấu phần thu nhập quan trọng, thể hiện việc vận dụng cơ chế tự

chủ tài chính theo Nghị định 60/2021/NĐ-CP nhằm cải thiện đời sống và tạo động lực cho GV. Nguồn chi LTT từ "Quỹ bổ sung thu nhập", với mục tiêu "đảm bảo cải thiện và tăng thu nhập ngoài lương cơ bản, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ, nâng cao chất lượng chuyên môn và quản lý". Nguyên tắc phân phối là "gắn khối lượng công việc với chất lượng, hiệu quả thực hiện và trình độ chuyên môn" (Quy chế chi tiêu nội bộ của HANU, 2021c).

Theo quy chế chi tiêu nội bộ của HANU (2021c), cơ chế chi trả LTT bao gồm hỗ trợ ăn trưa cố định 1.000.000 đồng/người/tháng. Phần LTT chính tính theo công thức: Ltt = Lcs x H, với Lcs (mức lương cơ sở của Trường) hiện là 1.100.000 đồng/hệ số, và H là tổng các hệ số điều chỉnh (H = h1 + h2 + h3).

Hệ số h1 (Hỗ trợ lương và chi phí sinh hoạt) cố định là 2,0 cho hầu hết viên chức, nhằm bù đắp mức lương cơ bản còn thấp.

Hệ số h2 (Phụ cấp trách nhiệm) dành cho lãnh đạo chính quyền và đoàn thể, phân cấp chi tiết theo chức danh và quy mô đơn vị (hiệu trưởng: 17,0; trưởng khoa: 4,0-5,5; trưởng bộ môn: 2,8).

Hệ số h3 (Tăng cường độ lao động) nhằm bổ sung thu nhập do tăng quy mô đào tạo không tăng biên chế. GV hoàn thành nhiệm vụ được hưởng h3 = 2,0. Tuy nhiên, lãnh đạo các cấp có hệ số h3 cao hơn đáng kể (hiệu trưởng: 17,0; chủ tịch HĐT: 13,0; trưởng khoa: 2,5-4,0).

Điều kiện hưởng 100% LTT là xếp loại "Hoàn thành nhiệm vụ năm học trở lên", có quy định giảm trừ tỷ lệ hưởng các hệ số hoặc tiền ăn trưa cho các trường hợp cụ thể (nghỉ BHXH, tập sự, đi học nước ngoài, không hoàn thành nhiệm vụ...). Trường còn có chính sách thu nhập tháng 13, tính bằng thu nhập bình quân 01 tháng (gồm TLCB + LTT (tổng H) + tiền ăn trưa), trả theo số tháng làm việc thực tế. Chênh lệch LTT hàng tháng đáng kể giữa GV không kiêm nhiệm (tổng H ≈ 4,0) và GV kiêm nhiệm quản lý (tổng H cao hơn nhiều do có h2 và h3 ở mức cao). Cơ chế này phản ánh nỗ lực của HANU trong việc tăng thu nhập cho GV, song cũng bộc lộ sự phức tạp và tiềm ẩn sự chênh lệch lớn giữa các nhóm GV.

Kết quả khảo sát cho thấy, đánh giá chung của GV về LTT hiện tại chỉ ở mức trung bình (ĐTB chung là 3,2/5, tương ứng "KCYK rõ ràng"). Chỉ có phương án chi bổ sung thu nhập tháng 13 được GV đánh giá là "Đồng ý" về tính công bằng và gắn với mức độ đóng góp (ĐTB 3,5). Mức độ hiểu biết về phương án tính LTT của Trường chỉ đạt ĐTB 3,2. Các khía cạnh quan trọng như tính công bằng trong phân phối thu nhập (ĐTB 3,2), mức độ gắn kết của LTT với đóng góp cá nhân (ĐTB 3,0) và khả năng tạo động lực, giữ chân GV có trình độ cao (ĐTB 2,9) đều không được đánh giá cao. GV cũng chưa đồng tình về tính khoa học, công bằng của các hệ số h1, h2, h3 (ĐTB 3,1). Sự hài lòng chung với toàn bộ khoản LTT (bao gồm cả tháng lương thứ 13) chỉ dừng ở mức ĐTB 3,3.

Bảng 2. Đánh giá của GV về tiền lương tăng thêm

TT	Đánh giá của GV về tiền lương tăng thêm	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy/Cô hiểu biết về phương án tính LTT của trường hiện nay	3,2	0,9	5	KCYK rõ ràng
2	Phương án tính LTT của trường đảm bảo sự công bằng trong phân phối thu nhập	3,2	0,7	4	KCYK rõ ràng
3	Phương án phân phối LTT của trường đã gắn chặt chẽ với mức độ đóng góp của từng GV	3,0	0,8	7	KCYK rõ ràng
4	Phương án trả LTT tạo động lực GV làm việc tích cực, giữ chân GV có trình độ cao và kinh nghiệm	2,9	1,0	8	KCYK rõ ràng
5	Các hệ số để tính LTT được xác định khoa học, công bằng và gắn với tính chất, vai trò, khối lượng đảm nhận, mức độ đóng góp vào kết quả hoạt động chung của trường	3,1	0,8	6	KCYK rõ ràng
6	Lcs sử dụng tính LTT được điều chỉnh kịp thời theo kết quả hoạt động tài chính của trường	3,4	0,8	2	KCYK rõ ràng
7	Phương án chi bổ sung thu nhập tháng 13 đảm bảo công bằng và gắn chặt chẽ với mức độ đóng góp của từng GV	3,5	0,9	1	Đồng ý
8	Thầy, cô hài lòng với khoản LTT của GV	3,3	0,9	3	KCYK rõ ràng
Chung		**3,2**	**0,7**		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Tiền lương tăng thêm tại HANU thể hiện nỗ lực đáng kể của nhà trường trong việc sử dụng quyền tự chủ tài chính để nâng cao thu nhập cho GV. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy vẫn còn vấn đề cần xem xét, như: sự phức tạp trong công thức tính LTT, với nhiều hệ số và quy định giảm trừ, có thể làm giảm tính minh bạch khiến GV khó hình dung mối liên hệ giữa nỗ lực cá nhân và thu nhập. Mặc dù nguyên tắc phân phối LTT nhấn mạnh "gắn khối lượng công việc với chất lượng, hiệu quả thực hiện", đánh giá của GV cho thấy điều này chưa rõ nét. Đặc biệt, hệ số h2 (trách nhiệm) và một phần h3 (tăng cường độ lao động) chủ yếu tập trung vào vị trí quản lý, với mức chênh lệch rất lớn so với GV không giữ chức vụ, có thể tạo cảm giác chưa công bằng và chưa thực sự ghi nhận đóng góp chuyên môn của đội ngũ GV giảng dạy và nghiên cứu cốt lõi. Phần LTT dành cho GV không quản lý (chủ yếu từ h1=2,0 và h3=2,0 nếu hoàn thành nhiệm vụ) mang tính cào bằng, ít tạo khác biệt dựa trên hiệu suất thực hiện nhiệm vụ chuyên môn cụ thể, có thể làm suy giảm động lực của GV giỏi chuyên môn nhưng không tham gia quản lý. Dù có khoản thu nhập tháng 13 được đánh giá tương đối tích cực, sự hài lòng chung với cơ chế LTT còn thấp cho thấy cần cải tiến căn bản để LTT thực sự hiệu quả trong việc tạo động lực, đảm bảo công bằng và giữ chân nhân tài, phù hợp mục tiêu phát triển của HANU.

4.3. Đánh giá của giảng viên về tiền thưởng tại Trường Đại học Hà Nội

Chính sách tiền thưởng tại HANU bao gồm nhiều hạng mục nhằm ghi nhận đóng góp của GV trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH), quy định trong Quy chế chi tiêu nội bộ và các văn bản liên quan.

Theo quy định chế độ làm việc của GV (2021a), thưởng vượt giờ giảng dạy được áp dụng khi khối lượng giờ dạy thực tế vượt định mức giờ chuẩn (ví dụ, 588 giờ/năm cho GV hạng III theo Quyết định 1830/QĐ-ĐHHN). Theo quy chế chi tiêu nội bộ của HANU (2021c), đơn giá thanh toán phân cấp theo hạng chức danh, trình độ và loại chương trình. Chương trình đại trà có đơn giá từ 80.000 đồng/tiết (ThS, GV hạng III) đến 180.000 đồng/tiết (GS, GVCC hạng I). Chương trình Chất lượng cao (CLC) có đơn giá cao hơn (180.000-200.000 đồng/tiết cho khối ngôn ngữ), và các chương trình khác (VLVH, VB2, liên kết) có khung đơn giá linh hoạt, có thể cao hơn 5 lần chương trình đại trà. Chương trình Sau đại học có đơn giá vượt giờ cao (ThS: 200.000 đồng/tiết, TS: 300.000 đồng/tiết) sau khi hoàn thành định mức quy đổi.

Theo quy định hoạt động khoa học và công nghệ của HANU (2021b), thưởng hoạt động khoa học - công nghệ (KHCN) và nâng cao trình độ rất đa dạng. Mức thưởng cho công bố quốc tế uy tín cao (ISI/Scopus Q1: 45 triệu đồng; top 5% Scimago: 60 triệu đồng). Bài báo trong nước theo điểm Hội đồng Giáo sư Nhà nước được thưởng 1- 4 triệu đồng. Còn có thưởng cho sách (5 triệu đồng), bằng sáng chế (30 triệu đồng), chủ nhiệm đề tài cấp Bộ/Quốc gia được duyệt (2 triệu đồng). Chính sách cũng bao gồm thưởng vượt định mức NCKH (2-8 triệu đồng) và hoàn thành đào tạo sau đại học đúng hạn (TS: 20 triệu đồng; ThS: 5 triệu đồng). Thưởng lễ, tết và danh hiệu thi đua cũng được áp dụng.

Kết quả khảo sát ý kiến GV về các chế độ thưởng vượt giờ giảng và NCKH cho thấy mức độ đồng tình và hài lòng còn hạn chế, với điểm trung bình (ĐTB) chung là 3,2/5 ("KCYK rõ ràng"). Đối với "thưởng vượt giờ giảng dạy và NCKH", GV chỉ "Đồng ý" với quy định giảm trừ định mức giờ chuẩn cho GV kiêm nhiệm (ĐTB 3,5). Các khía cạnh khác như sự phù hợp của định mức giờ chuẩn (ĐTB 3,2), tính khoa học/phù hợp của hệ số quy đổi hoạt động chuyên môn ra giờ chuẩn (ĐTB 3,3) và đặc biệt là sự phù hợp của đơn giá vượt giờ giảng và NCKH (ĐTB 2,9) đều chỉ nhận được đánh giá trung lập. Sự hài lòng chung với khoản thưởng này cũng chỉ đạt ĐTB 3,1.

Bảng 3. Đánh giá của GV về chế độ tiền thưởng (vượt giờ giảng và giờ NCKH) của GV

TT	Đánh giá của GV về tiền thưởng vượt giờ giảng và giờ NCKH	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường quy định về định mức giờ giảng, giờ NCKH theo hạng CDNN/ CDKH và trình độ của GV hiện nay là phù hợp.	3,2	1,0	5	KCYK rõ ràng
2	Trường quy định về giảm trừ định mức giờ giảng, giờ NCKH cho GV giữ chức vụ hoặc kiêm nhiệm công tác hiện nay là phù hợp.	3,5	0,8	1	Đồng ý
3	Trường quy định các tiêu chí và hệ số quy đổi/số giờ các hoạt động giảng dạy và NCKH ra giờ giảng, giờ NCKH cho GV hiện nay là khoa học, phù hợp.	3,3	0,9	3	KCYK rõ ràng
4	Trường trả đơn giá vượt 1 giờ giảng và NCKH theo hạng CDNN/CDKH và trình độ của GV hiện nay là phù hợp.	2,9	1,1	9	KCYK rõ ràng
5	Trường trả đơn giá vượt 1 giờ giảng có phân biệt theo loại chương trình đào tạo hiện nay là phù hợp.	3,2	0,9	6	KCYK rõ ràng
6	Quy định về định mức vượt giờ NCKH và mức thưởng tương ứng của GV hiện nay là phù hợp.	3,2	1,0	7	KCYK rõ ràng
7	Trường có chính sách thưởng xứng đáng cho các GV có công trình khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có chỉ số quốc tế và chỉ số cao trong nước	3,4	0,9	2	Đồng ý
8	Mức tiền hỗ trợ cho GV khi có bài báo khoa học đăng trên tạp chí có chỉ số tương ứng hiện nay là phù hợp	3,3	0,9	4	KCYK rõ ràng
9	Thầy, cô hài lòng với khoản tiền thưởng từ vượt giờ giảng và giờ NCKH hiện nay của trường	3,1	1,0	8	KCYK rõ ràng
Chung		**3,2**	**0,8**		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Đối với "thưởng sau khi tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ, được công nhận Giáo sư, Phó giáo sư" GV "Đồng ý" rằng trường có ràng buộc về thời gian gắn bó sau khi nhận thưởng (ĐTB 3,4). Tuy nhiên, đánh giá về việc mức thưởng có đủ bù đắp chi phí học tập/ nghiên cứu (ĐTB 2,9) hay mức độ khuyến khích của tiền thưởng (ĐTB 3,0) đều ở mức thấp. Sự hài lòng chung với chính sách thưởng này cũng chỉ là ĐTB 3,2. GV cũng "Đồng ý" rằng trường có chính sách thưởng xứng đáng cho công trình khoa học đăng trên tạp chí quốc tế và trong nước uy tín (ĐTB 3,4).

Bảng 4. Đánh giá của GV về chế độ tiền thưởng
(sau khi tốt nghiệp ThS, TS, được công nhận PGS, GS, Danh hiệu nhà giáo)

TT	Đánh giá về chế độ thưởng (sau khi tốt nghiệp ThS, TS, được công nhận PGS, GS, Danh hiệu nhà giáo)	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Mức thưởng đủ để bù đắp học phí và thực hiện các hoạt động để hoàn thành khóa học hoặc được xét công nhận đạt chuẩn chức danh.	2,9	0,9	7	KCYK rõ ràng
2	Mức thưởng có sự phân biệt rõ giữa các cấp hoặc trình độ mà GV đạt được	3,4	0,8	2	KCYK rõ ràng
3	Mức thưởng có tính khuyến khích cao với GV để có động lực học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ hoặc đạt chức danh.	3,0	0,9	6	KCYK rõ ràng
4	Thời điểm trả thưởng cho GV tham gia hoàn thành việc học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ hoặc đạt chức danh hiện nay là phù hợp.	3,3	0,8	3	KCYK rõ ràng
5	Thủ tục để nhận thưởng cho GV tham gia hoàn thành việc học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ hoặc đạt chức danh hiện nay là thuận lợi.	3,3	0,8	3	KCYK rõ ràng
6	Trường có ràng buộc điều kiện về thời gian gắn bó với trường trong một khoảng thời gian sau khi nhận khoản tiền thưởng trên.	3,4	0,9	1	Đồng ý
7	Thầy/cô hài lòng với chính sách thưởng cho GV sau khi tốt nghiệp ThS, TS, khi được công nhận là PGS, GS, Danh hiệu nhà giáo của trường.	3,2	0,8	5	KCYK rõ ràng
Chung		**3,2**	**0,7**		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Các chế độ tiền thưởng của HANU thể hiện nỗ lực đa dạng hóa hình thức ghi nhận và khuyến khích GV, với các quy định chi tiết về thưởng vượt giờ, NCKH (đặc biệt là công bố quốc tế) và nâng cao trình độ. Tuy nhiên, hiệu quả thực tế còn nhiều vấn đề. Đối với thưởng vượt giờ giảng dạy, dù có phân biệt đơn giá, nhưng đơn giá cho chương trình đại trà (nơi phần lớn GV tham gia) bị đánh giá thấp (ĐTB 2,9). Kết hợp với định mức giờ chuẩn có thể còn cao, điều này làm giảm tính hấp dẫn và động lực, nhất là khi so sánh với cơ hội bên ngoài. Về thưởng NCKH, dù mức thưởng cho công bố quốc tế rất cao, thể hiện sự đầu tư, nhưng việc đạt chuẩn này là thách thức lớn với đa số GV, đặc biệt trong ngành khoa học xã hội và ngôn ngữ, khiến tác động lan tỏa lên thu nhập và động lực chung có thể chưa lớn. Cần xem xét liệu mức thưởng cho các sản phẩm NCKH khác (sách, đề tài cấp cơ sở, bài báo trong nước) đã đủ khuyến khích chưa. Tương tự, mức thưởng hoàn thành thạc sĩ (5 triệu đồng) và tiến sĩ (20 triệu đồng) được cho là chưa đủ bù đắp chi phí và chưa thực sự khuyến khích cao. Nhìn chung, dù có nhiều quy định, các khoản thưởng chưa thực sự là cấu phần thu nhập đáng kể và tạo động lực mạnh mẽ cho đa số GV, đòi hỏi nhà trường rà soát lại định mức, đơn giá, tiêu chí và quy trình xét thưởng.

4.4. Đánh giá của giảng viên về phúc lợi tại Trường Đại học Hà Nội

Phúc lợi tại HANU là một cấu phần quan trọng, thể hiện sự quan tâm của nhà trường đến đời sống vật chất và tinh thần của GV, được chi trả từ "Quỹ phúc lợi" và một phần từ "Quỹ khen thưởng" theo Quy chế chi tiêu nội bộ. Theo quy chế chi tiêu nội bộ của HANU (2021c) cho thấy nhà trường đã có quy định đầy đủ về phúc lợi bắt buộc và phúc lợi tự nguyện, cụ thể như sau:

Phúc lợi bắt buộc: HANU thực hiện đầy đủ quy định pháp luật về đóng BHXH, BHYT, BHTN, kinh phí công đoàn và tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho GV.

Phúc lợi tự nguyện: Đây là điểm nổi bật, với danh mục phong phú và mức chi cụ thể. Các khoản chi chính gồm: tiền các ngày lễ, tết trong năm (30/4-1/5: 1 triệu; nghỉ hè: 2 triệu; Quốc khánh 2/9: 1 triệu; Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11: 2 triệu; Tết Dương lịch: 1 triệu; Giỗ tổ Hùng Vương: 1 triệu. Tổng 8 triệu đồng/người/năm). Tiền Tết Nguyên Đán được điều chỉnh hàng năm tùy kết quả tài chính, trả theo số tháng làm việc thực tế. Các khoản chi khác bao gồm: trợ cấp một lần khi về hưu (6 triệu); quà tết cho cán bộ hưu trí (500 nghìn); quà các ngày đặc thù (8/3, 20/10: 200 nghìn/nữ; 27/7: 0,5-1 triệu; 22/12: 500 nghìn); quà sinh nhật (300 nghìn); chi việc hiếu (phúng viếng 0,5-1 triệu + vòng hoa; hỗ trợ thêm 5 triệu nếu GV đương chức mất); tổ chức du xuân, nghỉ hè; hỗ trợ Ban liên lạc hưu trí (35 triệu/năm); quà 1/6, Trung thu cho con GV <14 tuổi (200 nghìn/cháu/lần); khen thưởng con GV học giỏi (100 nghìn/cháu/năm); hỗ trợ 100% học phí các khóa học ngắn hạn do trường tổ chức. Quy chế cũng quy định chi từ "Quỹ khen thưởng" cho khen thưởng đột xuất hoặc ghi nhận đóng góp của cá nhân/đơn vị ngoài trường.

Kết quả khảo sát cơ cấu thu nhập bình quân từ các chế độ phúc lợi (quy ra tiền) cho thấy, 53,8% GV có mức phúc lợi dưới 10 triệu đồng/tháng; 19,3% nhận 10-20 triệu/tháng và 23,4% nhận 20-30 triệu/tháng, phản ánh giá trị đáng kể của các phúc lợi, bao gồm cả các khoản đóng góp BHXH, BHYT, BHTN do trường chi trả. Chế độ phúc lợi là cấu phần nhận được sự đánh giá tích cực nhất từ GV, với điểm trung bình (ĐTB) chung là 3,6/5 ("Đồng ý"). GV đánh giá cao việc trường quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần (ĐTB 3,7) và thực hiện tốt phúc lợi bắt buộc (khám sức khỏe, BHXH, BHYT, BHTN) (ĐTB 4,0 - cao nhất). Phúc lợi tự nguyện được nhìn nhận là đa dạng, phù hợp (ĐTB 3,5) và nhận được sự ủng hộ (ĐTB 3,5). Tính minh bạch của các chế độ phúc lợi (ĐTB 3,7) và phương án chi tiền Tết Nguyên đán công bằng, gắn với đóng góp (ĐTB 3,6) cũng được ghi nhận. Hầu hết GV hiểu rõ về các chế độ phúc lợi mình được hưởng (ĐTB 3,5). Tuy nhiên, các khía cạnh về tính công bằng, tương xứng với công việc (ĐTB 3,4) và mức độ phù hợp, khuyến khích của các mức chi trả (ĐTB 3,4) chỉ nhận được đánh giá trung lập. Sự hài lòng chung với các chế độ phúc lợi, dù cao hơn các cấu phần khác, cũng chỉ ở mức ĐTB 3,3.

Bảng 5. Đánh giá của GV về các chế độ phúc lợi

TT	Đánh giá của GV về các chế độ phúc lợi	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của GV	3,7	0,9	2	Đồng ý
2	Thầy, cô hiểu rõ về các chế độ phúc lợi mình đang được hưởng từ trường	3,5	0,9	5	Đồng ý
3	Trường thực hiện tốt chế độ phúc lợi bắt buộc (*khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN*)	4,0	0,8	1	Đồng ý
4	Các chế độ phúc lợi tự nguyện của trường hiện nay đa dạng, phong phú, phù hợp nhu cầu GV	3,5	0,8	5	Đồng ý
5	Các chế độ phúc lợi của trường luôn được GV tham gia, ủng hộ	3,5	0,8	7	Đồng ý
6	Các chế độ phúc lợi của trường rõ ràng minh bạch	3,7	0,8	3	Đồng ý
7	Các chế độ phúc lợi của trường đảm bảo công bằng, tương xứng với công việc.	3,4	0,8	8	KCYK rõ ràng
8	Phương án chi tiền Tết Nguyên đán hiện nay của trường đảm bảo công bằng và gắn chặt chẽ với mức độ đóng góp của từng GV	3,6	0,8	4	Đồng ý
9	Mức chi trả cho các chế độ phúc lợi hiện nay của trường là phù hợp và có tính khuyến khích	3,4	0,9	9	KCYK rõ ràng
10	Thầy, cô hài lòng với các chế độ phúc lợi hiện nay của trường	3,3	0,8	10	KCYK rõ ràng
Chung		**3,6**	**0,6**		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Các chế độ phúc lợi của HANU thể hiện rõ sự nỗ lực và quan tâm của nhà trường đối với đời sống GV vượt trên yêu cầu pháp luật. Hệ thống phúc lợi đa dạng, phong phú với các mức chi cụ thể cho nhiều dịp lễ, tết và sự kiện cá nhân đã góp phần tạo môi trường làm việc gắn kết, văn hóa tổ chức tích cực và nhận được sự ủng hộ lớn từ GV. Việc thực hiện tốt phúc lợi bắt buộc mang lại sự an tâm cần thiết. Tuy nhiên, việc GV còn băn khoăn về tính công bằng tổng thể, sự tương xứng với công việc và mức độ khuyến khích của một số khoản chi cho thấy vẫn còn dư địa cải thiện. Có thể một số phúc lợi tự nguyện được chi trả đồng đều mà chưa phân biệt dựa trên thâm niên, mức độ đóng góp hay tính chất công việc đặc thù, dẫn đến cảm nhận chưa "công bằng" theo nghĩa đãi ngộ dựa trên cống hiến. Một số mức chi (khen thưởng con GV học giỏi, quà sinh nhật) có thể mang tính tượng trưng hơn giá trị vật chất. Sự hài lòng chung chỉ ở mức trung bình khá cũng có thể phản ánh rằng, dù chính sách phúc lợi tốt, nó chưa đủ bù đắp hoàn toàn kỳ vọng hoặc sự chưa hài lòng ở các cấu phần thu nhập chính yếu hơn. Dù vậy, hệ thống các chế độ phúc lợi hiện tại là điểm sáng trong chính sách đãi ngộ của HANU, hỗ trợ GV ổn định cuộc sống và yên tâm công tác.

5. Kết luận

Nghiên cứu về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của GV tại HANU đã tái khẳng định vai trò trung tâm của thù lao trong việc thu hút, giữ chân và tạo động lực cho đội ngũ GV, yếu tố cốt lõi quyết định chất lượng đào tạo và năng lực cạnh tranh của nhà trường trong bối cảnh tự chủ và hội nhập.

Phân tích thực trạng cho thấy, HANU đã có những nỗ lực đáng ghi nhận trong việc vận dụng cơ chế tự chủ để xây dựng và thực thi chính sách tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi. Trường tuân thủ tốt quy định về lương cơ bản, phụ cấp, triển khai thu nhập tăng thêm, chế độ thưởng đa dạng và hệ thống phúc lợi phong phú, được GV đánh giá cao về sự quan tâm và minh bạch. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ rõ nhiều bất cập: lương cơ bản và phụ cấp còn thấp, chưa tương xứng giá trị công việc; tiền lương tăng thêm còn phức tạp, chưa thực sự công bằng và gắn kết chặt chẽ với hiệu suất thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của từng GV, nhất là GV không giữ vị trí quản lý; các chế độ thưởng dù đa dạng nhưng tác động đến thu nhập và động lực của đa số GV còn hạn chế do định mức, đơn giá hoặc tiêu chí chưa hấp dẫn. Hệ quả là mức độ hài lòng chung của GV với các chế độ tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi, dù có khác biệt giữa các cấu phần,

nhưng vẫn ở mức trung bình thấp. Điểm nghẽn quan trọng là các chế độ tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi hiện tại chưa phản ánh, ghi nhận đầy đủ và tạo động lực mạnh mẽ đối với các nhiệm vụ, đặc điểm công việc đa dạng, đặc thù của GV.

Từ đó, nghiên cứu đề xuất các nhóm giải pháp trọng tâm: (1) Hoàn thiện chế độ phụ cấp lương để phản ánh đúng tính chất công việc và thu hút hơn; (2) Cải cách cơ chế tiền lương tăng thêm theo hướng tăng cường công bằng, minh bạch, đặc biệt gắn kết chặt chẽ với kết quả đánh giá hiệu quả công việc; (3) Nâng cao tính hấp dẫn và hiệu quả khuyến khích của chế độ thưởng, nhất là thưởng vượt định mức giảng dạy và NCKH; (4) Tiếp tục phát huy và tối ưu hóa hệ thống các chế độ phúc lợi, tăng tính linh hoạt và phù hợp nhu cầu GV. Giải pháp nền tảng là xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống đánh giá hiệu quả công việc (KPIs) khoa học, khách quan. Về lâu dài, trường cần hướng tới xây dựng hệ thống lương cơ bản theo vị trí việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bằng, V. T. (2025). *Tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của giảng viên tại Trường Đại học Hà Nội.* Đề án tốt nghiệp Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã Hội.

Bộ Chính trị. (2024). *Kết luận số 91-KL/TW về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI "Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế".*

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2014). *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.*

Chính phủ (2004). *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*

Chính phủ (2021). *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.*

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

International Labour Organization. (1956). *Khuyến nghị số 102 của ILO về Các tiện nghi phúc lợi cho người lao động, năm 1956.* [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312440:NO

Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.*

Tươi, Đ. T. (2021). *Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Lao động.

Tươi, Đ. T., & Yến, Đ. T. (2021). *Giáo trình Nguyên lý tiền lương*. Nhà xuất bản Lao động.

Trường Đại học Hà Nội. (2021a). *Quyết định số 1830/QĐ-ĐHHN ngày 23 tháng 9 năm 2021 ban hành Quy định chế độ làm việc của giảng viên Trường Đại học Hà Nội.*

Trường Đại học Hà Nội. (2021b). *Quyết định số 1858/QĐ-ĐHHN ngày 24 tháng 9 năm 2021 ban hành Quy định hoạt động khoa học và công nghệ đầu tư phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ của Trường Đại học Hà Nội.*

Trường Đại học Hà Nội. (2021c). *Quyết định số 2507/QĐ-ĐHHN ngày 30 tháng 11 năm 2021 ban hành Quy chế Chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Hà Nội.*