



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

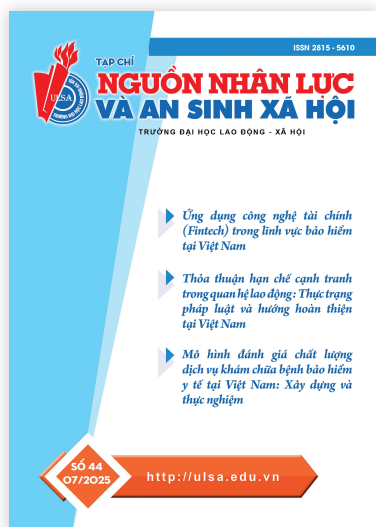
- ▶ *Ứng dụng công nghệ tài chính (Fintech) trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam*
- ▶ *Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động: Thực trạng pháp luật và hướng hoàn thiện tại Việt Nam*
- ▶ *Mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh bảo hiểm y tế tại Việt Nam: Xây dựng và thực nghiệm*

SỐ 44
07/2025

<http://ulsa.edu.vn>

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 44 - Tháng 07/2025

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hường

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Ứng dụng công nghệ tài chính (Fintech) trong lĩnh vực
bảo hiểm tại Việt Nam*

Nguyễn Thị Vân Anh

- 17 *Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động:
Thực trạng pháp luật và hướng hoàn thiện tại Việt Nam*

Dương Văn Quý

- 27 *Mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh
bảo hiểm y tế tại Việt Nam: Xây dựng và thực nghiệm*

Nguyễn Nguyên Zen, Nguyễn Nam Thắng

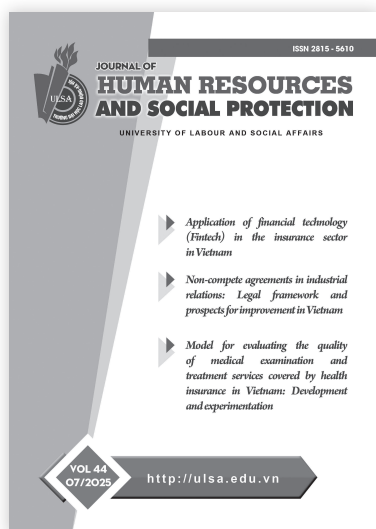
- 38 *Nhận diện sự thiếu tự tin trước khi nghiên cứu khoa học
của sinh viên Trường Đại học Lao động - Xã hội*

Đỗ Thị An

- 48 *Thực trạng tập luyện thể dục thể thao của thế hệ gen Z -
Động lực, thái độ và rào cản*

Hứa Sĩ Đức

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 44 - 07/2025**

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Application of financial technology (Fintech) in the insurance sector in Vietnam*
Nguyen Thi Van Anh
- 17** *Non-compete agreements in industrial relations: Legal framework and prospects for improvement in Vietnam*
Duong Van Quy
- 27** *Model for evaluating the quality of medical examination and treatment services covered by health insurance in Vietnam: Development and experimentation*
Nguyen Nguyen Zen, Nguyen Nam Thang
- 38** *Recognizing the deficiency of confidence in students at the University of Labour and Social Affairs prior to engaging in scientific research*
Do Thi An
- 48** *The current status of physical activity among generation Z: Motivation, attitudes, and barriers*
Hua Si Duc

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ TÀI CHÍNH (FINTECH) TRONG LĨNH VỰC BẢO HIỂM TẠI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Vân Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vananh219@gmail.com

Tóm tắt: Trong những năm gần đây, ngành bảo hiểm Việt Nam đang chứng kiến sự gia tăng đáng kể trong việc ứng dụng công nghệ tài chính (Fintech), đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số là xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, mức độ ứng dụng giữa các doanh nghiệp bảo hiểm vẫn còn phân hóa rõ rệt. Nhiều doanh nghiệp vẫn vận hành theo mô hình truyền thống, phụ thuộc vào kênh phân phối vật lý và quy trình thủ công, trong khi một số doanh nghiệp tiên phong đã tích hợp sâu các công nghệ số như trí tuệ nhân tạo (AI), chatbot, ví điện tử và eKYC vào toàn bộ chuỗi giá trị. Thực tiễn cho thấy, các doanh nghiệp ứng dụng hiệu quả Fintech thường đạt được kết quả kinh doanh vượt trội, cả về hiệu suất hoạt động và mức độ hài lòng của khách hàng. Sự chênh lệch này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đánh giá một cách hệ thống hiện trạng ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm, từ đó nhận diện các rào cản và cơ hội chuyển đổi số. Bài viết hướng tới mục tiêu làm rõ mức độ ứng dụng công nghệ tài chính trong ngành bảo hiểm Việt Nam hiện nay, đồng thời đề xuất các giải pháp phát triển ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam trong bối cảnh cạnh tranh số hóa ngày càng gia tăng.

Từ khóa: Fintech, bảo hiểm, Việt Nam.

APPLICATION OF FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) IN THE INSURANCE SECTOR IN VIETNAM

Abstract: In recent years, Vietnam's insurance sector has witnessed a significant increase in the adoption of financial technology (Fintech), especially as digital transformation becomes an inevitable trend. However, the level of Fintech implementation remains uneven among insurers. While many companies still operate under traditional models relying heavily on physical distribution channels and manual procedures some pioneering firms have deeply integrated digital solutions such as artificial intelligence (AI), chatbots, e-wallets, and electronic Know Your Customer (eKYC) into their value chains. In practice, insurers that effectively apply Fintech tend to achieve superior business outcomes, both in operational efficiency and customer satisfaction. This disparity underscores the urgent need for a systematic assessment of the current state of Fintech adoption in the insurance industry, in order to identify key barriers and opportunities for digital transformation. This paper aims to clarify the extent of Fintech implementation in Vietnam's insurance market and to propose practical solutions for enhancing Fintech development in the sector amid increasing competition in the digital era.

Keywords: Fintech, insurance, Vietnam.

Mã bài báo: JHS - 273

Ngày nhận bài sửa: 07/06/2025

Ngày nhận bài: 12/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 26/05/2025

1. Giới thiệu

Việc đổi mới thông qua việc tích hợp các công nghệ tiên tiến đang trở thành động lực chủ yếu thúc đẩy sự thay đổi trong ngành tài chính nói chung và ngành bảo hiểm nói riêng. Trong lĩnh vực tài chính, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ đã tạo ra tác động sâu rộng, làm thay đổi căn bản cách thức vận hành của các doanh nghiệp, từ giao dịch ngân hàng, thanh toán, đến quản lý tài chính cá nhân và hoạt động bảo hiểm (Ajlouni & Al-Hakim, 2018). Fintech là sự kết hợp giữa công nghệ và tài chính đã làm xáo trộn các mô hình kinh doanh truyền thống và làm biến đổi hành vi tiêu dùng. Việt Nam, với cơ cấu kinh tế - xã hội đặc thù và tốc độ số hóa ngày càng tăng, được xem là một ví dụ điển hình cho thấy tác động rõ nét của Fintech đối với tài chính toàn diện, tăng trưởng kinh tế cũng như những vấn đề pháp lý đặt ra (Nguyễn và cộng sự, 2020). Hiện nay, lĩnh vực Fintech đang trên đà phát triển mạnh, với nhiều công ty cung cấp đa dạng dịch vụ tài chính trên phạm vi toàn cầu. Các dịch vụ như thanh toán điện tử, ví di động, quản lý tài chính cá nhân hoặc doanh nghiệp đang ngày càng phổ biến. Bên cạnh đó, hàng loạt mô hình kinh doanh tài chính mới được xây dựng trên nền tảng số như Big Data, trí tuệ nhân tạo (AI), công nghệ Blockchain, điện thoại thông minh... đang mở ra một thời đại mới của ngành tài chính toàn cầu.

Trong lĩnh vực bảo hiểm, các doanh nghiệp đang đối mặt với những thay đổi nhanh chóng dưới sức ép cạnh tranh từ các công ty Fintech - những tổ chức tận dụng công nghệ thông tin làm nền tảng để cung cấp dịch vụ tài chính. Ngành bảo hiểm, cùng với toàn bộ lĩnh vực tài chính, vốn đã tiếp cận công nghệ từ rất sớm, đang chứng kiến những thay đổi lớn khi công nghệ 4.0 tạo điều kiện cho sự ra đời của nhiều sản phẩm và dịch vụ mới.

Dựa trên các cơ sở lý luận và thực tiễn về ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm, bài viết tập trung phân tích xu hướng triển khai công nghệ tài chính trong các mô hình phân phối của doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam trong giai đoạn tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm phân tích xu hướng ứng dụng công nghệ tài

chính (Fintech) trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam. Phương pháp này phù hợp với mục tiêu nghiên cứu là khám phá và phân tích sâu sắc các hiện tượng kinh tế - công nghệ đang diễn ra, thay vì đo lường bằng các số liệu định lượng.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Nguồn dữ liệu chính được sử dụng là dữ liệu thứ cấp, được thu thập từ: (1) Báo cáo ngành bảo hiểm và Fintech tại Việt Nam và trên thế giới. (2) Tài liệu của các tổ chức uy tín như Ngân hàng Nhà nước, Bộ Tài chính, Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam. (3) Các nghiên cứu học thuật, bài báo khoa học, tài liệu chuyên ngành, và thông tin từ các trang báo chính thống, cổng thông tin điện tử. (4) Các báo cáo chiến lược, nghiên cứu điển hình từ một số doanh nghiệp bảo hiểm đã và đang ứng dụng Fintech.

Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu:

- Dữ liệu sau khi thu thập được tổng hợp, chọn lọc và hệ thống hóa theo các nhóm chủ đề như: xu hướng Fintech trong bảo hiểm, mô hình ứng dụng thực tế, thách thức và giải pháp.

- Áp dụng phương pháp phân tích nội dung (content analysis) để làm rõ các mối quan hệ giữa công nghệ và hoạt động kinh doanh bảo hiểm.

- Phân tích so sánh và đối chiếu (comparative analysis) để đánh giá sự khác biệt giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước trong việc ứng dụng Fintech.

Giới hạn nghiên cứu: Bài viết chủ yếu tập trung vào thực trạng ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam, chưa đi sâu vào phân tích định lượng tác động tài chính cụ thể. Một số dữ liệu được lấy từ nguồn công bố công khai nên có thể chưa phản ánh đầy đủ toàn cảnh hoặc cập nhật liên tục.

Thông qua việc sử dụng phương pháp định tính, bài viết kỳ vọng cung cấp cái nhìn tổng quan và sâu sắc về thực trạng cũng như tiềm năng ứng dụng Fintech trong ngành bảo hiểm, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp trong ngành.

3. Khái quát về ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm

Khái quát chung về Fintech

Khái niệm về Công nghệ tài chính (Financial Technology - Fintech) là sự kết hợp giữa công nghệ thông tin và lĩnh vực tài chính, nhằm ứng dụng các

tiến bộ công nghệ vào việc cải thiện và tối ưu hóa các dịch vụ tài chính truyền thống (Chishti & Barberis, 2016). Ngày nay, thuật ngữ Fintech thường được dùng để chỉ các doanh nghiệp ứng dụng Internet, điện toán đám mây, phần mềm mã nguồn mở và các nền tảng công nghệ mới nhằm đổi mới hoạt động trong các lĩnh vực như ngân hàng, đầu tư, bảo hiểm và quản lý tài chính. Trên thực tế, hiện có nhiều cách hiểu khác nhau về Fintech, phản ánh sự đa dạng và phát triển không ngừng của lĩnh vực này.

Theo Wikipedia (trích dẫn từ Huffington Post), Fintech được hiểu là một ngành Công nghiệp tài chính mới, ứng dụng công nghệ để nâng cao hiệu quả hoạt động tài chính. Các công ty Fintech cung cấp các ứng dụng, quy trình, sản phẩm và mô hình kinh doanh mới trong lĩnh vực dịch vụ tài chính, với sự hỗ trợ của nền tảng Internet và công nghệ số.

Tương tự, BIS (2018) định nghĩa Fintech là một sự đổi mới trong công nghệ tài chính, dẫn đến sự hình thành các mô hình kinh doanh, ứng dụng và quy trình công nghệ mới. Những đổi mới này có tác động đáng kể đến bản chất hoạt động của các tổ chức tài chính, cũng như cách thức cung cấp dịch vụ tài chính đến người tiêu dùng.

Ở góc nhìn khác, Nguyễn và cộng sự (2018) cho rằng Fintech là một ngành bao gồm các tổ chức phi ngân hàng, đặc biệt là các công ty khởi nghiệp, ứng dụng công nghệ để cung cấp dịch vụ tài chính một cách hiệu quả hơn. Trong khi đó, theo Đinh và Nguyễn (2021), Fintech là thuật ngữ dùng để mô tả công nghệ mới nhằm cải thiện và tự động hóa quá trình cung cấp cũng như sử dụng các dịch vụ tài chính.

Như vậy, mặc dù có nhiều định nghĩa khác nhau về Fintech, nhưng đa số các học giả đều thống nhất rằng Fintech là một lĩnh vực đổi mới trong ngành tài chính, nơi các công nghệ hiện đại được ứng dụng để tái cấu trúc và nâng cao hiệu quả cung cấp dịch vụ tài chính. Sự xuất hiện và phát triển mạnh mẽ của Fintech đã trở thành một cú hích quan trọng, thúc đẩy các doanh nghiệp, trong đó có các doanh nghiệp bảo hiểm, chuyển đổi mô hình kinh doanh từ truyền thống sang các phương thức dựa trên nền tảng công nghệ số, qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh trong bối cảnh chuyển đổi số toàn diện.

Đối tượng của fintech: Trước đây, thị trường tài chính nổi bật với 2 thành phần chính là các định chế

tài chính và khách hàng. Tuy nhiên, hiện tại, Fintech đã bổ sung thêm một thành phần quan trọng không kém, dù mới nhưng đóng vai trò cốt lõi trong sự phát triển, đó là các công ty công nghệ tài chính. Theo đó, đối tượng của Fintech gồm 3 bên:

(1) Công ty Fintech: Đây là các doanh nghiệp chuyên hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin, cung cấp các sản phẩm và dịch vụ công nghệ trong lĩnh vực tài chính. Khách hàng của các công ty Fintech có thể là người sử dụng cuối cùng hoặc các định chế tài chính. Ví dụ, các ví điện tử như Momo, VNPAY, ZaloPay và các ứng dụng quản lý tài chính cá nhân như Money Lover, Spendee.

(2) Định chế tài chính: Bao gồm các tổ chức như ngân hàng, công ty tài chính, công ty bảo hiểm, công ty chứng khoán v.v... Đây là những tổ chức có vai trò quan trọng trong ngành tài chính. Nhận thấy tầm quan trọng của ứng dụng công nghệ trong tài chính, các định chế này ngày càng hợp tác sâu rộng với các công ty Fintech. Đồng thời, chính các định chế này cũng đầu tư mạnh cho các hoạt động nghiên cứu nội bộ, giúp chủ động nắm giữ công nghệ mới và chiếm lĩnh thị trường.

(3) Khách hàng cá nhân: Là những người sử dụng sản phẩm và dịch vụ tài chính nói chung. Với sự cạnh tranh của các ứng dụng công nghệ tài chính hiện nay, khách hàng chính là những người hưởng lợi nhiều nhất từ sự cạnh tranh giữa các công ty, định chế tài chính cũng như từ những tiện ích công nghệ mới mang lại.

Các lĩnh vực hoạt động của công ty Fintech: Fintech, khởi nguồn từ những năm 1990 với sáng kiến của Citigroup thông qua việc thành lập “Hiệp hội Công nghệ Dịch vụ Tài chính”, được xem là bước đi đầu tiên nhằm thúc đẩy hợp tác công nghệ trong ngành tài chính. Về bản chất, các công ty Fintech là những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin, chuyên cung cấp các sản phẩm và dịch vụ tài chính ứng dụng công nghệ hiện đại. Sự tích hợp công nghệ vào tài chính không chỉ mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính cho người dùng mà còn nâng cao chất lượng dịch vụ thông qua việc tận dụng độ chính xác và tốc độ xử lý vượt trội của các phần mềm thông minh. Các giải pháp Fintech đã chứng minh tính hiệu quả trong việc cải thiện năng lực cạnh tranh, tối ưu hóa chi phí và tăng cường trải nghiệm người dùng.

Hiện nay, Fintech đã phát triển với phạm vi hoạt

động rộng khắp toàn cầu, trong đó có Việt Nam, với nhiều lĩnh vực như: thanh toán điện tử, cho vay ngang hàng (P2P Lending), quản lý tài chính cá nhân, công nghệ bảo hiểm (InsurTech), công nghệ đầu tư (WealthTech), huy động vốn cộng đồng

(Crowdfunding), và các giải pháp ngân hàng số... Các lĩnh vực hoạt động này ngày càng phát triển và đa dạng về chủng loại có tác động rõ rệt đến các hoạt động tài chính - ngân hàng, thanh toán, quản lý cá nhân, bảo hiểm...

- (1) Payments
- (2) Buy now buy later
- (3) Insurtech
- (4) EKYC
- (5) Comparison
- (6) Digital Banking
- (7) Data/Credit Scoring/Management
- (8) Crowdfunding

- (9) Personal finance
- (10) Sme finance
- (11) Ewa
- (12) Pos
- (13) Lending
- (14) Wealthtech
- (15) Crypto & blockchain
- (16) Accounting mobile payment

Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm: Fintech đóng vai trò là động lực thúc đẩy đổi mới trong nhiều lĩnh vực kinh doanh trên phạm vi toàn cầu, trong đó có ngành bảo hiểm. Thay vì phụ thuộc vào phương thức truyền thống như yêu cầu khách hàng đến trực tiếp trụ sở công ty, đại lý hoặc gặp tư vấn viên để thực hiện các giao dịch, các doanh nghiệp bảo hiểm ngày nay đã từng bước chuyển đổi số bằng cách hợp tác với các công ty Fintech. Việc ứng dụng các công nghệ tiên tiến như nền tảng internet, điện toán đám mây và phần mềm mã nguồn mở không chỉ giúp đơn giản hóa quy trình nghiệp vụ mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, cải thiện trải nghiệm khách hàng và tăng cường tính cạnh tranh trên thị trường.

Sự phát triển của công nghệ tài chính (FinTech) đã tạo ra những chuyển biến sâu rộng trong ngành bảo hiểm, thúc đẩy hình thành một lĩnh vực chuyên biệt gọi là InsurTech. Theo định nghĩa của Schueffel (2016), FinTech là “sự giao thoa giữa dịch vụ tài chính và công nghệ”, trong đó các giải pháp công nghệ không chỉ cải tiến quy trình mà còn tái cấu trúc mô hình vận hành truyền thống của ngành tài chính, bao gồm cả bảo hiểm. Các nghiên cứu quốc tế đã làm rõ vai trò ngày càng quan trọng của FinTech trong bảo hiểm. PwC (2017) dự báo hơn 80% công ty bảo hiểm toàn cầu có kế hoạch ứng dụng các công nghệ như eKYC, AI định phí, blockchain và ứng dụng di động nhằm cải thiện khả năng phục vụ khách hàng. EY (2018) phân tích chuỗi giá trị bảo hiểm và chỉ ra rằng các công nghệ

như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT) và phân tích dữ liệu lớn (Big Data) đã và đang thay đổi căn bản cách thức định giá sản phẩm, xử lý yêu cầu bồi thường và tương tác với khách hàng. Trong khi đó, Sia Partners (2018) nhấn mạnh hiệu quả vượt trội của AI trong việc tự động hóa quy trình xử lý bồi thường, giúp giảm đáng kể thời gian và chi phí. Từ góc nhìn chính sách, OECD (2020) và EIOPA (2021) đều ghi nhận tác động tích cực của chuyển đổi số trong lĩnh vực bảo hiểm, đồng thời đề xuất các khung pháp lý mới để bảo đảm an toàn dữ liệu, tính minh bạch và công bằng trong mô hình “bảo hiểm mở” (Open Insurance). Các công nghệ như API, hợp đồng thông minh (smart contracts), và nền tảng mở dữ liệu (open data) được kỳ vọng sẽ đóng vai trò cốt lõi trong giai đoạn phát triển tiếp theo của InsurTech. Tại khu vực châu Á, McKinsey (2021) đã phân tích chi tiết cách các công ty bảo hiểm tại Nhật Bản, Hàn Quốc và Việt Nam sử dụng thiết bị đeo tay (wearables) và dữ liệu hành vi để cá nhân hóa chính sách bảo hiểm, từ đó nâng cao tỷ lệ giữ chân khách hàng. Ở Việt Nam, một số nghiên cứu như của Nguyễn & Lê (2021) và Trần Văn Tuấn (2022) đã tiếp cận cụ thể hơn, phân tích thực tiễn chuyển đổi số tại các doanh nghiệp như Manulife, OPES, PTI... và đề xuất mô hình định phí thông minh dựa trên AI phù hợp với đặc thù thị trường Việt Nam.

Ứng dụng Fintech trong bảo hiểm bao gồm: Có nhiều công nghệ được ứng dụng trong các ngành bảo hiểm được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 1. Các công nghệ được ứng dụng trong ngành bảo hiểm

STT	Công nghệ	Ứng dụng cụ thể trong ngành bảo hiểm
1	Trí tuệ nhân tạo (AI)	- Đánh giá rủi ro và định phí cá nhân hóa - Phát hiện gian lận và giám sát hành vi - Hỗ trợ thẩm định hợp đồng, giám định tổn thất - Tư vấn, chăm sóc khách hàng qua chatbot thông minh
2	Học máy (Machine Learning)	- Dự đoán hành vi và phân nhóm khách hàng - Tối ưu hóa định phí và bán chéo sản phẩm - Phát hiện gian lận và hỗ trợ xử lý bồi thường tự động
3	Blockchain	- Quản lý hợp đồng minh bạch và chống sửa đổi dữ liệu - Giao kết và chi trả bảo hiểm qua hợp đồng thông minh - Tăng tính tin cậy, minh bạch trong xử lý bồi thường
4	Điện toán đám mây (Cloud Computing)	- Lưu trữ dữ liệu khách hàng an toàn và linh hoạt - Hỗ trợ truy cập và vận hành hệ thống từ xa - Tăng tốc triển khai dịch vụ bảo hiểm số
5	Internet vạn vật (IoT)	- Thu thập dữ liệu thực tế từ thiết bị thông minh - Định phí bảo hiểm theo hành vi và mức độ rủi ro - Hỗ trợ cảnh báo, phòng ngừa và giảm thiểu tổn thất
6	Phân tích dữ liệu lớn (Big Data)	- Phân tích thị trường và hành vi khách hàng - Hỗ trợ định phí và thiết kế sản phẩm cá nhân hóa - Tăng cường ra quyết định trong quản trị rủi ro
7	Chatbot & Voicebot	- Tư vấn và hỗ trợ khách hàng tự động 24/7 - Tiết kiệm chi phí vận hành, giảm tải nhân sự - Tăng trải nghiệm cá nhân hóa qua tương tác thông minh
8	Tự động hóa quy trình bằng robot (RPA)	- Tự động hóa xử lý hợp đồng, bồi thường, chứng từ - Giảm sai sót và tăng hiệu suất vận hành - Rút ngắn thời gian xử lý nghiệp vụ lặp lại
9	Ứng dụng di động (Mobile App)	- Cung cấp nền tảng mua, quản lý hợp đồng và bồi thường - Tăng tính linh hoạt và tiện lợi cho khách hàng - Cá nhân hóa trải nghiệm theo hành vi người dùng
10	Công nghệ nhận diện (OCR, eKYC)	- Xác minh danh tính nhanh, trực tuyến và tự động - Giảm rủi ro giả mạo, nâng cao bảo mật dữ liệu - Rút ngắn thủ tục đăng ký và phát hành hợp đồng

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các báo cáo của McKinsey & Company (2021), Deloitte (2020), Vietnam Report (2023), và tài liệu chuyên ngành bảo hiểm.

Cùng với làn sóng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, Fintech đang trở thành một lực đẩy quan trọng trong quá trình chuyển đổi số của ngành bảo hiểm. Sự phát triển mạnh mẽ của các công nghệ tài chính không chỉ mang lại nhiều lợi ích tích cực mà còn đặt ra không ít thách thức cho hoạt động kinh doanh bảo hiểm. Có thể nhìn nhận tác động của Fintech tới lĩnh vực này qua hai chiều: tích cực và tiêu cực.

Tác động tích cực của Fintech tới ngành bảo hiểm:

Fintech đã mở ra nhiều cơ hội đổi mới và nâng cao hiệu quả trong ngành bảo hiểm. Những ứng dụng công nghệ hiện đại như blockchain, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), và các nền tảng giao dịch di động đã góp phần thay đổi cách thức doanh nghiệp bảo hiểm vận hành và tương tác với khách hàng. Một số tác động nổi bật bao gồm:

(1) Nâng cao trải nghiệm khách hàng: Fintech tạo ra sự tiện lợi vượt trội cho người dùng thông qua

các ứng dụng di động, giao dịch trực tuyến, từ đó giúp khách hàng dễ dàng thực hiện các thao tác như thanh toán phí bảo hiểm, yêu cầu bồi thường, theo dõi hợp đồng một cách nhanh chóng và thuận tiện.

(2) Tiết kiệm thời gian và chi phí: Thay vì đến trực tiếp văn phòng bảo hiểm hoặc gặp tư vấn viên, khách hàng có thể thao tác mọi thứ qua điện thoại thông minh. Điều này không chỉ tiết kiệm thời gian, chi phí đi lại mà còn giúp doanh nghiệp giảm thiểu chi phí vận hành.

(3) Thúc đẩy thanh toán điện tử và tiền kỹ thuật số: Fintech góp phần phổ biến các hình thức thanh toán hiện đại, an toàn như ví điện tử, tiền điện tử, giúp giao dịch trở nên minh bạch và giảm thiểu rủi ro liên quan đến tiền mặt hay gian lận.

(4) Kết nối tài chính và quản lý tài sản dễ dàng hơn: Các nền tảng công nghệ cho phép người dùng đồng bộ hóa tài khoản ngân hàng, danh mục đầu tư và các sản phẩm tài chính khác chỉ trong một hệ sinh thái tích hợp, từ đó tối ưu hóa quản lý tài chính cá nhân.

(5) Sự tiện lợi, minh bạch và khả năng tiếp cận cao là lý do khiến Fintech nhanh chóng chiếm được lòng tin của người tiêu dùng, đặc biệt là tại các khu vực và nhóm dân cư khó tiếp cận với dịch vụ tài chính truyền thống.

Nhìn chung, Fintech đang mang đến làn gió đổi mới cho ngành bảo hiểm, giúp các doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh, tiếp cận khách hàng tốt hơn và vận hành hiệu quả hơn. Tuy nhiên, để khai thác tối đa tiềm năng này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan, từ cơ quan quản lý đến doanh nghiệp và người tiêu dùng, nhằm đảm bảo quá trình chuyển đổi số diễn ra an toàn, bền vững và công bằng.

Bên cạnh những lợi ích mà Fintech mang lại, lĩnh vực bảo hiểm cũng đang phải đối mặt với không ít thách thức, rủi ro và hệ lụy tiêu cực trong quá trình ứng dụng công nghệ vào hoạt động kinh doanh. Một số khía cạnh tiêu cực có thể kể đến như sau:

(1) Gia tăng rủi ro bảo mật và gian lận tài chính: Việc ứng dụng công nghệ hiện đại khiến lượng dữ liệu cá nhân và thông tin tài chính của khách hàng ngày càng được thu thập và lưu trữ ở quy mô lớn. Điều này tạo điều kiện cho các hành vi tấn công mạng, lừa đảo, chiếm đoạt tài sản diễn ra với mức độ tinh vi hơn. Đặc biệt, các nền tảng số nếu không được bảo mật tốt có thể trở thành mục tiêu của hacker, gây thiệt hại lớn cho cả doanh nghiệp và khách hàng. Đây là một trong những thách thức lớn nhất mà các công ty bảo hiểm cần đặc biệt quan tâm trong thời đại số.

(2) Hạn chế về nhận thức và kỹ năng sử dụng công nghệ của người tiêu dùng: Một bộ phận người dùng, đặc biệt là người lớn tuổi hoặc nhóm khách hàng ở khu vực nông thôn, còn hạn chế trong việc tiếp cận công nghệ và chưa được trang bị đầy đủ kiến thức tài chính số. Việc thiếu hiểu biết về bảo mật cá nhân dẫn đến dễ bị mắc bẫy các hình thức gian lận như website giả mạo, tin nhắn lừa đảo, ứng dụng không chính thống... gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của người dùng và uy tín của doanh nghiệp.

(3) Tác động đến nguồn nhân lực và việc làm truyền thống: Sự phát triển nhanh chóng của Fintech kéo theo quá trình tự động hóa nhiều khâu trong hoạt động bảo hiểm như bán hàng, chăm sóc khách hàng, xử lý yêu cầu bồi thường... khiến nhu cầu sử dụng nhân sự trực tiếp tại các chi nhánh, phòng giao dịch, đại lý bảo hiểm giảm mạnh. Điều này dẫn đến việc thu hẹp quy mô lao động truyền thống và đòi hỏi lực lượng lao động phải thích nghi, chuyển đổi kỹ năng để phù hợp với môi trường số hóa, nếu không sẽ đứng trước nguy cơ mất việc làm.

(4) Khoảng trống pháp lý và sự chậm trễ trong điều chỉnh quy định: Sự đổi mới không ngừng của Fintech khiến cho nhiều sản phẩm, dịch vụ mới ra đời chưa được điều chỉnh cụ thể trong các văn bản pháp luật hiện hành. Việc thiếu một khung pháp lý hoàn chỉnh và đồng bộ dẫn đến sự lúng túng trong quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm. Điều này không chỉ gây khó khăn cho các cơ quan quản lý nhà nước mà còn tiềm ẩn rủi ro cho người tiêu dùng khi tham gia vào các sản phẩm, dịch vụ chưa rõ ràng về mặt pháp lý.

4. Xu hướng ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam

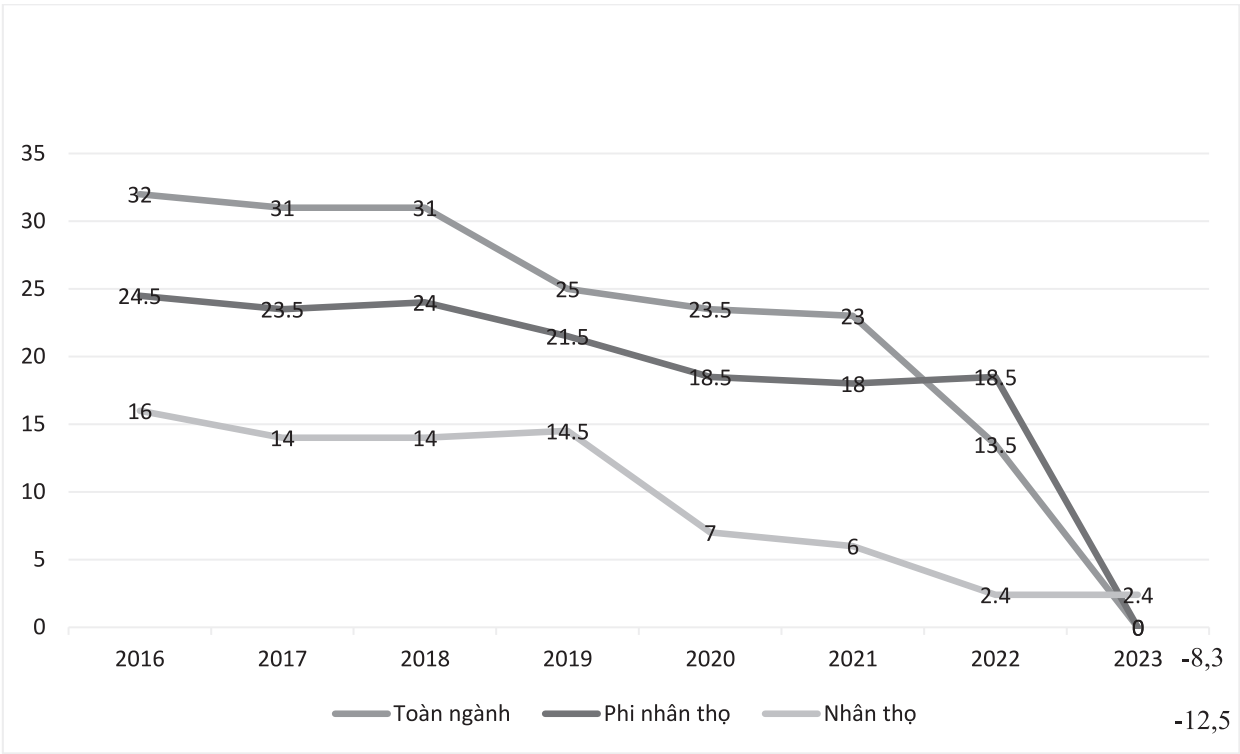
Thị trường bảo hiểm Việt Nam được hình thành từ năm 1993, đến nay đã có bước phát triển đáng ghi nhận khi có nhiều doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ, phi nhân thọ, môi giới bảo hiểm được thành lập; các sản phẩm bảo hiểm phong phú hơn, đặc biệt là bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm sức khỏe; doanh thu phí bảo hiểm có sự tăng trưởng khá. Theo thống kê từ Bộ Tài chính (2023) cho biết tính đến ngày 30/11/2023, thị trường bảo hiểm Việt Nam có 82 doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm (trong đó có 31 doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ, 19 doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ, 2 doanh nghiệp tái bảo hiểm và 29 doanh nghiệp môi giới bảo hiểm) và 01 chi nhánh doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ nước ngoài. Tính trong năm 2024, tổng tài

sản của các doanh nghiệp bảo hiểm ước đạt 1.007.204 tỷ đồng (tăng 10,88% so với cùng kỳ năm 2023). Con số này tại các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ ước đạt 145.416 tỷ đồng, còn tại các doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ ước đạt 861.788 tỷ đồng. Công ty mẹ có tổng tài sản đạt 72.539 tỷ đồng và vốn chủ sở hữu đạt 25.967 tỷ đồng, lần lượt tăng 5,9% và 15% so với thời điểm cuối năm 2023.

Dựa trên thống kê của Cục Quản lý, giám sát bảo hiểm, tổng doanh thu phí bảo hiểm toàn thị trường

trong năm qua đã giảm 8,3% so với cùng kỳ năm trước. Riêng mảng bảo hiểm nhân thọ ghi nhận mức giảm sâu tới 12,5%, đánh dấu sự suy giảm đáng kể nhất từ trước đến nay. Lĩnh vực bảo hiểm phi nhân thọ, dù không trực tiếp chịu ảnh hưởng, vẫn bị tác động gián tiếp từ đà suy giảm của thị trường nhân thọ, khiến mức tăng trưởng chỉ đạt 2,4%. Đáng chú ý, đây là lần đầu tiên trong suốt hai thập kỷ hình thành và phát triển, ngành bảo hiểm nhân thọ Việt Nam ghi nhận mức tăng trưởng âm.

Hình 1. Tăng trưởng doanh thu phí bảo hiểm giai đoạn 2016-2023



Nguồn: Cục Quản lý, giám sát bảo hiểm

Mặc dù gặp nhiều khó khăn nhưng nhờ những chỉ đạo kịp thời từ phía cơ quan quản lý, sự ra đời Luật Kinh doanh bảo hiểm số 08/2022/QH15 và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật đã tạo hành lang pháp lý cơ bản đầy đủ thúc đẩy sự phát triển an toàn, ổn định, bền vững của thị trường bảo hiểm trong thời gian tới. Bên cạnh đó nhiều doanh nghiệp bảo hiểm đã chủ động tái cấu trúc hoạt động, nâng cao chất lượng dịch vụ, minh bạch quy trình phân phối và đào tạo lại lực lượng tư vấn viên.

Đối với lĩnh vực phi nhân thọ, theo kết quả tổng hợp của Vietnam Report, doanh thu cung cấp dịch vụ bảo hiểm của các doanh nghiệp này vẫn duy trì ở mức như năm 2022 (51,5 nghìn tỷ đồng) với lợi nhuận sau thuế duy trì tăng trưởng mạnh ở mức 59,3% so với năm

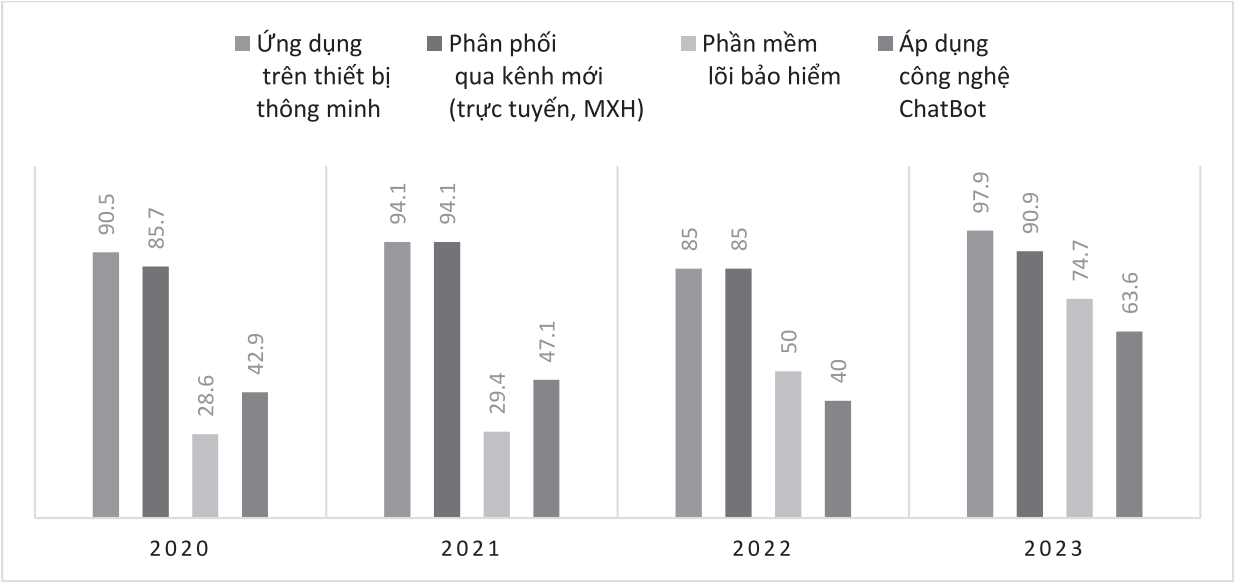
2022. Các nghiệp vụ có tỷ lệ tăng doanh thu cao so với năm 2022 lần lượt là: bảo hiểm tín dụng và rủi ro tài chính, tăng 11,5%; bảo hiểm tài sản thiệt hại, tăng 11,1%; bảo hiểm tàu, tăng 5,9%; bảo hiểm nông nghiệp, tăng 0,7%; bảo hiểm sức khỏe, tăng 0,3%. Năm 2023, tổng số tiền bồi thường bảo hiểm gốc khoảng 23.906 tỷ đồng, tỷ lệ bồi thường 33,6%. Những nghiệp vụ bảo hiểm có tỷ lệ bồi thường bảo hiểm gốc cao là: bảo hiểm xe cơ giới (52,5%), bảo hiểm sức khỏe (34,6%), bảo hiểm tàu (35,7%).

Có được kết quả kinh doanh như trên do nhiều doanh nghiệp đã ứng dụng Fintech vào hoạt động kinh doanh điển hình như: Công ty Bảo hiểm Bảo Việt; Dai-ichi Life, Manulife, AIA... Việc ứng dụng này đã

dẫn đến những thay đổi có tính đột phá của ngành bảo hiểm, thay đổi cách thức truyền thống hàng trăm năm qua của ngành, thay đổi hành vi mua bảo hiểm, và các phương thức quản trị, điều hành của công ty bảo hiểm.

Công nghệ này đã hiện diện trong mọi lĩnh vực của chuỗi giá trị bảo hiểm, từ khâu nghiên cứu thị trường, tìm hiểu nhu cầu khách hàng đến thiết kế sản phẩm, bán sản phẩm rồi quản lý hợp đồng bảo hiểm và thẩm định.

Hình 2. Tình hình áp dụng Insurtech trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

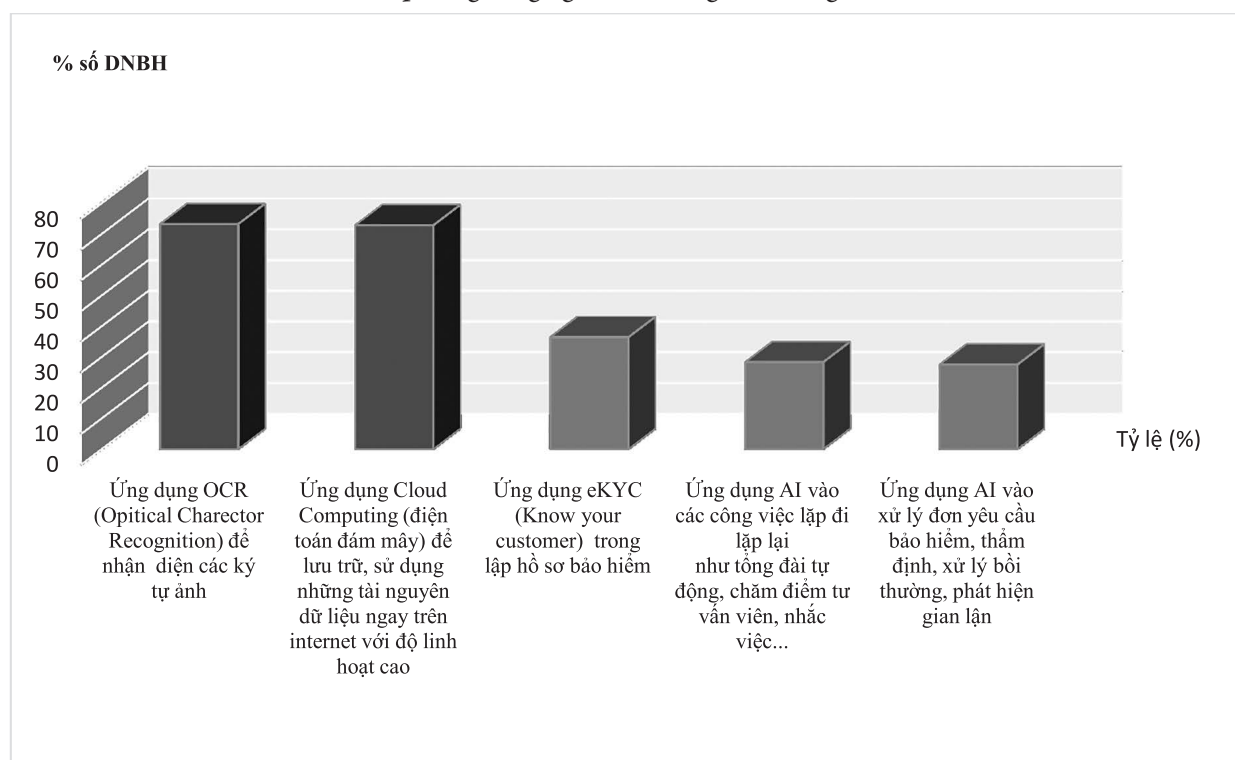


Nguồn: Tác giả tổng hợp Vietnam Report. (2024). Top 10 Công ty bảo hiểm uy tín và chuyển đổi số năm 2024

Theo khảo sát doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) của Vietnam Report, được thực hiện từ năm 2020-2023, mức độ triển khai Insurtech trong doanh nghiệp đã có sự tăng lên rõ rệt. Năm 2020-2021 khi ý tưởng triển khai Insurtech mới chỉ bắt đầu nhen nhóm, đa phần các doanh nghiệp chỉ tập trung sử dụng công nghệ để gia tăng hiệu quả phân phối sản phẩm sẵn có đến với khách hàng, việc ứng dụng các công nghệ chỉ dừng lại ở mức khá thô sơ. Ứng dụng AI, Internet vạn vật (IoT) hay Dữ liệu lớn (Big data) dường như chưa được các DNBH nghĩ đến. Tuy nhiên, chỉ trong vòng 4 năm, các DNBH đã tạo ra sự thay đổi đáng kể khi mức độ áp dụng công nghệ của các doanh nghiệp tăng lên đáng kể ở cả 4 nghiệp vụ. Việc đẩy mạnh phát triển các ứng dụng bảo hiểm trên điện thoại của doanh nghiệp đã cho ra những kết quả xứng đáng khi có đến 93,2% khách hàng đánh giá vô cùng hài lòng về giao diện của ứng dụng bảo hiểm; 94,9% khách hàng đánh giá ngôn ngữ của ứng dụng

bảo hiểm dễ hiểu; về tính bảo mật của ứng dụng bảo hiểm có 90,6% khách hàng đánh giá tính bảo mật tốt. Năm 2020, việc triển khai phần mềm lõi bảo hiểm chỉ dừng lại ở con số 28,6% doanh nghiệp triển khai, tuy nhiên hiện nay con số này đã lên tới 74,4%. Các doanh nghiệp cũng đã bắt đầu sử dụng AI và ở mức độ ứng dụng vẫn chưa cao, chỉ xấp xỉ 30%. Việc tăng cường áp dụng AI hay sử dụng những thông số trên IoT giúp doanh nghiệp xác định rõ được tập khách hàng tiềm năng và có nhu cầu mua sản phẩm. Ngoài ra, còn giúp các doanh nghiệp tiết kiệm thêm thời gian, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động, tạo thiện cảm hơn với khách hàng khi nhân viên tư vấn chỉ tập trung chăm sóc khách hàng có nhu cầu mua bảo hiểm. Thêm vào đó, việc sử dụng công nghệ để nắm bắt được các dữ liệu về khách hàng như thói quen sinh hoạt, tiền sử bệnh án có thể giúp DNBH điều chỉnh gói bảo hiểm sức khỏe với mức phí phù hợp dựa trên thể trạng và mức độ vận động của người dùng.

Hình 3. Mức độ áp dụng công nghệ mới trong hoạt động kinh doanh của DNBH



Nguồn: Tác giả tổng hợp Vietnam Report (2024). Top 10 Công ty bảo hiểm uy tín và chuyển đổi số năm 2024

Khi mức độ ứng dụng công nghệ của doanh nghiệp tăng cao, dữ liệu lưu trữ lớn sẽ là lúc rủi ro an ninh mạng, rò rỉ dữ liệu gia tăng. Trong khi đó, giao dịch an toàn, bảo mật dữ liệu được khách hàng đánh giá là một trong các yếu tố quan trọng khi lựa chọn doanh nghiệp cung cấp sản phẩm bảo hiểm. Theo kết quả khảo sát người tiêu dùng của Vietnam Report, 62,4% khách hàng không muốn thông tin cá nhân của mình bị sử dụng, bất kể dịch vụ được cung cấp hữu ích như thế nào. Do vậy, 87,5% DNBH tham gia khảo sát cho biết dự kiến sẽ tăng ngân sách dành cho chương trình bảo mật và an ninh mạng, trong đó 71,4% số DNBH lên kế hoạch tăng trên 6%. Để đảm bảo tính bảo mật và an ninh mạng, 90,7% DNBH dự kiến tập trung tăng cường nguồn nhân lực vào quản trị, rủi ro và tuân thủ. Ngoài ra, các doanh nghiệp còn tập trung gia tăng nguồn lực để tạo ra thêm giải pháp công nghệ an ninh mạng cũng như tập trung vào chiến lược và phối hợp

với các nhóm kỹ thuật/ công nghệ vận hành (OT). Các DNBH kỳ vọng việc đẩy mạnh áp dụng Insurtech có thể nâng cao trải nghiệm của khách hàng đồng thời cũng đảm bảo tính bảo mật thông tin cá nhân của khách hàng.

Để đánh giá rõ hơn mức độ ứng dụng công nghệ Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam, bài viết tiến hành phân nhóm các doanh nghiệp bảo hiểm theo mô hình kênh phân phối, bao gồm: truyền thống, phân phối qua ngân hàng (bancassurance), công ty số thuần túy và đa kênh tích hợp. Cách tiếp cận này nhằm làm nổi bật chiến lược kinh doanh cũng như mức độ số hóa đặc trưng của từng nhóm doanh nghiệp. Khác với cách phân loại theo loại hình sản phẩm bảo hiểm (nhân thọ, phi nhân thọ), việc phân tích theo mô hình phân phối cho phép nhận diện rõ sự khác biệt về hiệu quả tăng trưởng và khả năng chuyển đổi số trong thực tiễn hoạt động.

Bảng 2. Phân loại công ty bảo hiểm Việt Nam theo mô hình phân phối, doanh thu và mức độ ứng dụng FinTech

Nhóm mô hình	Công ty tiêu biểu	Doanh thu 2022-2023 (Tỷ đồng)	Tăng trưởng (%)	Ứng dụng Fintech nổi bật
Kinh doanh truyền thống	Bảo Minh (BMI), PJICO, Cathay Life, VNI, MIC, Bảo hiểm AGRIBANK (ABIC), BSH	3.000-5.000	4-6	Chủ yếu vẫn dùng đại lý và chi nhánh, giấy tờ chưa có chiến lược số hóa toàn diện
Kinh doanh qua ngân hàng (Bancassurance)	MB Ageas Life, BIDV MetLife, Vietinbank Aviva, Sun Life, FWD, Bảo hiểm SCB, AIA (đang mở rộng bancassurance)	3.500-6.500	10-14	eKYC, app, ký số nhờ ngân hàng
Bảo hiểm số thuần túy (Digital-native)	OPES, Liberty, TOSS Việt Nam	800-2.000	20-30	100% online, AI, Chatbot, app, ví điện tử, Shopee, MoMo
Đa kênh tích hợp	Manulife, AIA, Prudential, Generali, Hanwha Life, PTI, PVI, Chubb Life, Dai-ichi Life, Bảo Việt Nhân thọ	15.000-30.000	12-18	Vừa có đại lý, vừa bancassurance, vừa có app, ví điện tử, chatbot, hợp đồng điện tử (v) AI, IoT

Nguồn: Tác giả tổng hợp Bộ Tài chính (2023), Báo cáo thị trường bảo hiểm Việt Nam; Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam; website các công ty bảo hiểm; Shopee, MoMo v.v...

Sự phát triển của công nghệ tài chính (FinTech) không chỉ thay đổi cách thức người tiêu dùng tiếp cận dịch vụ bảo hiểm mà còn tái cấu trúc mô hình kinh doanh của các doanh nghiệp trong ngành. Phân tích các nhóm công ty bảo hiểm theo mô hình kênh phân phối hiện nay cho thấy FinTech chính là yếu tố quyết định sự chênh lệch về tốc độ tăng trưởng và hiệu quả vận hành giữa các nhóm doanh nghiệp.

(1) *Nhóm truyền thống:* Các công ty như Bảo Minh, PJICO, VNI, MIC vẫn phụ thuộc nặng nề vào kênh đại lý và giấy tờ thủ công. Họ hầu như chưa triển khai eKYC, hợp đồng điện tử hay AI xử lý yêu cầu bồi thường - những công nghệ giúp tăng tốc độ xử lý và giảm chi phí. Chính vì vậy, nhóm này chỉ đạt tăng trưởng doanh thu 4-6%/năm, thấp nhất toàn thị trường, bất chấp quy mô hoạt động đã có từ lâu. OECD (2020) cho rằng, việc không ứng dụng công nghệ khiến các doanh nghiệp bảo hiểm mất dần lợi thế cạnh tranh khi người tiêu dùng chuyển dịch sang nền tảng số.

Bảo Minh: là một trong những doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ lâu đời tại Việt Nam, với mạng lưới đại lý phủ rộng toàn quốc. Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số, công ty vẫn được xếp vào nhóm có mức độ ứng dụng FinTech còn hạn chế, chủ yếu duy trì mô hình phân phối truyền thống.

Các hoạt động số hóa hiện tại của Bảo Minh bao

gồm: triển khai cổng thông tin khách hàng ePortal, hỗ trợ tra cứu hợp đồng và yêu cầu bồi thường; áp dụng hóa đơn điện tử và kết nối thanh toán với một số ví điện tử. Tuy nhiên, công ty chưa phát triển ứng dụng di động riêng, chưa tích hợp AI hoặc tự động hóa quy trình như các doanh nghiệp số hóa mạnh.

Năm 2023, Bảo Minh đạt doanh thu phí bảo hiểm khoảng 4.800 tỷ đồng, tăng trưởng ổn định 4-6%/năm, thấp hơn so với mức trung bình ngành đang chuyển đổi mạnh mẽ. Trường hợp Bảo Minh cho thấy mô hình truyền thống đang gặp thách thức lớn nếu không đẩy nhanh tiến trình ứng dụng công nghệ vào chuỗi giá trị bảo hiểm.

(2) *Nhóm bancassurance:* Những công ty như MB Ageas Life, BIDV MetLife, Sun Life tận dụng ngân hàng để phân phối sản phẩm. Nhờ hệ sinh thái khách hàng sẵn có, doanh thu nhóm này tăng 10-14%/năm. Tuy nhiên, phần lớn các giải pháp FinTech mà họ sử dụng như eKYC, chữ ký số, app là do đối tác ngân hàng triển khai. Điều này khiến mức độ chủ động số hóa nội bộ của doanh nghiệp còn hạn chế. PwC (2017) nhận định rằng mô hình bancassurance hiệu quả về quy mô nhưng không thể thay thế hoàn toàn đổi mới công nghệ nội sinh trong doanh nghiệp bảo hiểm.

MB Ageas Life: là công ty bảo hiểm nhân thọ liên doanh giữa MB Bank, Tập đoàn Ageas (Bỉ) và Muang

Thai Life (Thái Lan), ra đời năm 2016. Khác với nhiều doanh nghiệp nhân thọ truyền thống, MB Ageas Life tập trung phát triển mô hình phân phối qua kênh ngân hàng (bancassurance) kết hợp với chiến lược số hóa toàn diện, đặc biệt thông qua ứng dụng ngân hàng số App MBBank và hệ sinh thái ngân hàng MB. Khách hàng có thể lựa chọn sản phẩm, ký hợp đồng điện tử, thanh toán và quản lý quyền lợi bảo hiểm trực tiếp trên ứng dụng, nhờ vào việc triển khai các giải pháp eKYC, chữ ký số, AI phân tích dữ liệu và chatbot tư vấn sản phẩm. MB Ageas Life cũng tích hợp bảo hiểm vào các ví điện tử như MoMo, ZaloPay, mở rộng tiếp cận nhóm khách hàng trẻ. Về kết quả kinh doanh, MB Ageas Life đạt doanh thu phí khai thác mới gần 6.000 tỷ đồng năm 2022, nằm trong top 5 công ty nhân thọ tại Việt Nam. Tỷ lệ phát hành hợp đồng điện tử đạt hơn 90% tổng hợp đồng mới trong năm 2023, với hơn 500.000 khách hàng cá nhân đang được phục vụ, phần lớn qua kênh số.

(3) *Nhóm bảo hiểm số thuần túy*: Những doanh nghiệp như OPES, Liberty, TOSS Việt Nam đã chứng minh rằng việc xây dựng mô hình kinh doanh dựa hoàn toàn trên nền tảng FinTech có thể tạo ra sự tăng trưởng vượt trội. Họ không cần đại lý hay chi nhánh mà vẫn có thể tiếp cận và phục vụ khách hàng thông qua ứng dụng di động, AI định phí, chatbot chăm sóc 24/7, ví điện tử (MoMo, ShopeePay). Mặc dù doanh thu hiện chỉ đạt 800-2.000 tỷ đồng, nhóm này đạt tăng trưởng cao nhất thị trường: 20-30%/năm, cho thấy tiềm năng lớn nếu được nhân rộng. McKinsey & Company (2021) khẳng định rằng các công ty InsurTech có thể giảm chi phí phục vụ mỗi khách hàng xuống 40% so với mô hình truyền thống.

OPES: là một trong số rất ít doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam được thành lập với định hướng số hóa toàn diện ngay từ đầu, trực thuộc Tập đoàn VNPT. Ra mắt năm 2018, OPES định vị mình là công ty bảo hiểm công nghệ (InsurTech), ứng dụng FinTech vào toàn bộ chuỗi hoạt động từ phát triển sản phẩm đến chăm sóc khách hàng. Các nền tảng chủ lực bao gồm ứng dụng di động OPES App, website chính thức opes.com.vn, và kết nối API với các hệ sinh thái tài chính - thanh toán như MoMo, ViettelPay, VNPAY, ZaloPay, Cake, Timo, VPBank Neo... giúp khách hàng có thể chọn, mua, và quản lý hợp đồng bảo hiểm 100% online. OPES đồng thời triển khai các sản phẩm bảo hiểm vi mô và linh hoạt, đặc biệt là bảo hiểm trách nhiệm dân sự xe máy trả góp theo tuần/tháng, bảo hiểm Covid-19 và bảo hiểm tai nạn cá nhân định kỳ.

Về công nghệ, OPES ứng dụng AI trong định phí, phát hiện gian lận và xử lý yêu cầu bồi thường nhanh.

Ngoài ra, một số sản phẩm sử dụng mô hình usage-based insurance (UBI) - định phí dựa trên hành vi người dùng như quãng đường di chuyển, thời gian lái xe... thông qua thiết bị IoT hoặc tích hợp GPS từ smartphone. Hiệu quả kinh doanh của OPES đã phản ánh thành công của mô hình này. Theo số liệu công bố trên báo chí doanh nghiệp và các nền tảng tài chính Việt Nam thì doanh thu năm 2022 đạt khoảng 280 tỷ đồng, tăng trưởng trên 40% so với năm 2021. Tính đến cuối năm 2023, OPES đã phục vụ hơn 3 triệu lượt khách hàng, trong đó phần lớn qua kênh online và ví điện tử. Riêng trong giai đoạn cao điểm Covid-19, số lượng đơn hàng trực tuyến tăng hơn 300%, cho thấy khả năng thích ứng nhanh và mở rộng quy mô nhờ nền tảng công nghệ. OPES khẳng định vai trò dẫn đầu trong nhóm doanh nghiệp InsurTech bản địa, không chỉ đóng vai trò trung gian mà vận hành toàn diện chuỗi giá trị bảo hiểm trên nền tảng số. Mô hình “digital-native” này cho thấy FinTech không chỉ là xu hướng mà là động lực chiến lược, mang lại cả lợi thế chi phí, tốc độ mở rộng và trải nghiệm khách hàng ưu việt.

Liberty Việt Nam: là một trong những doanh nghiệp phi nhân thọ đi đầu trong việc tích hợp công nghệ tài chính (FinTech) một cách toàn diện vào mô hình kinh doanh. Khác với đa số doanh nghiệp vẫn phụ thuộc vào hệ thống đại lý vật lý, Liberty chủ trương phát triển một hệ sinh thái số khép kín, cho phép khách hàng hoàn toàn tự phục vụ mà không cần tương tác trực tiếp với nhân viên. Cụ thể, công ty đã xây dựng và vận hành nền tảng Liberty My Insurance App và website libertyinsurance.com.vn, cho phép người dùng:

- + Báo giá bảo hiểm nhanh theo thời gian thực nhờ tích hợp AI,
- + Ký hợp đồng bảo hiểm điện tử với chứng thực số hợp lệ,
- + Thực hiện thanh toán linh hoạt qua ví điện tử như MoMo, ZaloPay, VNPAY,
- + Gửi và theo dõi hồ sơ yêu cầu bồi thường hoàn toàn online, trong đó quy trình bồi thường trung bình được rút ngắn còn 24-48 giờ.
- + Công nghệ OCR (nhận dạng ký tự quang học) để tự động trích xuất thông tin từ giấy tờ xe, bằng lái, giấy chứng nhận bảo hiểm cũ... trong quá trình nhập hồ sơ;
- + Sử dụng hệ thống AI phân tích rủi ro và hành vi để cá nhân hóa mức phí, ngăn chặn gian lận và tối ưu hóa trải nghiệm.

Theo Vietnam Report (2023), tỷ lệ khách hàng sử dụng nền tảng số của Liberty chiếm trên 65%, trong khi công ty cũng là một trong ba thương hiệu đứng đầu về bảo hiểm xe cá nhân trực tuyến tại thị trường Việt Nam.

Báo cáo thị trường cho thấy doanh thu Liberty ước đạt 1.700 tỷ đồng năm 2023, tăng trưởng bình quân 12-15%/năm, vượt đáng kể so với mức trung bình ngành bảo hiểm phi nhân thọ. Mô hình vận hành của Liberty Việt Nam cho thấy FinTech không chỉ là công cụ hỗ trợ mà đã trở thành trụ cột chiến lược, giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả vận hành, tối ưu hóa chi phí, mở rộng khả năng tiếp cận khách hàng cá nhân, đặc biệt tại các đô thị lớn và thế hệ người dùng quen thuộc với dịch vụ số. Đây là một ví dụ điển hình cho thấy vai trò của công nghệ trong tái định nghĩa chuỗi giá trị bảo hiểm tại Việt Nam.

(4) *Nhóm đa kênh tích hợp*: Các doanh nghiệp như Manulife, AIA, Prudential, Generali không chỉ duy trì hệ thống đại lý và hợp tác ngân hàng mà còn chủ động triển khai hệ sinh thái công nghệ: app quản lý hợp đồng, hợp đồng điện tử, chatbot, AI đánh giá sức khỏe, IoT theo dõi hành vi người dùng. Nhờ đó, họ vừa mở rộng được thị phần, vừa tối ưu hóa chi phí phục vụ. Nhóm này đạt doanh thu 15.000-30.000 tỷ đồng, với tăng trưởng ổn định 12-18%/năm. Theo Deloitte (2020), các công ty áp dụng mô hình đa kênh tích hợp công nghệ có khả năng giữ chân khách hàng cao hơn gấp đôi và tăng năng suất đội ngũ đại lý lên 40%.

Tổng Công ty Bảo hiểm Bảo Việt (Bảo hiểm Bảo Việt): Là Tổng Công ty Bảo hiểm Bảo Việt – doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ trụ cột, lâu đời nhất trong hệ thống các công ty thành viên thuộc Tập đoàn Tài chính – Bảo hiểm Bảo Việt, Bảo hiểm Bảo Việt hiện giữ vững vị thế là một trong những đơn vị dẫn đầu thị trường bảo hiểm tại Việt Nam. Với bề dày gần 60 năm kinh nghiệm hoạt động, công ty sở hữu mạng lưới nhân lực và hệ thống phân phối rộng khắp gồm hơn 3.000 cán bộ nhân viên, gần 30.000 đại lý, gần 80 công ty thành viên và khoảng 700 phòng bảo hiểm khu vực trên toàn quốc. Bảo hiểm Bảo Việt luôn tiên phong trong việc cung cấp đa dạng các sản phẩm và dịch vụ bảo hiểm, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng trên nhiều lĩnh vực như bảo hiểm xe cơ giới, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm y tế... Với sự đầu tư mạnh mẽ vào công nghệ và lấy khách hàng làm trung tâm, công ty không ngừng đổi mới để mang đến giải pháp bảo vệ toàn diện và tiện ích cho người dân Việt Nam.

Năm 2020, Bảo Việt Nhân thọ đã tiên phong ứng dụng công nghệ Blockchain trong chương trình chăm sóc khách hàng thân thiết thông qua ứng dụng Loyalty, cho phép khách hàng tích lũy và quy đổi điểm thưởng thành các phần quà thiết thực như voucher điện thoại, siêu thị, ẩm thực... Đồng thời, Bảo Việt cũng là doanh

ng nghiệp đầu tiên triển khai ứng dụng Baoviet Direct - nền tảng tích hợp các công nghệ bảo mật tiên tiến như SSL/TLS, Tokenization, xác thực vân tay, mang lại trải nghiệm an toàn và tiện lợi cho người dùng. Thông qua ứng dụng này, khách hàng có thể dễ dàng:

- Mua bảo hiểm trực tuyến
- Quản lý hợp đồng và quyền lợi bảo hiểm
- Gửi và theo dõi yêu cầu bồi thường
- Tìm kiếm garage, bệnh viện/phòng khám gần nhất
- Đặt lịch khám chữa bệnh, sửa chữa xe...

Ứng dụng còn được hỗ trợ bởi Trung tâm dịch vụ khách hàng hoạt động 24/7, giúp giải đáp mọi thắc mắc và nâng cao trải nghiệm người dùng.

Bên cạnh việc phát triển sản phẩm, Bảo Việt còn tiên phong hợp tác với các công ty Fintech nhằm đổi mới và áp dụng các phương thức thanh toán hiện đại. Cụ thể, vào ngày 01/02/2018, Bảo hiểm Bảo Việt đã ký kết hợp tác với MoMo - công ty Fintech cung cấp giải pháp ví điện tử an toàn với các tính năng thanh toán vượt trội. Sự hợp tác này cho phép khách hàng thanh toán trực tuyến một cách tiện lợi và nhanh chóng khi mua các sản phẩm bảo hiểm như: bảo hiểm ô tô, xe máy, bảo hiểm sức khỏe, ung thư, bảo hiểm du lịch... thông qua ứng dụng MoMo trên nền tảng internet và điện thoại di động. Việc tích hợp giải pháp thanh toán số không chỉ giúp nâng cao trải nghiệm khách hàng trong thời đại công nghệ 4.0, mà còn đảm bảo tính bảo mật cao theo tiêu chuẩn quốc tế. Đây là bước đi quan trọng giúp đưa sản phẩm bảo hiểm đến gần hơn với người tiêu dùng, đồng thời góp phần thúc đẩy chuyển đổi số trong ngành bảo hiểm, cải thiện chất lượng dịch vụ và nâng tầm chất lượng sống trong xã hội hiện đại.

Cũng trong năm 2018, Bảo Việt đã chính thức ra mắt ứng dụng ngân hàng số Baoviet Pay dựa trên nền tảng thiết bị, công nghệ và hạ tầng của Ngân hàng Bảo Việt, tương thích tất cả với các loại điện thoại chạy trên hệ điều hành IOS, Android có kết nối internet thông qua 3G, 4G, 5G hoặc Wifi với tất cả mạng di động tại Việt Nam. Ứng dụng này người dùng có thể sử dụng hơn 50 tiện ích như: thanh toán hóa đơn, mua mới, đóng phí bảo hiểm của Bảo Việt, thanh toán học phí, thu phí VETC, chuyển/nhận tiền dễ dàng giữa các tài khoản nhanh chóng của Baoviet Bank với hơn 30 ngân hàng nội địa tại Việt Nam. Bên cạnh đó, Baoviet Pay cung cấp tới khách hàng các sản phẩm của tập đoàn như: bán các sản phẩm bảo hiểm nhân thọ và phi nhân thọ, nộp rút tiền tài khoản chứng khoán, quản lý hợp đồng bảo hiểm, yêu cầu bảo hiểm, đặt lịch khám bảo hiểm, sửa chữa ô tô...

Công ty bảo hiểm Manulife: Manulife với lịch sử 24 năm là một trong những công ty bảo hiểm nhân thọ có vốn đầu tư nước ngoài đầu tiên tại Việt Nam. Hoạt động kinh doanh bảo hiểm là: Bảo hiểm hỗn hợp; Bảo hiểm tử kỳ; Bảo hiểm sức khỏe và bảo hiểm tai nạn con người bổ trợ cho bảo hiểm nhân thọ; và Bảo hiểm hưu trí. Ngoài ra, về hoạt động kinh doanh tái bảo hiểm thì công ty nhận và nhượng tái bảo hiểm đối với các nghiệp vụ bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm sức khỏe và bảo hiểm tai nạn con người. Vào cuối năm 2024, công ty có hơn 40.000 nhân viên, 116.000 đại lý và hàng nghìn đối tác phân phối, phục vụ gần 34 triệu khách hàng. Để có một trong những vị trí đứng đầu trong thị trường kinh doanh tại Việt Nam thì công ty đã luôn tập trung đến hoạt động kinh doanh và ứng dụng, kết hợp với công ty Fintech để tạo ra những sản phẩm phù hợp với thời đại công nghệ số 4.0 đem lại hiệu quả kinh doanh ngày một phát triển. Cụ thể, Công ty Manulife Việt Nam chính thức hợp tác với siêu ứng dụng MoMo để triển khai sản phẩm bảo hiểm sức khỏe trực tuyến và giải pháp thanh toán cho khách hàng. Sự hợp tác này đánh dấu bước ngoặt cho Manulife Việt Nam trong việc trở thành công ty bảo hiểm nhân thọ đầu tiên cung cấp giải pháp bảo hiểm sức khỏe thông qua nền tảng MoMo, giúp hơn 31 triệu người dùng MoMo có thể tiếp cận được sản phẩm bảo hiểm sức khỏe toàn diện Max - Sống Khỏe.

Việc ứng dụng công nghệ tài chính (FinTech) trong ngành bảo hiểm Việt Nam đang mở ra nhiều cơ hội chiến lược cho doanh nghiệp, đồng thời đặt ra không ít thách thức về công nghệ, tổ chức và thị trường. Qua phân tích thực tiễn từ các doanh nghiệp như Liberty, OPES, MB Ageas Life và Bảo Minh..., có thể nhận diện rõ ràng những lợi thế và rào cản chính yếu như sau:

Thứ nhất, FinTech giúp doanh nghiệp bảo hiểm mở rộng thị trường và tiếp cận khách hàng mới hiệu quả hơn. Nhờ nền tảng số, các công ty có thể vượt qua giới hạn địa lý và kênh phân phối truyền thống. Ví dụ, OPES đã tiếp cận hàng triệu khách hàng thông qua ví điện tử như MoMo, ZaloPay và các app ngân hàng mà không cần đầu tư vào mạng lưới chi nhánh hay đại lý.

Thứ hai, FinTech góp phần tối ưu hóa chi phí vận hành. Các quy trình như định phí, phát hành hợp đồng, thanh toán và xử lý yêu cầu bồi thường được tự động hóa giúp giảm nhân sự trung gian và rút ngắn thời gian xử lý. Liberty, với mô hình “phi giấy tờ” và quy trình bồi thường online, đã duy trì được tốc độ tăng trưởng doanh thu 12-15%/năm mà không mở rộng hệ thống vật lý.

Thứ ba, công nghệ tài chính nâng cao khả năng cá nhân hóa trải nghiệm khách hàng. Thông qua AI, các

công ty có thể phân tích hành vi và hồ sơ khách hàng để đưa ra gói bảo hiểm phù hợp. MB Ageas Life là một ví dụ điển hình khi tích hợp bảo hiểm trực tiếp vào App MBBank, sử dụng dữ liệu ngân hàng để tư vấn và cá nhân hóa sản phẩm bảo hiểm nhân thọ.

Thứ tư, FinTech mở rộng cơ hội hợp tác trong hệ sinh thái số. Việc tích hợp bảo hiểm vào các nền tảng ngân hàng số, ví điện tử, thương mại điện tử và dịch vụ công cộng giúp tăng tốc độ bán hàng đa kênh. MB Ageas Life, OPES và Liberty đều tận dụng chiến lược này để tăng trưởng quy mô nhanh chóng với chi phí phân phối thấp.

Tuy nhiên, bên cạnh những cơ hội trên, các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam cũng đối mặt với nhiều thách thức đáng kể.

Thứ nhất, yêu cầu đầu tư lớn vào hạ tầng công nghệ và nhân sự chuyên môn. Các doanh nghiệp truyền thống như Bảo Minh gặp khó khăn trong việc chuyển đổi hệ thống lõi, tích hợp API, phát triển ứng dụng riêng, do thiếu nguồn lực tài chính và kỹ thuật.

Thứ hai, rủi ro pháp lý và bảo mật dữ liệu. Việc thu thập, xử lý và lưu trữ thông tin cá nhân đòi hỏi tuân thủ nghiêm ngặt quy định của Luật Bảo hiểm, Luật An toàn thông tin mạng, trong khi khung pháp lý dành riêng cho InsurTech tại Việt Nam hiện vẫn còn chưa rõ ràng.

Thứ ba, sự bất cân đối trong khả năng tiếp cận công nghệ giữa các nhóm khách hàng. Mặc dù giới trẻ và người dùng đô thị đón nhận tích cực, một bộ phận không nhỏ người dân lớn tuổi, nông thôn hoặc có mức độ hiểu biết tài chính thấp vẫn ưa chuộng hình thức giao dịch trực tiếp, khiến doanh nghiệp khó chuyển đổi hoàn toàn sang mô hình số.

Cuối cùng, sự cạnh tranh gia tăng từ các nền tảng InsurTech thuần số và startup công nghệ nước ngoài như GoBear, TOSS hay các sàn so sánh bảo hiểm đặt ra áp lực lớn với các doanh nghiệp bảo hiểm truyền thống. Nếu không kịp thời đổi mới, nguy cơ mất thị phần và tụt hậu là rất rõ rệt.

Tóm lại, FinTech mang lại những cơ hội chiến lược cho doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam trong việc tối ưu chi phí, mở rộng thị trường và cá nhân hóa trải nghiệm khách hàng. Tuy nhiên, để hiện thực hóa các cơ hội này, doanh nghiệp cần chủ động vượt qua những thách thức về công nghệ, pháp lý và năng lực tổ chức, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh số hóa ngày càng khốc liệt.

5. Giải pháp phát triển ứng dụng Fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam

Trong bối cảnh số hóa diễn ra sâu rộng trong ngành tài chính - ngân hàng, việc ứng dụng công nghệ tài chính

(FinTech) vào lĩnh vực bảo hiểm đang trở thành một xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, như đã phân tích, các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam hiện nay vẫn gặp nhiều rào cản trong quá trình chuyển đổi mô hình hoạt động theo hướng số hóa. Để hiện thực hóa các cơ hội mà FinTech mang lại, đồng thời từng bước vượt qua các thách thức về công nghệ, nhân lực, pháp lý và thị trường, cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau:

Giải pháp 1. Đa dạng hóa sản phẩm bảo hiểm số và thúc đẩy cá nhân hóa dịch vụ

Một trong những lợi thế nổi bật của FinTech là khả năng phân tích dữ liệu lớn để cung cấp các sản phẩm phù hợp theo từng cá nhân, thay vì cung cấp sản phẩm đại trà như trước. Do đó, các doanh nghiệp bảo hiểm cần đẩy mạnh xây dựng và phát triển các sản phẩm số hóa, có tính cá nhân hóa cao, được tích hợp trực tiếp vào các nền tảng số như ngân hàng số, ví điện tử hoặc sàn thương mại điện tử. Thực tiễn tại một số doanh nghiệp tiên phong cho thấy việc triển khai bảo hiểm tích hợp (embedded insurance) thông qua ứng dụng ngân hàng (như MB Ageas Life kết hợp với App MBBank) hoặc ví điện tử (OPES hợp tác với MoMo, ZaloPay) đã giúp tiếp cận nhanh chóng các tập khách hàng trẻ, có hành vi tiêu dùng số cao, đồng thời tiết kiệm đáng kể chi phí vận hành. Mô hình này cần được mở rộng ra nhiều dòng sản phẩm và nhóm khách hàng hơn, đặc biệt là trong lĩnh vực bảo hiểm vi mô và bảo hiểm sức khỏe ngắn hạn.

Giải pháp 2. Tăng cường liên kết chiến lược giữa doanh nghiệp bảo hiểm và công ty FinTech

Trong bối cảnh nguồn lực công nghệ nội tại của các doanh nghiệp bảo hiểm còn hạn chế, việc hợp tác với các công ty FinTech là hướng đi khả thi và hiệu quả. Sự kết hợp giữa kinh nghiệm khai thác thị trường, dữ liệu khách hàng và năng lực quản lý rủi ro của doanh nghiệp bảo hiểm với khả năng đổi mới nhanh, phát triển sản phẩm linh hoạt và công nghệ hiện đại từ FinTech có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh rõ rệt. Các hình thức hợp tác có thể bao gồm: đồng phát triển nền tảng kỹ thuật số, tích hợp dịch vụ bảo hiểm vào ứng dụng FinTech hiện có, hoặc cung cấp dịch vụ bảo hiểm qua API mở. Cần lưu ý rằng các mô hình hợp tác này cần được xây dựng trên nền tảng minh bạch, bảo mật và tuân thủ pháp lý để tránh rủi ro phát sinh trong quá trình triển khai.

Giải pháp 3. Đầu tư đồng bộ vào hạ tầng công nghệ và nâng cao năng lực chuyển đổi số nội bộ

Ứng dụng FinTech hiệu quả đòi hỏi doanh nghiệp phải có hệ thống hạ tầng công nghệ hiện đại, đủ khả năng xử lý dữ liệu lớn theo thời gian thực, kết nối linh hoạt với các đối tác bên ngoài và vận hành liên mạch

các quy trình số hóa. Điều này bao gồm việc hiện đại hóa hệ thống lõi bảo hiểm (core insurance system), tích hợp nền tảng API mở, ứng dụng công nghệ nhận dạng (eKYC), chữ ký số, hợp đồng điện tử, và hệ thống phân tích dữ liệu khách hàng. Song song với đầu tư công nghệ là việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhân sự trong ngành bảo hiểm hiện nay vẫn còn hạn chế về năng lực công nghệ, đặc biệt trong các vị trí tư vấn, thẩm định, xử lý bồi thường... Do đó, doanh nghiệp cần có chiến lược đào tạo nhân lực số bài bản, kết hợp giữa chuyên môn bảo hiểm và năng lực số, đồng thời xây dựng cơ chế thu hút và giữ chân nhân sự chất lượng cao.

Giải pháp 4. Phát triển mô hình phân phối đa kênh phù hợp với đa dạng nhóm khách hàng

Một trong những thách thức đáng lưu ý là sự chênh lệch về năng lực tiếp cận công nghệ giữa các nhóm khách hàng. Trong khi nhóm khách hàng trẻ và thành thị có xu hướng ưa chuộng giao dịch trực tuyến, thì nhóm người cao tuổi hoặc ở khu vực nông thôn vẫn có nhu cầu tương tác trực tiếp với đại lý truyền thống. Do đó, doanh nghiệp bảo hiểm cần phát triển mô hình phân phối đa kênh kết hợp, trong đó kênh số đóng vai trò dẫn dắt, còn kênh truyền thống làm nhiệm vụ hỗ trợ - tư vấn - chuyển đổi hành vi. Việc áp dụng mô hình “phân phối kết hợp” không chỉ giúp doanh nghiệp mở rộng thị trường mà còn đảm bảo duy trì trải nghiệm người dùng phù hợp với từng nhóm đối tượng.

Giải pháp 5. Hoàn thiện hành lang pháp lý và xây dựng cơ chế thử nghiệm có kiểm soát

Khung pháp lý hiện hành chưa có quy định cụ thể cho các mô hình InsurTech mới, dẫn đến tình trạng “vừa làm vừa dò đường” ở nhiều doanh nghiệp. Việc này không chỉ làm giảm tốc độ đổi mới mà còn tiềm ẩn rủi ro pháp lý khi triển khai thực tiễn. Do đó, cần sớm hoàn thiện hành lang pháp lý theo hướng cập nhật các yếu tố mới của FinTech như: định danh điện tử, hợp đồng thông minh, lưu trữ dữ liệu khách hàng, bảo vệ người tiêu dùng, và giao dịch xuyên biên giới. Đồng thời, việc thiết lập một cơ chế sandbox cho lĩnh vực InsurTech tương tự như trong lĩnh vực ngân hàng sẽ tạo điều kiện để các doanh nghiệp thử nghiệm mô hình mới trong khuôn khổ pháp lý linh hoạt nhưng có giám sát. Bên cạnh đó, cần xác lập rõ trách nhiệm điều phối giữa các cơ quan quản lý (Bộ Tài chính, Ngân hàng Nhà nước, Bộ Thông tin Truyền thông...) và xây dựng các tiêu chuẩn kỹ thuật, bảo mật, bảo vệ dữ liệu áp dụng thống nhất cho toàn ngành.

Kết luận

Fintech là sản phẩm tất yếu của cuộc Cách mạng công nghệ 4.0. Sản phẩm của Fintech được kết hợp từ công nghệ và tài chính dựa trên nền tảng công nghệ.

Việc phát triển ứng dụng fintech trong lĩnh vực bảo hiểm tại Việt Nam cần có sự hợp tác và cam kết từ nhiều bên liên quan. Bằng cách đầu tư vào công nghệ, tăng cường hỗ trợ, tạo điều kiện đầu tư và hợp tác giữa các

công ty bảo hiểm và công ty fintech, tăng cường đào tạo nguồn nhân lực, hành lang pháp lý... nhằm mục tiêu phát triển, bền vững để đem lại lợi ích cao cho cả người dùng và công ty bảo hiểm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajlouni, A. T., & Al-Hakim, M. (2018). *Financial Technology in Banking Industry: Challenges and Opportunities*. International Conference on Economics Administrative Sciences (ICEAS 2018).
- Bank for International Settlements (BIS). (2018). *Implications of Fintech Developments for Banks and Bank Supervisors*. Basel, Switzerland.
- Bảo Việt. (2019). *Báo cáo phát triển bền vững*.
- Bộ Tài chính. (2024). *Báo cáo tổng kết thị trường bảo hiểm Việt Nam năm 2023*. Cục Quản lý Giám sát Bảo hiểm. <https://www.mof.gov.vn>
- Chishti, S., & Barberis, J. (2016). *The Fintech Book: The Financial Technology Handbook for Investors, Entrepreneurs and Visionaries*. John Wiley & Sons.
- Cục Quản lý Giám sát Bảo hiểm Bộ Tài chính. (2021). *Bản tin thị trường bảo hiểm toàn cầu* (08/02/2021).
- Cục Quản lý Giám sát Bảo hiểm Bộ Tài chính. (2023). *Doanh thu khai thác các sản phẩm bảo hiểm tại Việt Nam năm 2022*. <https://www.mof.gov.vn>
- Deloitte. (2020). *2020 Insurance Industry Outlook: Weathering the Storm*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- Hà, Đ.T.T & Tuấn, N.H. (2021). The Impact of Fintech on the Performance of Commercial Banks. *Journal of Money and Financial Market*, 562, 51-58.
- Ernst & Young (EY). (2018). *InsurTech: The New Normal for Insurance*. EY Global Insurance Report.
- European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA). (2021). *Discussion Paper on Open Insurance: Accessing and Sharing Insurance-Related Data*. EIOPA Reports.
- Fosso Wamba, S., Kala Kamdjoug, J. R., Epie Bawack, R., & Keogh, J. G. (2020). Bitcoin, Blockchain and Fintech: A systematic review and case studies in the supply chain. *Production Planning & Control*, 31(2-3), 115-142.
- Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam. (2024). *Báo cáo thường niên ngành bảo hiểm Việt Nam 2023*. <http://www.avic.org.vn>
- Liu, X., Ahmad, S. F., Anser, M. K., Ke, J., Irshad, M., Ul-Haq, J., & Abbas, S. J. (2022). Cyber security threats: A never-ending challenge for e-commerce. *Frontiers in Psychology*, 13, 927398.
- McKinsey & Company. (2021). *The Future of Insurance in Asia: Digitization and Customer-Centric Models*. <https://www.mckinsey.com>
- Tuấn, N.H & Quang, L.M. (2021). FinTech và chuyển đổi số ngành bảo hiểm Việt Nam. *Tạp chí Tài chính Việt Nam*, số 4, tr. 35-41.
- Hoàn, N.Đ, Mai Anh, L.T & Thủy, B.T.B. (2019). Insurtech: Cơ hội và thách thức đối với các doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam. *Nghiên cứu Tài chính Kế toán*, số 12, 51-53.
- OECD. (2020). *The Impact of Digital Transformation on Insurance Markets*. OECD Insurance and Private Pensions, No. 25. <https://www.oecd.org/finance/insurance>
- Polasik, M., & Piotrowski, D. (2016). Payment innovations in Poland: A new approach of the banking sector to introducing payment solutions. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 15(1), 103-131.
- Ramnath, B., & Ari, L. (2021). *Insurance 2030: The Impact of AI on the Future of Insurance*.
- Schueffel, P. (2016). Taming the Beast: A Scientific Definition of FinTech. *Journal of Innovation Management*, 4(1), 32-54.
- Sia Partners. (2018). *AI and the Future of Claims Management*. Sia Partners Research.
- Statista Research Department, (2021). *Share of Insurtech funding transactions in selected countries worldwide from 2012 to Q4 2020*.
- Tuấn, T.V. (2022). Ứng dụng AI trong định phí bảo hiểm tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Phát triển & Hội nhập*, 59(3), 78-84.
- Vietnam Report. (2023). *Top 10 Công ty bảo hiểm uy tín và chuyển đổi số năm 2023*.
- Vietnam Report. (2024). *Top 10 Công ty bảo hiểm uy tín và chuyển đổi số năm 2024*. <https://vietnamreport.net.vn>

THỎA THUẬN HẠN CHẾ CẠNH TRANH TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN TẠI VIỆT NAM

Dương Văn Quý

Công Ty Luật TNHH First Counsel

duongquy.lawyer@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh kinh tế cạnh tranh ngày càng gay gắt, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp. Thỏa thuận này nhằm ngăn chặn người lao động tiết lộ bí mật kinh doanh, tiếp cận khách hàng cũ hoặc làm việc cho đối thủ sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, do pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, việc áp dụng trong thực tiễn còn gặp nhiều vướng mắc pháp lý và tranh chấp. Bài viết tập trung phân tích bản chất, nội dung và lợi ích của thỏa thuận này, đồng thời đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm quốc tế, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động, từ đó thúc đẩy môi trường lao động minh bạch và công bằng.

Từ khóa: bảo vệ bí mật kinh doanh, hạn chế cạnh tranh, pháp luật lao động Việt Nam, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

NON-COMPETE AGREEMENTS IN INDUSTRIAL RELATIONS: LEGAL FRAMEWORK AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT IN VIETNAM

Abstract: In a progressively competitive economic landscape, non-compete agreements within industrial relations are essential for safeguarding the interests of businesses. These agreements are designed to prevent employees from revealing trade secrets, soliciting former clients, or joining rival companies following the conclusion of their employment contracts. Nevertheless, since Vietnamese labour law currently lacks explicit regulations regarding non-compete agreements, their practical application encounters various legal challenges and disputes. This article aims to analyze the nature, content, and advantages of such agreements, while also evaluating the existing state of Vietnamese law and its practical enforcement. Drawing on a review of international practices, the article suggests several measures to enhance the legal framework governing non-compete agreements in industrial relations. These measures seek to maintain a balance between the rights and interests of both employees and employers, thus fostering a transparent and equitable working environment.

Keywords: trade secret protection, non-compete, Vietnamese labour law, non-compete agreement

Mã bài báo: JHS - 272

Ngày nhận bài sửa: 15/05/2025

Ngày nhận bài: 05/02/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 15/05/2025

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh nền kinh tế ngày càng cạnh tranh, việc bảo vệ bí mật kinh doanh, công nghệ độc quyền và lợi ích thương mại là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp. Một trong những công cụ pháp lý quan trọng giúp thực hiện mục tiêu này là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động (*non-compete agreement*). Theo đó, người lao động cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là biện pháp phổ biến giúp ngăn chặn nguy cơ rò rỉ thông tin mật và giảm thiểu tác động tiêu cực của việc luân chuyển nhân sự đối với doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh cũng đặt ra những thách thức pháp lý và thực tiễn đáng kể. Từ góc độ pháp lý, thỏa thuận này có thể xung đột với quyền tự do lao động, vốn là một quyền cơ bản được pháp luật bảo vệ, tạo ra tranh cãi về giới hạn hợp pháp của các ràng buộc hợp đồng đối với người lao động. Trên thực tế, nhiều hệ thống pháp luật như Hoa Kỳ, Liên minh châu Âu, Nhật Bản đã thiết lập các tiêu chí chặt chẽ để đảm bảo rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chỉ được áp dụng trong những trường hợp thực sự cần thiết và không làm ảnh hưởng quá mức đến quyền lợi của người lao động.

Về mặt lý luận, nghiên cứu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động giúp làm sáng tỏ bản chất pháp lý của thỏa thuận này, xác định ranh giới giữa quyền tự do lao động và quyền bảo vệ lợi ích thương mại của doanh nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu cũng đóng góp vào việc hệ thống hóa các nguyên tắc pháp lý điều chỉnh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó tạo nền tảng để xây dựng các tiêu chí đánh giá tính hợp pháp và khả năng thực thi của thỏa thuận này trong quan hệ lao động.

Về mặt thực tiễn, do pháp luật Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhiều doanh nghiệp đã tự soạn thảo và áp dụng thỏa thuận này một cách tùy tiện, dẫn đến nhiều tranh chấp kéo dài giữa người lao động và người sử dụng lao động. Một số doanh nghiệp yêu cầu người lao động ký cam kết hạn chế cạnh tranh với phạm vi rộng, thời gian dài nhưng không có cơ chế bồi thường thỏa đáng, gây ra bất bình đẳng trong quan hệ lao động. Ngược lại, nhiều người lao động vi phạm thỏa thuận nhưng doanh nghiệp lại không có cơ sở pháp lý vững chắc để yêu cầu bồi thường hoặc thực thi nghĩa

vụ hợp đồng. Chính vì vậy, nghiên cứu này không chỉ giúp nhận diện khoảng trống pháp lý trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam mà còn đề xuất giải pháp hoàn thiện, hướng tới xây dựng một khung pháp lý công bằng và khả thi.

2. Tổng quan nghiên cứu

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là một vấn đề pháp lý quan trọng đã được nghiên cứu rộng rãi trong nhiều hệ thống pháp luật trên thế giới và tại Việt Nam. Các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các khía cạnh pháp lý, kinh tế và thực tiễn áp dụng của thỏa thuận này, đặc biệt là sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và doanh nghiệp.

Trên thế giới, các nghiên cứu tiêu biểu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh có thể kể đến:

Paul M. Secunda, Richard A. Bales, Jeffrey M. Hirsch (2007), *“Understanding Employment Law”*, cuốn sách này cung cấp một cái nhìn tổng quan về luật lao động, trong đó có đề cập đến cách thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được áp dụng tại Hoa Kỳ. Tác giả phân tích sự khác biệt giữa các bang trong việc công nhận thỏa thuận này, từ những bang cấm hoàn toàn (California) đến những bang cho phép với điều kiện nghiêm ngặt (New York, Texas).

Florence Shu-Acquaye (2018), *“The Effect of Non-Compete Agreements on Entrepreneurship: Time to Reconsider”*, nghiên cứu này phân tích tác động của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đối với sự phát triển của doanh nghiệp và quyền tự do kinh doanh của người lao động. Tác giả lập luận rằng các điều khoản hạn chế cạnh tranh có thể trở thành rào cản lớn đối với khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, đồng thời kêu gọi điều chỉnh chính sách để đảm bảo tính hợp lý trong phạm vi áp dụng thỏa thuận này.

Tại Việt Nam, nhiều học giả cũng dành sự quan tâm đáng kể với chủ đề này, trong đó có một số công trình tiêu biểu như:

Diệp (2015), *“Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động”*, phân tích khái niệm, bản chất pháp lý của các điều khoản bảo mật và điều khoản hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động, từ đó nêu lên những vấn đề pháp lý còn tồn tại và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật liên quan.

Lâm & Hùng (2022), *“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, thực trạng và những khía cạnh pháp lý đặt ra”*, công trình này tập trung đánh giá

thực trạng pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động, đồng thời chỉ ra những bất cập trong quy định pháp luật hiện hành và đề xuất hướng hoàn thiện.

Hoa (2024), “*Công nhận thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động theo án lệ của Hoa Kỳ và những gợi mở cho Việt Nam*”, nghiên cứu này phân tích cách tiếp cận của tòa án Hoa Kỳ đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh và đưa ra những gợi ý cho việc xây dựng khung pháp lý tại Việt Nam.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhưng vẫn tồn tại một số khoảng trống nghiên cứu (research gap) cần được tiếp tục làm rõ:

Một là, thiếu một nghiên cứu tổng thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong bối cảnh pháp luật Việt Nam: Các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào việc mô tả thực trạng áp dụng hoặc đề xuất giải pháp đơn lẻ, chưa có một phân tích toàn diện về khung pháp lý, thực tiễn xét xử và so sánh với kinh nghiệm quốc tế.

Hai là, chưa có nghiên cứu sâu về tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh tại Việt Nam: Các công trình hiện có chủ yếu dựa vào các nguyên tắc chung của Bộ luật Dân sự và Bộ luật Lao động, nhưng chưa có một nghiên cứu chuyên sâu về điều kiện có hiệu lực, giới hạn áp dụng và cơ chế bồi thường khi thực thi thỏa thuận này.

Ba là, thiếu sự so sánh giữa pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế: Dù đã có một số nghiên cứu so sánh thỏa thuận hạn chế cạnh tranh ở các nước như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản, nhưng vẫn chưa có một phân tích chi tiết để rút ra bài học phù hợp cho Việt Nam.

Bốn là, chưa làm rõ các tiêu chí đánh giá tính hợp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh: Hiện chưa có nghiên cứu nào đề xuất một bộ tiêu chí cụ thể để đánh giá phạm vi, thời gian và mức độ hợp lý của thỏa thuận này, gây khó khăn cho việc áp dụng trong thực tế.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài báo sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, kết hợp phân tích và tổng hợp tài liệu pháp lý, so sánh pháp luật và nghiên cứu thực tiễn. Cụ thể, bài viết phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành như Bộ luật Lao động 2019, Bộ luật Dân sự 2015, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH và các án lệ có liên quan, đồng thời so sánh với pháp luật của các quốc gia như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản và Singapore để

rút ra bài học kinh nghiệm. Ngoài ra, nghiên cứu thực tiễn được thực hiện thông qua việc xem xét các tranh chấp pháp lý và án lệ, đặc biệt là Án lệ số 69/2023/AL, nhằm đánh giá thực trạng áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động tại Việt Nam. Từ đó, bài báo đưa ra các đề xuất hoàn thiện khung pháp lý theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động nhưng vẫn đảm bảo lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái quát về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động

4.1.1. Khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Hiện nay, pháp luật Việt Nam chưa có một định nghĩa chính thức về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động. Tuy nhiên, có thể tham khảo khái niệm tổng quát tại khoản 4 Điều 3 Luật Cạnh tranh năm 2018, theo đó: “*Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là hành vi thỏa thuận giữa các bên dưới mọi hình thức gây tác động hoặc có khả năng gây tác động hạn chế cạnh tranh*”. Mặc dù quy định này không trực tiếp điều chỉnh lĩnh vực lao động, nhưng có thể cung cấp cơ sở tham chiếu ban đầu về bản chất của loại thỏa thuận này.

Để làm rõ khái niệm “thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động”, cần phân tích thành tố ngữ nghĩa của cụm từ “hạn chế cạnh tranh”. Đây là một cụm từ ghép, trong đó mỗi thành tố mang nội hàm riêng.

Theo Từ điển Luật học Oxford, thuật ngữ “hạn chế” (*restriction*) được hiểu là việc áp đặt một giới hạn hoặc sự kiểm soát đối với một hành vi hoặc quyền lợi nhất định nhằm đạt được một mục tiêu cụ thể (Martin, 2003, tr. 432). Trong lĩnh vực pháp luật, hạn chế có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức, chẳng hạn như hạn chế quyền tự do hợp đồng, hạn chế tự do kinh doanh, hoặc hạn chế quyền lao động. Trong khi đó, “cạnh tranh” (*competition*), theo Từ điển Black’s Law, là quá trình các cá nhân hoặc tổ chức cố gắng đạt được lợi thế hơn so với đối thủ trong cùng một thị trường, ngành nghề hoặc lĩnh vực kinh doanh (Garner, 2019, tr. 249). Cạnh tranh có thể mang tính tích cực, thúc đẩy đổi mới và hiệu quả kinh tế, nhưng cũng có thể bị kiểm soát thông qua pháp luật để ngăn chặn hành vi cạnh tranh không lành mạnh.

Từ những phân tích trên, “hạn chế cạnh tranh” có thể được hiểu là việc áp đặt giới hạn đối với quyền tự

do cạnh tranh của một cá nhân hoặc tổ chức, nhằm kiểm soát hoặc điều chỉnh hoạt động cạnh tranh trong một phạm vi nhất định.

Quan điểm pháp luật quốc tế về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động:

Trong lĩnh vực lao động, hạn chế cạnh tranh có thể được hiểu là việc đặt ra các ràng buộc pháp lý hoặc hợp đồng nhằm ngăn chặn người lao động thực hiện một số hoạt động có thể ảnh hưởng đến lợi ích của người sử dụng lao động sau khi chấm dứt quan hệ lao động (Shu-Acquaye, 2018), nhằm bảo vệ các thông tin bí mật, quan trọng, có giá trị kinh tế của người sử dụng lao động (Lâm & Hùng, 2022). Các ràng buộc này thường bao gồm không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc không được tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực trong một khoảng thời gian nhất định và trong một phạm vi địa lý cụ thể.

Trong khi Việt Nam chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhiều quốc gia đã có quy định chặt chẽ nhằm kiểm soát việc áp dụng loại thỏa thuận này. Chẳng hạn:

- Hoa Kỳ có cách tiếp cận khác biệt giữa các bang. Một số bang như California cấm hoàn toàn các thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động vì cho rằng chúng xâm phạm quyền tự do lao động và cản trở sự đổi mới. Trong khi đó, các bang như New York và Texas cho phép áp dụng thỏa thuận này nhưng với điều kiện phải có giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và đối tượng áp dụng.

- Liên minh châu Âu (EU) yêu cầu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh chỉ có hiệu lực nếu phạm vi áp dụng hợp lý và người lao động được bồi thường tài chính thích đáng trong thời gian bị hạn chế. Một số nước như Đức, Pháp quy định cụ thể về mức bồi thường tối thiểu, thường là 30-50% mức lương trung bình của người lao động trước khi rời công ty.

- Nhật Bản có quan điểm linh hoạt hơn, không cấm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng yêu cầu doanh nghiệp chứng minh rằng thỏa thuận này thực sự cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp. Nếu điều khoản này quá rộng hoặc gây ảnh hưởng lớn đến quyền tự do lao động, tòa án có thể tuyên vô hiệu.

- Singapore cho phép thỏa thuận hạn chế cạnh tranh nhưng chỉ khi nó được thiết kế hợp lý và không gây cản trở quá mức đối với quyền lợi của người lao động. Tòa án Singapore có xu hướng giới hạn thời gian hiệu lực trong vòng 6-12 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng lao động

Bản chất pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Dựa trên những phân tích trên, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có thể được hiểu trên các khía cạnh sau:

Thứ nhất, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một thỏa thuận giữa hai chủ thể: người sử dụng lao động và người lao động. Đây là sự cam kết song phương nhằm điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của mỗi bên cả khai tồn tại quan hệ lao động và khi quan hệ lao động kết thúc. Người sử dụng lao động đặt ra điều kiện hạn chế nhằm bảo vệ lợi ích kinh doanh của mình, trong khi người lao động có quyền đồng ý hoặc từ chối cam kết này.

Thứ hai, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động không chỉ đặt ra các giới hạn về ngành nghề, địa bàn và thời gian - ba yếu tố thường được nhắc đến, mà còn có thể bao hàm nhiều nội dung khác tùy theo tính chất công việc và nhu cầu bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Cụ thể, thỏa thuận có thể quy định việc người lao động không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh, không tự kinh doanh trong lĩnh vực tương tự, không tiếp cận hoặc lôi kéo khách hàng, đối tác, hoặc nhân sự chủ chốt của doanh nghiệp sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, thỏa thuận còn có thể bao gồm các điều khoản về bảo mật thông tin, cấm sử dụng bí mật kinh doanh, nghĩa vụ thông báo khi chuyển việc, và cơ chế xử lý vi phạm như bồi thường thiệt hại hoặc hoàn trả chi phí đào tạo. Các hạn chế này chỉ có giá trị pháp lý nếu được thiết lập trên cơ sở tự nguyện, minh bạch và hợp lý, không gây cản trở quá mức đến quyền tự do lao động của người lao động, đồng thời đảm bảo sự cân bằng lợi ích giữa hai bên.

Thứ ba, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động hướng đến mục đích cân bằng quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động (Secunda và nnk., 2007, tr. 128). Để đổi lại những hạn chế nhất định trong việc tham gia vào thị trường lao động, người lao động phải nhận được những quyền lợi tương xứng, chẳng hạn như khoản bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính từ phía người sử dụng lao động. Đồng thời, nếu người lao động vi phạm cam kết, họ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo thỏa thuận.

Thứ tư, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có tính linh hoạt và không mang tính bắt buộc tuyệt đối. Theo quan điểm của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh là một điều khoản

mở, vì “nó cho phép người lao động lựa chọn giữa hai khả năng: *thứ nhất*, tôn trọng cam kết để nhận được những lợi ích nhất định; *thứ hai*, phá vỡ cam kết và bồi thường” (Diệp, 2015). Quan điểm này phản ánh bản chất linh hoạt của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, theo đó người lao động không bị cưỡng chế tuyệt đối mà có thể tự quyết định hành vi của mình, miễn là sẵn sàng chịu trách nhiệm pháp lý khi vi phạm. Như vậy, thỏa thuận này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động mà còn tạo ra cơ chế pháp lý để người lao động cân nhắc giữa quyền tự do lựa chọn công việc và nghĩa vụ tuân thủ cam kết đã thỏa thuận.

Nhìn chung, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một cơ chế pháp lý nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp và bí mật kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Tuy nhiên, việc thiết lập và thực thi loại thỏa thuận này cần được cân nhắc một cách thận trọng nhằm tránh phương hại đến quyền tự do lựa chọn việc làm và mưu sinh chính đáng của người lao động.

Từ các phân tích trên, tác giả đề xuất một cách hiểu mang tính khái quát như sau: *“Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động là sự cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó người lao động đồng ý không thực hiện một số hành vi cụ thể có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, trong suốt thời gian quan hệ lao động hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Các hành vi bị hạn chế có thể bao gồm việc làm việc cho tổ chức có hoạt động cạnh tranh trực tiếp, tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực, tiếp cận hoặc lôi kéo khách hàng, đối tác hoặc nhân sự chủ chốt của doanh nghiệp, trong một khoảng thời gian và phạm vi địa lý nhất định tùy theo thỏa thuận”*.

4.1.2. Nội dung cơ bản của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thứ nhất, phạm vi áp dụng của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động thường thiết lập các nội dung giới hạn nhất định đối với người lao động sau khi quan hệ lao động chấm dứt. Mặc dù ba yếu tố phổ biến nhất là ngành nghề, địa bàn và thời gian vẫn đóng vai trò trung tâm trong cấu trúc của thỏa thuận, tuy nhiên trên thực tế, nội dung của loại thỏa thuận này có thể đa dạng và phức tạp hơn nhiều. Ngoài việc cấm người lao động làm việc cho đối thủ cạnh tranh, tự kinh doanh trong lĩnh vực tương tự, hoặc hoạt động trong một khu vực và khoảng thời

gian xác định, thỏa thuận còn có thể bao gồm các điều khoản về bảo mật thông tin, cấm sử dụng hoặc tiết lộ bí mật kinh doanh, không lôi kéo khách hàng, đối tác hoặc nhân sự của doanh nghiệp cũ, cũng như quy định nghĩa vụ thông báo khi chuyển việc và các chế tài xử lý vi phạm. Phạm vi và mức độ hạn chế này phải được thiết lập một cách hợp lý, cân bằng giữa yêu cầu bảo vệ lợi ích chính đáng của doanh nghiệp và quyền tự do nghề nghiệp của người lao động. Ví dụ, tại Liên minh châu Âu (EU), các quốc gia như Đức và Pháp quy định thời gian hạn chế tối đa thường không quá 12-24 tháng, và nếu vượt quá khoảng thời gian này, doanh nghiệp phải có cơ chế bồi thường hợp lý cho người lao động. Ở Hoa Kỳ, mỗi bang có quy định riêng: bang California cấm hoàn toàn thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, trong khi các bang như New York và Texas cho phép nếu phạm vi địa lý và thời gian là hợp lý, thường không quá hai năm. Tại Nhật Bản, pháp luật không đặt ra giới hạn cứng, nhưng tòa án có xu hướng vô hiệu hóa các thỏa thuận nếu thời gian và phạm vi địa lý bị đánh giá là quá rộng mà không có cơ chế bồi thường phù hợp. Các hệ thống pháp luật trên thế giới đều thể hiện xu hướng kiểm soát chặt chẽ nội dung của các thỏa thuận này, yêu cầu có sự minh bạch, xác định rõ ràng và kèm theo cơ chế bồi thường tương xứng. Do đó, khi xem xét nội dung của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, cần tiếp cận một cách toàn diện, không chỉ giới hạn trong ba yếu tố ngành nghề, địa bàn và thời gian, mà còn đặt trong mối quan hệ tổng thể với các quyền và nghĩa vụ khác của các bên trong bối cảnh pháp lý và thực tiễn cụ thể.

Thứ hai, nghĩa vụ của người lao động và hậu quả pháp lý khi vi phạm

Người lao động có nghĩa vụ tuân thủ các ràng buộc được thỏa thuận, chẳng hạn như không làm việc cho đối thủ, không tự kinh doanh trong cùng lĩnh vực và không tiết lộ bí mật kinh doanh. Vi phạm thỏa thuận này có thể dẫn đến trách nhiệm pháp lý, bao gồm nghĩa vụ bồi thường thiệt hại, hoàn trả các khoản hỗ trợ đã nhận hoặc bị tòa án áp dụng biện pháp cấm hoạt động cạnh tranh. Trong một số hệ thống pháp luật, doanh nghiệp có thể yêu cầu lệnh cấm từ tòa án (*injunction*) để ngăn chặn người lao động tiếp tục vi phạm thỏa thuận. Tại một số quốc gia như Anh và Singapore, doanh nghiệp có thể yêu cầu lệnh cấm từ tòa án để ngăn chặn người lao động tiếp tục vi phạm thỏa thuận. Tuy nhiên, tòa án chỉ chấp nhận nếu chứng minh được

rằng vi phạm của người lao động gây thiệt hại đáng kể đến doanh nghiệp.

Thứ ba, quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động thực hiện thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, nhưng đồng thời cũng có nghĩa vụ đảm bảo tính hợp lý của thỏa thuận. Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh sẽ được coi là hợp lý khi nó chỉ đơn giản bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, không gây khó khăn quá mức cho người lao động và không xâm phạm đến lợi ích của cộng đồng (Hoa, 2024, tr. 102-117). Một số hệ thống pháp luật yêu cầu doanh nghiệp bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính trong thời gian người lao động bị hạn chế để đảm bảo sự công bằng. Bên cạnh đó, thỏa thuận này phải được thiết lập trong giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và đối tượng áp dụng, tránh tình trạng doanh nghiệp lạm dụng thỏa thuận để kiểm soát lao động thay vì chỉ bảo vệ lợi ích chính đáng.

4.1.3. Lợi ích và rủi ro của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh mang lại lợi ích đáng kể cho doanh nghiệp nhưng cũng tiềm ẩn nhiều rủi ro đối với người lao động và thị trường lao động. Một mặt, thỏa thuận này giúp bảo vệ bí mật kinh doanh và lợi thế cạnh tranh bằng cách ngăn chặn nguy cơ người lao động tiết lộ thông tin quan trọng như chiến lược kinh doanh, công nghệ, danh sách khách hàng khi làm việc cho đối thủ. Đồng thời, nó giảm nguy cơ lôi kéo khách hàng và nhân sự, duy trì sự ổn định nội bộ và hạn chế tình trạng nhân sự rời bỏ doanh nghiệp kéo theo đối tác hoặc đồng nghiệp. Ngoài ra, thỏa thuận này còn khuyến khích đầu tư vào đào tạo nhân sự, giúp doanh nghiệp yên tâm nâng cao trình độ lao động mà không lo mất nhân sự vào tay đối thủ ngay sau khi đào tạo. Việc áp dụng hợp lý cũng góp phần duy trì trật tự và sự ổn định của thị trường lao động, hạn chế hành vi cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thỏa thuận này cũng có những rủi ro rõ nhất định, đặc biệt là hạn chế quyền tự do lao động, ảnh hưởng đến quyền lựa chọn nghề nghiệp nếu phạm vi hạn chế quá rộng hoặc thời gian quá dài. Nó cũng có thể tạo rào cản đối với sự phát triển của người lao động, khiến họ mất đi cơ hội việc làm tốt hơn, ảnh hưởng tiêu cực đến thu nhập và tiến trình nghề nghiệp. Hơn

nữa, việc thực thi và kiểm soát thỏa thuận này không đơn giản, đòi hỏi doanh nghiệp phải có bằng chứng rõ ràng khi xảy ra tranh chấp, dẫn đến chi phí kiện tụng và rủi ro pháp lý kéo dài. Đặc biệt, nếu không có quy định pháp lý chặt chẽ, thỏa thuận này có thể bị người sử dụng lao động lạm dụng, trở thành công cụ kiểm soát lao động thay vì chỉ bảo vệ lợi ích chính đáng của doanh nghiệp, từ đó làm mất cân bằng trong quan hệ lao động.

4.2. Pháp luật Việt Nam về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

4.2.1. Thực trạng quy định pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

(i) Bộ luật Lao động năm 2019 và các quy định liên quan

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành chưa có khung pháp lý cụ thể điều chỉnh trực tiếp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, một số quy định gián tiếp có thể được viện dẫn để bảo vệ lợi ích của người sử dụng lao động:

Khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép các bên thỏa thuận về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong hợp đồng lao động, nhằm ngăn chặn người lao động tiết lộ thông tin quan trọng của doanh nghiệp trong và sau khi làm việc. Điều này được hướng dẫn chi tiết tại Điều 4 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, theo đó doanh nghiệp có quyền yêu cầu người lao động giữ bí mật thông tin có giá trị kinh tế, công nghệ, sáng chế, chiến lược kinh doanh, nhưng không có quy định cụ thể về việc hạn chế quyền làm việc của người lao động sau khi nghỉ việc.

Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam mới chỉ dừng lại ở việc bảo vệ thông tin của doanh nghiệp mà chưa có quy định trực tiếp về việc hạn chế quyền làm việc của người lao động sau khi chấm dứt hợp đồng. Các yếu tố quan trọng như khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, phạm vi công việc không được làm, thời gian và địa bàn áp dụng, mức bồi thường cho người lao động khi bị hạn chế việc làm vẫn chưa được đề cập trong hệ thống pháp luật hiện hành. Điều này dẫn đến khoảng trống pháp lý và gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp khi có mâu thuẫn phát sinh.

(ii) Bộ luật Dân sự năm 2015 và nguyên tắc tự do thỏa thuận

Do pháp luật lao động chưa có quy định cụ thể, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động có thể được tiếp cận dưới góc độ hợp đồng dân sự. Bộ luật Dân sự năm 2015 đóng vai trò quan trọng trong việc xác định tính hợp pháp của thỏa thuận này thông qua nguyên tắc tự do thỏa thuận, thiện chí và bình đẳng giữa các bên.

Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định nguyên tắc tự do, tự nguyện cam kết và thỏa thuận, theo đó các bên có quyền tự do giao kết hợp đồng miễn là không vi phạm điều cấm của pháp luật và đạo đức xã hội. Tuy nhiên, khi áp dụng vào thực tế, quyền tự do thỏa thuận của doanh nghiệp không được vượt quá giới hạn hợp lý và không xâm phạm quyền tự do lao động của cá nhân. Nếu thỏa thuận hạn chế cạnh tranh được thiết lập một cách quá mức, chẳng hạn như hạn chế người lao động trong thời gian dài hoặc trên phạm vi địa lý quá rộng, thỏa thuận này có thể bị tòa án tuyên vô hiệu theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 về giao dịch dân sự vô hiệu do vi phạm điều cấm của pháp luật.

Tóm lại, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có cơ chế kiểm soát chặt chẽ về việc áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, chưa có hướng dẫn về mức độ hợp lý của phạm vi và thời gian áp dụng, cũng như trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bồi thường cho người lao động bị ràng buộc. Điều này dẫn đến sự bất cập trong thực tiễn áp dụng, khi một số doanh nghiệp lợi dụng thỏa thuận này để kiểm soát người lao động mà không có bất kỳ sự bù đắp nào.

4.2.2. Thực tiễn áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam

(i) Án lệ số 69/2023/AL và quan điểm của tòa án

Một trong những án lệ có ý nghĩa tham chiếu quan trọng liên quan đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là Án lệ số 69/2023/AL, được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua ngày 18/8/2023. Vụ án xoay quanh tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động. Mặc dù án lệ này không trực tiếp điều chỉnh toàn diện đến thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhưng lại đưa ra những luận điểm pháp lý có giá trị tham khảo đáng kể.

Cụ thể, Tòa án xác định rằng các thỏa thuận về bảo mật thông tin và hạn chế cạnh tranh có thể được xem là độc lập với hợp đồng lao động, và nếu trong thỏa thuận có điều khoản trọng tài thì tranh chấp liên

quan có thể thuộc thẩm quyền giải quyết của trọng tài thương mại, thay vì chỉ giải quyết tại Tòa án nhân dân. Cách tiếp cận này gián tiếp thừa nhận tính hợp pháp và sự tồn tại độc lập của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, đồng thời mở ra khả năng giải quyết tranh chấp thông qua các cơ chế ngoài tư pháp truyền thống - một bước tiến quan trọng trong việc đa dạng hóa phương thức giải quyết tranh chấp lao động có yếu tố hợp đồng thương mại.

Tuy nhiên, án lệ vẫn chưa đưa ra hướng dẫn cụ thể về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, như phạm vi ngành nghề, địa bàn, thời gian áp dụng, mức độ hạn chế hợp lý hoặc cơ chế bồi thường cho người lao động. Việc thiếu vắng các tiêu chí định lượng và định tính này khiến các chủ thể trong quan hệ lao động, đặc biệt là người lao động, dễ rơi vào tình trạng bất định pháp lý khi cam kết hoặc thực hiện loại thỏa thuận này. Do đó, từ thực tiễn án lệ, có thể thấy rõ nhu cầu cấp thiết cần hoàn thiện quy định pháp luật về nội dung, hiệu lực và cơ chế kiểm soát thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong Bộ luật Lao động hoặc trong văn bản hướng dẫn thi hành, nhằm bảo đảm tính minh bạch, hợp lý và bảo vệ công bằng quyền lợi của cả hai bên.

(ii) Vấn đề khó khăn trong thực thi và thực trạng xử lý tranh chấp

Mặc dù Án lệ số 69/2023/AL đã tạo ra tiền lệ quan trọng, nhưng thực tế cho thấy việc thực thi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam vẫn gặp nhiều thách thức. Các tranh chấp chủ yếu xoay quanh các vấn đề như:

Thứ nhất, tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh: Nhiều doanh nghiệp áp dụng thỏa thuận này một cách tùy tiện, không có quy định rõ ràng về thời gian, địa bàn áp dụng, và không đưa ra bất kỳ khoản hỗ trợ bù đắp nào cho người lao động.

Thứ hai, sự thiếu nhất quán trong xét xử: Do chưa có quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động, tòa án thường phải áp dụng các nguyên tắc chung của Bộ luật Dân sự để giải quyết tranh chấp, dẫn đến các bản án có kết quả không đồng nhất.

Thứ ba, thiếu cơ chế bảo vệ quyền lợi người lao động: Hiện tại, chưa có quy định buộc doanh nghiệp phải hỗ trợ tài chính cho người lao động khi bị ràng buộc bởi thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, dẫn đến nguy cơ lạm dụng từ phía người sử dụng lao động.

Tình trạng này cho thấy sự cần thiết phải bổ sung

các quy định pháp luật rõ ràng hơn về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, nhằm bảo đảm quyền lợi của cả hai bên và tạo ra sự minh bạch, thống nhất trong thực tiễn áp dụng.

5. Kết luận và một số đề xuất hoàn thiện pháp luật về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động là một công cụ pháp lý quan trọng giúp doanh nghiệp bảo vệ bí mật kinh doanh, lợi thế cạnh tranh và ổn định nhân sự. Tuy nhiên, nếu không được quy định rõ ràng và áp dụng hợp lý, thỏa thuận này có thể dẫn đến sự mất cân bằng trong quan hệ lao động, gây bất lợi cho người lao động và cản trở quyền tự do nghề nghiệp của họ.

Trong khi nhiều quốc gia như Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản và Singapore đã thiết lập các tiêu chí pháp lý cụ thể để kiểm soát thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, thì tại Việt Nam, khung pháp lý hiện hành vẫn chưa có quy định trực tiếp điều chỉnh vấn đề này. Điều này dẫn đến nhiều tranh chấp pháp lý và sự áp dụng tùy tiện từ phía doanh nghiệp, đồng thời tạo ra khoảng trống pháp lý cần được lấp đầy để đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động.

Thực tiễn xét xử và kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hợp pháp cần đáp ứng các điều kiện về phạm vi ngành nghề, địa bàn, thời gian hiệu lực, đồng thời phải có cơ chế bồi thường hợp lý cho người lao động nhằm đảm bảo tính công bằng và khả năng thực thi. Việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này không chỉ giúp bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp mà còn hạn chế tình trạng lạm dụng, tạo ra môi trường lao động minh bạch, hài hòa và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

Do đó, để hoàn thiện khung pháp lý về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động tại Việt Nam, tác giả đề xuất một số nội dung cải cách cụ thể sau đây:

Thứ nhất, cần chính thức ghi nhận giá trị pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Một trong những hạn chế lớn nhất của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay là chưa có quy định chính thức về thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, dẫn đến sự không thống nhất trong thực tiễn áp dụng và làm phát sinh nhiều tranh chấp. Việc thiếu khung pháp lý rõ ràng khiến cho thỏa thuận này có thể bị lạm dụng hoặc bị tòa án tuyên vô hiệu do không có căn cứ pháp lý cụ thể để đánh giá tính hợp pháp của nó. Do đó, cần thiết

phải bổ sung quy định chính thức trong Bộ luật Lao động, nhằm xác định rõ khái niệm, chủ thể áp dụng và mục đích của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động. Theo hướng đó, có thể tiếp cận khái niệm thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong quan hệ lao động như là sự cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó người lao động đồng ý không thực hiện một số hành vi nhất định có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, trong thời gian quan hệ lao động hoặc sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, phù hợp với phạm vi, thời hạn và điều kiện đã được hai bên thỏa thuận.

Ngoài việc xác định bản chất của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, quy định pháp luật cũng cần làm rõ chủ thể và mục đích của thỏa thuận này để đảm bảo rằng nó không bị lạm dụng một cách tùy tiện. Cụ thể, thỏa thuận này chỉ nên áp dụng với những người lao động có vị trí đặc thù, tức là những cá nhân có quyền tiếp cận thông tin quan trọng của doanh nghiệp, chẳng hạn như quản lý cấp cao, nhân viên nghiên cứu và phát triển, chuyên gia tài chính, cố vấn pháp lý hoặc nhân sự phụ trách quan hệ khách hàng quan trọng. Việc mở rộng phạm vi áp dụng một cách không có kiểm soát, chẳng hạn áp dụng với tất cả người lao động mà không có tiêu chí cụ thể, có thể dẫn đến việc thỏa thuận này bị sử dụng như một công cụ kiểm soát lao động hơn là một cơ chế bảo vệ lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

Việc ghi nhận giá trị pháp lý của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không chỉ giúp bảo vệ doanh nghiệp khỏi nguy cơ mất lợi thế cạnh tranh mà còn đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động, giúp giảm thiểu tranh chấp và tạo ra một nền tảng pháp lý vững chắc cho việc thực thi thỏa thuận này trong thực tiễn.

Thứ hai, quy định cụ thể các điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh

Để đảm bảo thỏa thuận hạn chế cạnh tranh không bị lạm dụng và không trở thành công cụ kiểm soát lao động một cách tùy tiện, pháp luật cần có các quy định rõ ràng về điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận này. Điều này giúp đảm bảo quyền lợi của cả hai bên trong quan hệ lao động, tạo cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý các tranh chấp.

(i) Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải được lập thành văn bản. Điều khoản này có thể được ghi nhận trực tiếp trong hợp đồng lao động hoặc được thiết lập

thông qua một thỏa thuận riêng biệt có sự đồng thuận của cả hai bên. Văn bản thỏa thuận cần có đầy đủ chữ ký của người lao động và người sử dụng lao động để đảm bảo tính ràng buộc pháp lý. Nếu không có văn bản rõ ràng, thỏa thuận này có thể bị coi là không có hiệu lực và không có cơ sở pháp lý để thực thi.

(ii) *Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh phải có giới hạn hợp lý về thời gian, phạm vi địa lý và ngành nghề.*

- Về thời gian, thỏa thuận này chỉ nên có hiệu lực trong tối đa 2 năm kể từ thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu thời gian bị hạn chế kéo dài quá mức, điều này có thể ảnh hưởng đến quyền tự do lao động và sự phát triển nghề nghiệp của người lao động.

- Về phạm vi địa lý, thỏa thuận chỉ nên áp dụng trong khu vực mà doanh nghiệp thực sự có hoạt động kinh doanh. Điều này giúp tránh trường hợp người lao động bị cấm làm việc ở những khu vực mà doanh nghiệp không có lợi ích thương mại đáng kể.

- Về ngành nghề bị hạn chế, thỏa thuận này chỉ nên áp dụng đối với các lĩnh vực mà người lao động đã trực tiếp tham gia và có khả năng ảnh hưởng đến lợi ích kinh doanh của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp đưa ra thỏa thuận hạn chế cạnh tranh một cách quá rộng, áp dụng với mọi ngành nghề hoặc lĩnh vực không liên quan, thỏa thuận này có thể bị xem là vô hiệu do xâm phạm quyền tự do lao động của người lao động.

(iii) *Người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính cho người lao động trong thời gian bị hạn chế cạnh tranh.* Quy định này nhằm đảm bảo sự công bằng trong quan hệ lao động, đồng thời tạo ra sự cân bằng lợi ích giữa hai bên. Khi bị hạn chế việc làm, người lao động có thể mất đi cơ hội nghề nghiệp và thu nhập. Do đó, việc bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính là một điều kiện quan trọng để đảm bảo tính hợp pháp của thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Bên cạnh các điều kiện có hiệu lực, pháp luật cũng cần quy định rõ các trường hợp thỏa thuận hạn chế cạnh tranh bị vô hiệu, bao gồm:

- Khi không xác định rõ phạm vi, thời gian và ngành nghề bị hạn chế, khiến cho thỏa thuận trở nên mơ hồ và không có cơ sở áp dụng hợp lý.

- Khi thỏa thuận gây hạn chế quyền tự do lao động quá mức, làm ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm việc làm và thu nhập của người lao động. Nếu thỏa thuận đặt ra những ràng buộc không hợp lý và tạo ra áp lực quá lớn lên người lao động, nó có thể bị tòa án tuyên vô hiệu.

- Khi người sử dụng lao động không thực hiện nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính nhưng vẫn áp đặt thỏa thuận hạn chế cạnh tranh đối với người lao động. Một thỏa thuận hạn chế cạnh tranh hợp pháp phải đảm bảo có sự đền bù hợp lý cho người lao động trong thời gian họ bị giới hạn nghề nghiệp.

- Khi thỏa thuận được ký kết với người lao động không thuộc nhóm đối tượng có quyền tiếp cận thông tin quan trọng của doanh nghiệp. Nếu một doanh nghiệp yêu cầu tất cả nhân viên, bao gồm cả những lao động phổ thông hoặc những vị trí không có quyền tiếp cận thông tin nhạy cảm, phải ký kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, điều này có thể bị xem là không hợp lý và vi phạm quyền tự do nghề nghiệp.

Thứ ba, quy định về khoản tiền hỗ trợ khi người lao động ký kết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh.

Trong nhiều hệ thống pháp luật tiên tiến, thỏa thuận này chỉ có hiệu lực nếu người sử dụng lao động đồng thời có nghĩa vụ bồi thường hoặc hỗ trợ tài chính tương xứng cho người lao động trong thời gian họ bị hạn chế quyền tự do nghề nghiệp. Điều này không chỉ đảm bảo tính công bằng trong quan hệ lao động mà còn góp phần ngăn ngừa việc doanh nghiệp đơn phương áp đặt các ràng buộc quá mức mà không có sự đền bù hợp lý.

Theo đó, pháp luật Việt Nam nên quy định nguyên tắc người lao động có quyền được hỗ trợ tài chính khi chấp nhận cam kết hạn chế cạnh tranh, không chỉ sau khi hợp đồng lao động chấm dứt mà cả trong thời gian quan hệ lao động đang diễn ra, nếu thỏa thuận bắt đầu có hiệu lực ngay trong giai đoạn đó. Mức hỗ trợ có thể được xác định dựa trên một tỷ lệ phần trăm (ví dụ, từ 30% đến 50%) của mức lương trung bình trong 6 tháng gần nhất trước khi nghỉ việc, và được thanh toán định kỳ hàng tháng hoặc một lần khi ký kết, tùy theo thỏa thuận cụ thể giữa các bên.

Việc thiết lập nghĩa vụ hỗ trợ tài chính mang lại nhiều lợi ích. Thứ nhất, nó giúp bảo vệ người lao động khỏi nguy cơ mất thu nhập trong thời gian không thể làm việc trong ngành nghề tương ứng, qua đó duy trì sự ổn định kinh tế và bảo đảm cơ hội phát triển nghề nghiệp hợp pháp. Thứ hai, chính cơ chế bồi thường này sẽ tạo ra một rào cản tài chính nhất định, buộc doanh nghiệp phải cân nhắc kỹ lưỡng trước khi áp dụng thỏa thuận hạn chế cạnh tranh, từ đó hạn chế tình trạng lạm dụng hoặc sử dụng công

cụ này như một phương thức kiểm soát lao động thiếu chính đáng.

Tóm lại, quy định về khoản hỗ trợ tài chính không chỉ là một cơ chế bảo vệ người lao động, mà còn đóng

vai trò như một công cụ điều tiết hành vi của người sử dụng lao động, hướng đến một mối quan hệ lao động cân bằng, minh bạch và tôn trọng quyền lợi hợp pháp của cả hai bên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con*.

Diệp, Đ.T.P. (2015). Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, 24(304), 46–51

Garner, B. A. (2019). *Black’s law dictionary* (11th ed.). Thomson Reuters

Hoa, H.Q. (2024). Công nhận thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động theo án lệ của Hoa Kỳ và những gợi mở cho Việt Nam. *Tạp chí Luật học*, 01/2024, 102-117

Lâm, T.T.T., & Hùng, N.V. (2022). Thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong lĩnh vực lao động, thực trạng và những khía cạnh pháp lý đặt ra. *Tạp chí Luật học*, 01/2022, 47-56

Martin, E. A. (2003). *Oxford dictionary of law* (5th ed.). Oxford University Press

Quốc hội. (2015). *Bộ luật Dân sự năm 2015*

Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*

Quốc hội. (2018). *Luật Cạnh tranh năm 2018*

Tòa án nhân dân tối cao. (2023). *Án lệ số 69/2023/AL về thẩm quyền của Trọng tài thương mại trong việc giải quyết tranh chấp thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh*.

Secunda, P. M., Bales, R. A., & Hirsch, J. M. (2007). *Understanding employment law*. LexisNexis Law School Publishing

Shu-Acquaye, F. (2018). The effect of non-compete agreements on entrepreneurship: Time to reconsider. *University of Puerto Rico Business Law Journal*, 92, 91-116

MÔ HÌNH ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG DỊCH VỤ KHÁM CHỮA BỆNH BẢO HIỂM Y TẾ TẠI VIỆT NAM: XÂY DỰNG VÀ THỰC NGHIỆM

Nguyễn Nguyễn Zen

Trường Đại học Lao động - Xã hội

zennguyen89@gmail.com

Nguyễn Nam Thắng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Thông qua phương pháp nghiên cứu tài liệu, tổng hợp và phân tích nhóm nghiên cứu đã trình bày được cơ sở lý thuyết và xác định được 7 mô hình (Mô hình FTSQ; Mô hình SERVQUAL 1985 và 1988; Mô hình SERVPERF; Mô hình JHAHO; Mô hình KQCAH và mô hình của WHO) được vận dụng trong các nghiên cứu đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại Việt Nam và các nước trên thế giới. Từ việc phân tích dữ liệu tổng quan, nhóm tác giả đã chỉ ra hạn chế của việc vận dụng các mô hình nói trên cùng sự khác biệt trong dịch vụ khám chữa bệnh Bảo hiểm y tế (BHYT). Nhằm đáp ứng những điểm thay đổi trong khám chữa bệnh, quy định về Quản lý chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh và Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã xây dựng mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT dành riêng cho các cơ sở khám chữa bệnh tại Việt Nam. Bộ công cụ của mô hình có 6 nhân tố gồm: Hữu hình, Năng lực chuyên môn, Sự tin cậy, Giao tiếp & Đồng cảm, Thủ tục hành chính & BHYT, An toàn & Quyền người bệnh. Kết quả đánh giá thực nghiệm cho thấy mô hình đề xuất phù hợp, tính thực tiễn cao và có thể áp dụng đối với các cơ sở y tế tại Việt Nam.

Từ khóa: Bảo hiểm y tế, chất lượng dịch vụ, cơ sở y tế, mô hình đánh giá, Việt Nam

MODEL FOR EVALUATING THE QUALITY OF MEDICAL EXAMINATION AND TREATMENT SERVICES COVERED BY HEALTH INSURANCE IN VIETNAM: DEVELOPMENT AND EXPERIMENTATION

Abstract: Through the techniques of document research, synthesis, and analysis, the research team has articulated the theoretical foundations and identified seven models (the FTSQ model; the SERVQUAL models from 1985 and 1988; the SERVPERF model; the JCAHO model; the KQCAH model; and the WHO model) that have been utilized in studies assessing the quality of healthcare services in Vietnam as well as in various other countries globally. Based on the analysis of the overview data, the authors emphasized the limitations associated with the application of these models, along with the unique characteristics of healthcare services under Vietnam's Health Insurance system. In response to the changing dynamics of healthcare services, regulations concerning quality management, and the Vietnamese hospital quality criteria established, the research team has formulated a model aimed at assessing the quality of health insurance medical examination and treatment services tailored specifically for medical facilities in Vietnam. The components of this model consist of six factors: Tangibles,

Professional Competence, Reliability, Communication & Empathy, Administrative Procedures & Health Insurance, and Safety & Patient Rights. Empirical evaluation findings suggest that the proposed model is suitable, highly practical, and applicable to medical facilities in Vietnam.

Keywords: Health insurance, healthcare facilities, , service quality, model, Vietnam

Mã bài báo: JHS - 273

Ngày nhận bài sửa: 05/06/2025

Ngày nhận bài: 10/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 25/05/2025

1. Giới thiệu

Tại Việt Nam, BHYT được xem là công cụ hiệu quả trong việc hoàn thiện chính sách an sinh xã hội (ASXH) bằng cách chia sẻ rủi ro với những người không may gặp vấn đề về sức khỏe. BHYT cũng là một giải pháp thiết thực giúp người dân chủ động kinh tế trong việc phòng bệnh và chữa bệnh. Trong những năm gần đây, hệ thống BHYT tại Việt Nam đã ghi nhận nhiều thành tựu quan trọng, đặc biệt trong việc mở rộng độ bao phủ và nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ y tế cho người dân. Theo báo cáo của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, tính đến năm 2024, cả nước có khoảng 95,52 triệu người tham gia BHYT, tương đương 94,2% dân số (Duy, 2025). Số liệu ấn tượng này thể hiện rõ cam kết mạnh mẽ của Chính phủ trong việc hiện thực hóa mục tiêu an sinh xã hội toàn dân. Song song với việc gia tăng tỷ lệ bao phủ, hệ thống chính sách cũng liên tục được điều chỉnh để nâng cao chất lượng khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế, đặc biệt là trong khu vực công lập. Một số quy định mới đáng chú ý đã được ban hành hoặc sửa đổi, mang lại những thay đổi thiết thực như quy định tại Thông tư 22/2024/TT-BYT của Bộ Y tế, người tham gia BHYT sẽ được hoàn trả chi phí nếu phải mua thuốc bên ngoài do bệnh viện không có sẵn thuốc. Chính sách chuyển tuyến cũng được điều chỉnh theo hướng thuận lợi hơn: Người mắc bệnh hiếm hoặc bệnh hiếm nghèo sẽ được chuyển thẳng đến cơ sở điều trị chuyên sâu mà không cần thực hiện thủ tục chuyển tuyến như trước. Ngoài ra, Thông tư 37/2024/TT-BYT đã bãi bỏ việc phân loại thuốc theo hạng bệnh viện và loại bỏ các cột ghi chú liên quan đến tỷ lệ hoặc điều kiện thanh toán. Nhờ vậy, tất cả các cơ sở khám chữa bệnh BHYT trên toàn quốc có thể sử dụng toàn bộ các thuốc nằm trong danh mục, miễn là phù hợp với chuyên môn, hướng dẫn chẩn đoán và điều trị, không bị giới hạn bởi phân hạng bệnh viện hay trình độ kỹ thuật. Những điều chỉnh trên góp phần không nhỏ trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở y tế, đồng thời đem lại lợi ích rõ rệt cho người bệnh. Tuy nhiên, bên cạnh những thành

công về mặt mở rộng độ bao phủ, chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh theo BHYT vẫn còn nhiều vấn đề cần khắc phục. Hệ thống y tế công lập vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức như tình trạng quá tải, phân bổ nguồn lực chưa đồng đều, và sự chênh lệch chất lượng giữa các tuyến điều trị, đặc biệt là tại tuyến cơ sở. Việc thông tuyến đối với nhóm bệnh hiếm nghèo còn bất cập do đa phần nhóm này có nhiều bệnh nền khác nhau và khi một bệnh nền không thuộc danh mục bệnh hiếm nghèo họ vẫn phải xin giấy chuyển tuyến. Từ thực tiễn kết hợp với kết quả của một số nghiên cứu như: thái độ phục vụ trong dịch vụ khám chữa bệnh BHYT chưa đồng đều (Ái và nnk., 2020), thiếu minh bạch trong quyền lợi được hưởng (Nguyễn và nnk., 2023). Những bất cập trên làm ảnh hưởng không nhỏ đến mức độ hài lòng và niềm tin của người dân đối với hệ thống BHYT nói riêng và hệ thống y tế công nói chung. Trong khi đó, đánh giá chất lượng dịch vụ từ góc nhìn người bệnh là một trong những căn cứ quan trọng để cải tiến và quản trị hiệu quả hoạt động khám chữa bệnh, đặc biệt trong môi trường lấy người bệnh làm trung tâm như hiện nay.

Mặc dù đã có một số nghiên cứu trong và ngoài nước áp dụng các mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ như SERVQUAL, SERVPERF, WHO ... nhưng Việt Nam vẫn thiếu một mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT phù hợp với bối cảnh thực tiễn, có thể tích hợp linh hoạt cả yếu tố chuyên môn lẫn trải nghiệm của người bệnh. Hơn nữa, phần lớn các khảo sát hiện hành còn mang tính mô tả, thiếu tính hệ thống và chưa phản ánh đúng đặc thù của loại hình dịch vụ công chi trả qua bảo hiểm. Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn đó, trên cơ sở tổng hợp lý thuyết, khảo sát thực tế và kiểm định mô hình bằng phương pháp phân tích định lượng, nghiên cứu này hướng đến việc xây dựng một mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu kỳ vọng sẽ đóng góp vào việc chuẩn hóa công cụ đánh giá chất lượng dịch vụ y tế từ góc nhìn người bệnh, hỗ trợ các cơ sở khám chữa bệnh BHYT trong việc cải tiến quy

trình, nâng cao hiệu quả phục vụ và tăng cường lòng tin của cộng đồng đối với hệ thống BHYT.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

Bảo hiểm y tế

“BHYT là hình thức bảo hiểm áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định” (Luật BHYT, 2008).

Khám bệnh, chữa bệnh

Theo Luật Khám bệnh, chữa bệnh (2022), khám bệnh, chữa bệnh là việc thực hành khám bệnh, chữa bệnh bởi người hành nghề sử dụng kiến thức, phương pháp, kỹ thuật chuyên môn để đánh giá tình trạng, nguy cơ và nhu cầu chăm sóc của mình để chăm sóc sức khỏe cho người bệnh, giải quyết tình trạng bệnh, ngăn ngừa sự xuất hiện và tiến triển của bệnh hoặc đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người bệnh trên cơ sở kết quả khám bệnh. Cũng trong luật này có nêu “Cơ sở khám bệnh, chữa bệnh là cơ sở đã được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy phép khám bệnh, chữa bệnh để cung cấp dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh” (đoạn 1).

Dịch vụ y tế

Trong một nghiên cứu của Tổ chức Y tế Thế giới [WHO] (2007), dịch vụ y tế được xác định “Dịch vụ y tế bao gồm các hoạt động như phòng bệnh, điều trị và phục hồi chức năng, được thực hiện tại nhiều địa điểm khác nhau như tại nhà, trong cộng đồng, tại nơi làm việc hoặc tại các cơ sở y tế” (tr.14). Như vậy, khám chữa bệnh thuộc một trong các hoạt động của dịch vụ y tế. “Các dịch vụ y tế tốt là những dịch vụ cung cấp các can thiệp sức khỏe cá nhân và phi cá nhân hiệu quả, an toàn, chất lượng cho những người cần, khi nào và ở đâu cần thiết, với sự lãng phí tài nguyên tối thiểu” (tr.3). Dịch vụ y tế cung cấp các dịch vụ liên quan trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng con người, vì vậy các tiêu chí đánh giá chất lượng dịch vụ y tế liên quan đến cách thức và kết quả mà dịch vụ y tế đáp ứng nhu cầu điều trị y tế của con người. Bên cạnh đó, dịch vụ y tế là loại hàng hóa mà người bệnh (người sử dụng) phụ thuộc rất nhiều vào cơ sở y tế (bên cung ứng). Nó gắn liền với sức khỏe, tính mạng con người nên không giống loại hàng hóa khác. Khi người bệnh sử dụng dịch vụ y tế thì phương pháp điều trị, thời gian, phác đồ điều trị do nhân viên y tế xác định.

Chất lượng dịch vụ y tế

Hiện nay, chất lượng chưa có một khái niệm thống

nhất, tùy thuộc vào quan điểm, cách tiếp cận và đối tượng nghiên cứu mà định nghĩa thay đổi. Theo tổ chức Tiêu chuẩn hóa quốc tế [ISO] (2015) định nghĩa “Chất lượng là mức độ đáp ứng của một tập hợp các đặc tính vốn có đối với các yêu cầu” hay “Chất lượng là sự phù hợp với yêu cầu” Crosby (1979) hay “Chất lượng là sự phù hợp với mục đích sử dụng” Juran & Gryna, (1988). Tuy khác nhau nhưng các khái niệm trên đều có điểm chung là “đáp ứng được yêu cầu”.

Tương tự, chất lượng dịch vụ y tế cũng chưa có định nghĩa thống nhất, có nhiều ý kiến về chất lượng dịch vụ y tế. Trong một nghiên cứu về cách đo lường chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chất lượng dịch vụ y tế là mức độ mà một dịch vụ y tế được kỳ vọng sẽ cung cấp sự cân bằng giữa rủi ro sức khỏe và lợi ích cho bệnh nhân (Donabedian, 1988). Trong nghiên cứu của mình, William & Khanchitpol (2013) cho rằng chất lượng dịch vụ y tế là tập hợp các đặc điểm của dịch vụ y tế có khả năng đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của khách hàng và được khách hàng chấp nhận (tr.57). Tương tự, Ehsan và nnk., (2014) đã giới thiệu khái niệm chất lượng dịch vụ y tế là “khả năng của các dịch vụ y tế đáp ứng nhu cầu của bệnh nhân và đáp ứng nhu cầu của bệnh nhân và các bên liên quan” (tr.135). Tại Việt Nam, Thủy (2018) cho rằng “chất lượng dịch vụ y tế là khả năng sử dụng các nguồn lực dịch vụ y tế hiện có để đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của người bệnh và các bên liên quan” (tr.36).

Từ những quan điểm trên ta thấy, các tác giả đồng ý rằng chất lượng dịch vụ y tế là việc áp dụng công nghệ, kỹ thuật y tế với chi phí thấp nhất để đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của người bệnh. Theo chúng tôi, chất lượng dịch vụ y tế bao hàm chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tốt là chú trọng đến người bệnh, luôn coi trọng sức khỏe của người bệnh, tạo điều kiện thuận lợi để người bệnh dễ dàng tiếp cận với dịch vụ chăm sóc sức khỏe với chi phí thấp nhất. Sử dụng các kỹ thuật và phác đồ điều trị phù hợp để mang lại sức khỏe cho bệnh nhân, cung cấp các thông tin cần thiết giúp người bệnh và những người liên quan hiểu được tình trạng sức khỏe của bệnh nhân.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Nhóm tác giả đã tiến hành tìm hiểu, đánh giá các nghiên cứu có liên quan tới chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại bệnh viện. Những nghiên cứu được tìm kiếm tại thư viện và internet có gắn liền với từ khóa “Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh”, “Mô hình”, “BHYT” và “Cơ sở khám chữa bệnh”. Từ những nghiên

cứu phù hợp, chúng tôi phân tích cách các tác giả thiết kế nghiên cứu, mô hình họ đã vận dụng và công cụ sử dụng trong đo lường chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Đối tượng nghiên cứu của các công trình được trình bày trong bài viết là chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Loại nghiên cứu là nghiên cứu cắt ngang kết hợp định tính và định lượng. Khu vực nghiên cứu của các tài liệu này được thực hiện tại nhiều bệnh viện, khu vực trên thế giới trong đó có rất nhiều nghiên cứu được thực hiện tại Việt Nam. Các nghiên cứu này được thực hiện tại nhiều thời điểm

từ năm 1993 đến năm 2023 như Brown và nnk., (1993); Nguyen và nnk., (2023). Mô hình vận dụng trong các nghiên cứu này chủ yếu là mô hình SERVQUAL của Parasuraman và nnk., (1985); (1988) và một số mô hình khác như JHAHO (The Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations [JCAHO], 1996), KQCAH của Sower và nnk., (2001), SERVPERF của Cronin và Taylor (1992), mô hình FTSQ Grönroos (1984) hay mô hình chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe của WHO (2007).

Bảng 1. Mô hình gốc được áp dụng trong nghiên cứu đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh

Tổ chức, cá nhân đề xuất mô hình	Mô hình nghiên cứu	Các yếu tố cấu thành
Grönroos (1984)	Mô hình FTSQ	(1) Chất lượng kỹ thuật; (2) Chất lượng chức năng; (3) Hình ảnh doanh nghiệp
Parasuraman và nnk., (1985)	Mô hình SERVQUAL	(1) Độ tin cậy; (2) Sự đáp ứng; (3) Năng lực phục vụ; (4) Tiếp cận; (5) Sự lịch sự; (6) Thông tin; (7) Sự uy tín; (8) Sự an toàn; (9) Phương tiện hữu hình; (10) Am hiểu khách hàng
Parasuraman và nnk., (1988)	Mô hình SERVQUAL	(1) Sự đảm bảo; (2) Độ tin cậy; (3) Sự cảm thông; (4) Sự thuận tiện; (5) Phương tiện hữu hình
Cronin & Taylor, (1992)	Mô hình SERVPERF	(1) Sự đảm bảo; (2) Độ tin cậy; (3) Sự cảm thông; (4) Sự thuận tiện; (5) Phương tiện hữu hình
JCAHO (1996)	Mô hình JHAHO	(1) Tính hiệu lực; (2) Sự phù hợp; (3) Hiệu suất; (4) Sự quan tâm và chăm sóc; (5) Sự an toàn; (6) Tính liên tục; (7) Tính hiệu quả; (8) Tính kịp thời; (9) Sự sẵn sàng
Sower và nnk., (2001)	Mô hình KQCAH	1) Sự quan tâm và chăm sóc; (2) Sự phù hợp; (3) Tính hiệu quả và liên tục; (4) Thông tin; (5) Hiệu suất; (6) Các bữa ăn; (7) Ấn tượng ban đầu; (8) Sự đa dạng của nhân viên
WHO, (2007)	Mô hình WHO	(1) Siêng năng phục vụ; (2) Lực lượng lao động y tế; (3) Thông tin; (4) Các sản phẩm y tế, vắc-xin và công nghệ; (5) Tài chính; (6) Lãnh đạo/ quản trị

Nguồn: Tổng hợp tài liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

Cụ thể, nhiều nghiên cứu vận dụng mô hình SERVQUAL như: “Nghiên cứu sự hài lòng về chất lượng chăm sóc sức khỏe của người bệnh tại các bệnh viện Thở Nhĩ Kỳ” với bộ công cụ nghiên cứu được xây dựng từ 7 nhân tố: Chế độ dinh dưỡng; sự chăm sóc của bác sĩ; dịch vụ khác; không gian buồng bệnh; thủ tục nhập viện; sự chăm sóc của điều dưỡng; sự sạch sẽ

của phòng bệnh (Yildiz, 2004, tr.581). Tác giả Padma (2010) cũng sử dụng mô hình này trong “Nghiên cứu về chất lượng dịch vụ và tác động của nó đến sự hài lòng của bệnh nhân tại các bệnh viện Ấn Độ” với bộ công cụ nghiên cứu gồm 8 nhân tố tác động: Cơ sở hạ tầng; chất lượng nhân viên; quy trình chăm sóc lâm sàng; thủ tục hành chính; chỉ số an toàn; hình ảnh bệnh viện; trách

nhiệm xã hội; sự tin cậy của bệnh viện. Hay, nghiên cứu của Taner & Antony (2006); Itumalla và nnk., (2014) với bộ công cụ 10 nhân tố được giữ nguyên từ mô hình gốc SERVQUAL năm 1985. Bộ công cụ 5 nhân tố: Độ tin cậy; Sự đảm bảo; Khả năng đáp ứng; Sự đồng cảm; Phương tiện hữu hình trong mô hình SERVQUAL được xây dựng lại vào năm 1988 cũng được ứng dụng trong các nghiên cứu như Baxter (2004); William & Khanchitpol (2013); Rosyida và nnk., (2024). Mô hình SERVPERF của Cronin & Taylor (1992) được các tác giả vận dụng như Brown và nnk., (1993), McAlexander và nnk., (1994), Itumalla và nnk., (2014). Các tác giả phát triển bộ công cụ đo lường trong lĩnh vực y tế từ mô hình SERVPERF với bộ công cụ gồm 8 nhân tố: Tính hiệu quả; Hiệu suất; Chất lượng kỹ thuật; Mối quan hệ giữa các cá nhân; Khả năng tiếp cận dịch vụ; Sự an toàn; Tính liên tục; Sự tiện ích. Về mô hình JCAHO, được phát triển một cách khá chuyên biệt cho quá trình cấp phép, chứng chỉ cho các bệnh viện “Các khía cạnh của chất lượng dịch vụ bệnh viện: Phát triển và ứng dụng thang đo KQCAH” của Sower và nnk., (2001), nghiên cứu phát triển bộ công cụ đo lường chất lượng và sự thỏa mãn của khách hàng gồm 8 nhân tố: Tôn trọng và chăm sóc; Hiệu quả và liên tục; Thích hợp; Thông tin; Hiệu dụng; Bữa ăn; Ấn tượng đầu tiên; Đa dạng nhân viên (tr.47).

Trong những năm qua, tại Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu đánh giá chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh, chủ yếu dựa trên nhóm mô hình chính: SERVQUAL, Gronroos và KQCAH cùng với một số nghiên cứu sử dụng khung đánh giá của WHO. Rất nhiều nghiên cứu từ các tác giả trong nước đã sử dụng trực tiếp mô hình SERVQUAL với 5 yếu tố cơ bản: Độ tin cậy, Đáp ứng, Đảm bảo, Cảm thông và Hữu hình như Thịnh (2010); Giao & Phương (2011); Đức (2012); Huy (2013); Chi (2014); Chiến và nnk., (2014); Ngân & Trang (2014); Tân (2015); Anh (2016); Diễm & Quyên (2020). Một số ít nghiên cứu được vận dụng từ các mô hình khác như nghiên cứu của Anh (2013) đã áp dụng mô hình chất lượng dịch vụ của Grönroos để đo lường mức độ hài lòng của bệnh nhân tại một bệnh viện ở Việt Nam. Công cụ nghiên cứu gồm 7 nhân tố: Hữu hình, Tin cậy, Cảm thông, Đảm bảo, Đáp ứng, Chất lượng chức năng và Chất lượng kỹ thuật. Khung KQCAH với 7 nhân tố đã được Lưu (2011) ứng dụng để khảo sát sự hài lòng của bệnh nhân tại Bệnh viện Đa khoa Đà Nẵng, gồm: Ấn tượng & danh tiếng; Sự thích hợp; Thông tin; Tính hiệu dụng; Quan tâm

chăm sóc; Hiệu quả & liên tục; Thanh toán viện phí. Tiếp nối, Huy & Quang (2013) đã tinh giản thành 5 nhân tố: Sự quan tâm chăm sóc; Tính hiệu quả; Thông tin; Hiệu dụng; Sự phù hợp. Gần đây nhất, Hiếu & Hùng (2021) phát triển thành 6 nhân tố: Tôn trọng & chu đáo; Hiệu quả liên tục; Thông tin; Hợp lý về chi phí; Cơ sở vật chất; Danh tiếng, nhằm phù hợp hơn với bối cảnh bệnh viện Việt Nam. Huỳnh (2014) khảo sát bệnh nhân tham gia BHYT tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Trà Vinh dựa trên khung hài lòng của WHO, gồm 5 yếu tố: Dịch vụ y tế cung ứng; Sản phẩm y tế; Đội ngũ nhân lực y tế; Thông tin y tế; Chi phí khám chữa bệnh BHYT. Nghiên cứu của Ái và nnk., (2020) tiếp tục sử dụng mô hình WHO (2007) điều chỉnh “Hệ thống tài chính” thành “Chi phí khám chữa bệnh BHYT” và lược bỏ yếu tố vai trò của các cấp lãnh đạo, nhằm tăng tính phù hợp và tập trung vào trải nghiệm trực tiếp của người bệnh.

Qua đánh giá, chúng tôi thấy mô hình FTSQ, JCAHO, KQCAH không được sử dụng nhiều như mô hình WHO hoặc SERVQUAL trong đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Sự vận dụng bộ công cụ của từng tác giả khác nhau, có nghiên cứu vận dụng bộ công cụ 10 yếu tố của Parasuraman et al. (1985), nhưng cũng có một số nghiên cứu dùng 7 hoặc 8 yếu tố. Họ tiến hành loại bỏ một số yếu tố được nhận định không quan trọng và không ảnh hưởng tới kết quả nghiên cứu trong việc đo lường chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Hầu hết các nghiên cứu sử dụng mô hình SERVQUAL tóm lược với năm yếu tố.

2.3. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Việc áp dụng các mô hình nêu trên có ưu điểm là nhanh và tiện lợi, có nhiều nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam đã áp dụng. Tuy nhiên theo chúng tôi, các mô hình này đánh giá chất lượng dịch vụ khá tốt nhưng chưa được phù hợp hoàn toàn với mục tiêu đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT tại Việt Nam. Trong bối cảnh hệ thống y tế Việt Nam chủ yếu dựa trên cơ chế chi trả từ BHYT, việc lựa chọn các yếu tố để đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh cần phải phản ánh đúng đặc trưng của dịch vụ công ích, không vận hành theo logic thị trường thuần túy. Khác với mô hình thương mại, nơi người bệnh đóng toàn bộ chi phí và kỳ vọng cao về dịch vụ cá nhân hóa, thì dịch vụ BHYT mang tính đại trà, phổ cập và phúc lợi xã hội, hướng đến mọi tầng lớp nhân dân, bao gồm cả người nghèo, cận nghèo, học sinh, người cao tuổi và người có công. Nếu chúng ta ứng dụng hoàn toàn bất kỳ một

mô hình gốc nào phía trên thì có thể gặp phải một số hạn chế. Ví dụ như, mô hình SERVQUAL chỉ được thiết kế để đo lường chất lượng chức năng và chất lượng chức năng trong lĩnh vực y tế không thể duy trì và củng cố nếu không có độ chính xác của việc chẩn đoán và phương pháp điều trị. Hạn chế này cũng trùng với nhận định của nhóm tác giả Babakus & Mangold, (1992), họ cho rằng, “mô hình SERVQUAL không phù hợp với lĩnh vực y tế” (tr.767). Mô hình SERVPERF tuy thuận tiện, tiết kiệm được thời gian và tránh gây hiểu nhầm cho người trả lời nhưng không phản ánh được mối quan hệ giữa sự hài lòng, thỏa mãn của người sử dụng với chất lượng dịch vụ được cung cấp. Mô hình JCAHO và mô hình KQCAH, tuy hoàn thiện, đầy đủ tiêu chuẩn nhằm đo lường các khía cạnh khác nhau của chất lượng dịch vụ nhưng phù hợp với mô hình BHYT tại Mỹ chứ chưa phù hợp với mô hình BHYT tại Việt Nam. Hay mô hình WHO được phát triển trong việc đánh giá chất lượng dịch vụ đặc biệt đó là chất lượng dịch vụ y tế. Tuy nhiên,

trong mô hình này đưa yếu tố đo lường về vai trò của các cấp lãnh đạo và quản lý được đề cập liên quan đến việc đảm bảo chiến lược chính sách y tế không phù hợp với Việt Nam. Các mô hình được phát triển từ mô hình gốc của các tác giả khác cũng gặp một vấn đề là chưa khai thác sâu vào đối tượng “BHYT”. Do đó, một mô hình phù hợp để đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT cần các yếu tố như tính minh bạch trong khám chữa bệnh, thủ tục hành chính BHYT đơn giản, sự đồng cảm trong giao tiếp, và an toàn điều trị cần được đặt lên hàng đầu. Ngoài ra, người bệnh BHYT thường xuyên phải đối mặt với rào cản hành chính, danh mục chi trả khắt khe, nên mô hình đánh giá cần bổ sung các yếu tố phản ánh hiệu quả thủ tục hành chính, khả năng tiếp cận công bằng, và mức độ tin tưởng vào hệ thống điều trị, đúng quyền lợi. Việc đưa vào các yếu tố này không chỉ làm cho mô hình sát với thực tiễn Việt Nam, mà còn tăng khả năng ứng dụng thực tế và hỗ trợ cải tiến hệ thống y tế theo hướng nhân văn và hiệu quả hơn.

Bảng 2. Mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT

Thành phần	Mô tả	Cơ sở
Hữu hình (TGB)	Cơ sở vật chất, trang thiết bị, đồng phục nhân viên, biển hiệu, bảng chỉ dẫn rõ ràng.	SERVQUAL
Năng lực chuyên môn (CPT)	Trình độ chuyên môn, tay nghề bác sĩ, kỹ năng xử lý bệnh, cập nhật kiến thức y khoa.	SERVPERF, WHO
Sự tin cậy (RLB)	Khả năng cung cấp dịch vụ đúng cam kết, kết quả đúng, thời gian hợp lý.	SERVQUAL
Giao tiếp & Đồng cảm (CE)	Giao tiếp hiệu quả, thái độ, sự lắng nghe, quan tâm đến người bệnh.	SERVQUAL, WHO
Thủ tục hành chính & BHYT (APE)	Thủ tục BHYT đơn giản, minh bạch, thời gian chờ đợi, quy trình khám chữa hợp lý.	Yếu tố đặc thù của của dịch vụ khám chữa bệnh BHYT
An toàn & quyền người bệnh (SPR)	Quy trình kiểm soát nhiễm khuẩn, bảo vệ quyền riêng tư, sự minh bạch trong điều trị.	JHAHO, WHO, KQCAH

Nguồn: Kế thừa và xây dựng của nhóm nghiên cứu

Mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh chúng tôi đề xuất được thiết kế với tính khả thi cao trong ứng dụng thực tiễn, đặc biệt thông qua việc triển khai dưới dạng bảng hỏi khảo sát. Mô hình cho phép thu thập ý kiến đánh giá từ nhiều đối tượng khác nhau, bao gồm người bệnh - những người trực tiếp sử dụng dịch vụ; người nhà bệnh nhân - những người thường xuyên tương tác với hệ thống y tế trong quá trình chăm sóc; và nhân viên y tế - những người hiểu rõ quy trình

nội bộ, hạn chế và năng lực cung ứng dịch vụ. Các tiêu chí trong mô hình được cụ thể hóa bằng các câu hỏi dạng Likert, dễ hiểu, ngắn gọn và phù hợp để khảo sát nhanh tại khu vực chờ khám, sau điều trị nội trú hoặc thông qua nền tảng khảo sát điện tử. Ngoài ra, mô hình này cũng được xây dựng dựa trên định hướng lồng ghép vào Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện hiện hành do Bộ Y tế Việt Nam ban hành (theo Quyết định 6858/QĐ-BYT), đặc biệt ở các nhóm tiêu chí như A (hướng đến

người bệnh), C (hoạt động chuyên môn) và D (cải tiến chất lượng). Nhờ đó, mô hình không chỉ đóng vai trò như một công cụ phản ánh mức độ hài lòng mà còn hỗ trợ các cơ sở y tế cải tiến dịch vụ trên cơ sở dữ liệu thực tiễn, đồng thời đáp ứng yêu cầu kiểm định và đánh giá chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia hiện hành.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Nhóm nghiên cứu thông qua phương pháp nghiên cứu tài liệu để làm rõ cơ sở lý thuyết về khám chữa bệnh, dịch vụ y tế, chất lượng dịch vụ y tế và xác định công cụ đo lường chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh phù hợp đối với cơ sở khám chữa bệnh tại Việt Nam. Cơ sở lý thuyết được trình bày dựa trên các tài liệu như Luật Bảo hiểm xã hội (Quốc hội, 2014), Luật khám bệnh, chữa bệnh (Quốc hội, 2022), Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Việt Nam (Bộ Y tế, 2016), WHO (2007), Donabedian (1988), William & Khanchitpol (2013) ... Ngoài ra, việc nghiên cứu tài liệu cũng giúp nhóm tác giả tổng hợp được các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan tới nội dung đề tài như đánh giá chất lượng dịch vụ y tế, nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ y tế và là căn cứ xây dựng quan nghiên cứu cho bài viết. Đồng thời, thông qua việc đánh giá tài liệu, nhóm nghiên cứu cũng xác định được khoảng trống nghiên cứu cho bài viết.

3.2. Phương pháp phân tích và tổng hợp

Dựa trên cơ sở lý thuyết, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh và bộ tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã phân tích và xác định những điểm quan trọng để đánh giá chất lượng bệnh viện về chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại Việt Nam như: Chi phí khám chữa bệnh hoặc cấp phát thuốc cho người bệnh sử dụng thẻ BHYT. Căn cứ vào phần tổng quan tài liệu có hệ thống, nhóm nghiên cứu tiến hành sắp xếp các nghiên cứu theo khu vực, thời gian, thiết kế nghiên cứu, mô hình được vận dụng trong nghiên cứu, công cụ đo lường chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Từ những mô hình được ứng dụng trong các nghiên cứu, chúng tôi tiến hành phân tích, đánh giá ưu điểm, nhược điểm khi áp dụng các mô hình này vào đo lường chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh BHYT tại các cơ sở khám chữa bệnh của Việt Nam. Nhận định sự khác nhau về điều kiện kinh tế, cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn của đội ngũ bác sĩ Việt Nam để có thể xác định chính xác các nhân tố ảnh hưởng mạnh tới chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh.

3.3. Phương pháp điều tra khảo sát

Hoạt động điều tra khảo sát thực nghiệm được thực hiện bằng bảng hỏi tại 6 cơ sở y tế trên địa bàn Hà Nội (Hai bệnh viện tuyến huyện, hai bệnh viện tuyến thành phố và hai bệnh viện tuyến Trung ương). Thời gian triển khai khảo sát diễn ra trong tháng 3 năm 2025. Phương pháp lấy mẫu được áp dụng là lấy mẫu ngẫu nhiên phi xác suất. Cụ thể, lấy mẫu thuận tiện dựa trên sự sẵn có và đồng ý hợp tác của người bệnh tại thời điểm khảo sát. Phương pháp này được lựa chọn nhằm đảm bảo tính khả thi trong thu thập dữ liệu tại thực địa, đồng thời phù hợp với nguồn lực và điều kiện thực hiện của nghiên cứu. Kích cỡ mẫu khảo sát thực nghiệm là 267, phù hợp với yêu cầu của phân tích hồi quy và kiểm định mô hình (Thọ, 2014). Công cụ điều tra là bảng hỏi cấu trúc sẵn, gồm hai phần chính: Thông tin nhân khẩu học và đặc điểm của người tham gia khảo sát. Các biến quan sát được thiết kế trên thang đo Likert 5 điểm, từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý), nhằm đo lường các yếu tố liên quan đến chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của người bệnh. Từ mô hình đề xuất (tại Bảng 2), chúng tôi xây dựng thang đo với 25 biến quan sát. Nội dung biến quan sát của các nhân tố độc lập trong thang đo được thể hiện tại phần kết quả đánh giá thực nghiệm (chi tiết tại Bảng 3). Ba biến quan sát trong nhân tố phụ thuộc ký hiệu (SF) lần lượt là “C1. Tôi hài lòng với tổng thể dịch vụ khám chữa bệnh bằng BHYT tại cơ sở này” để đo lường sự hài lòng tổng thể. “C2. Tôi sẽ tiếp tục sử dụng dịch vụ khám chữa bệnh bằng BHYT tại cơ sở này nếu có nhu cầu trong tương lai” để đánh giá ý định hành vi và “C3. Tôi sẵn sàng giới thiệu cơ sở y tế này cho người thân hoặc bạn bè có BHYT” nhằm đánh giá sự trung thành. Dữ liệu được thu thập trực tiếp tại các khu vực chờ khám và điều trị của các cơ sở y tế thực hiện đánh giá thực nghiệm mô hình trên địa bàn Hà Nội.

4. Kết quả đánh giá thực nghiệm mô hình đề xuất

4.1. Đánh giá hệ số tin cậy và hội tụ của thang đo trong mô hình đề xuất

Hệ số tin cậy của thang đo trong mô hình đề xuất

Kết quả phân tích hệ số tin cậy cho từng thang đo biến độc lập và biến phụ thuộc từ dữ liệu điều tra thực nghiệm cho thấy Cronbach's alpha của từng thang đo đều lớn hơn 0,8. Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất của các thành phần của các thang đo đều đảm bảo mức >0.7 và hệ số Cronbach's alpha nếu loại biến (lớn nhất) đều nhỏ hơn hệ số tin cậy. Theo Thọ (2014), các kết quả trên thể hiện thang đo được sử dụng trong nghiên

cứu thực nghiệm là phù hợp, đảm bảo độ tin cậy và là thang đo lường tốt.

Sự hội tụ của thang đo trong mô hình đề xuất

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá thuộc nhóm phân tích đa biến phụ thuộc lẫn nhau (Tho, 2014). Hair và nnk, (1998) đã đưa ra kết luận về hệ số tải nhân tố hay trọng số nhân tố (Factor loading) là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của phân tích

nhân tố khám phá: Factor loading > 0,3 được xem là đạt mức tối thiểu; Factor loading > 0,4 được xem là quan trọng; Factor loading > 0,5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn (tr.111). Kết quả bảng ma trận xoay nhân tố cho thấy 22 biến quan sát hội tụ về 6 nhân tố trong mô hình đề xuất và hệ số tải nhân tố để >0,5. Như vậy, các biến quan sát thuộc các thang đo trong mô hình đề xuất đảm bảo mặt ý nghĩa thực tiễn.

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho toàn bộ thang đo

Biến quan sát	Thành phần					
	APE	SPR	TGB	CPT	CE	RLB
Ông/bà không gặp khó khăn khi làm thủ tục BHYT	0,822					
Ông/bà được đảm bảo quyền lợi đúng quy định khi sử dụng BHYT (không phải chi trả thêm bất hợp lý)	0,778					
Quy trình khám chữa bệnh bằng BHYT dễ hiểu và rõ ràng	0,774					
Nhân viên hướng dẫn BHYT nhiệt tình, giải thích rõ quyền lợi và thủ tục cho Ông/bà	0,765					
Thời gian chờ đợi làm thủ tục hợp lý và có kiểm soát	0,743					
Ông/bà cảm thấy an toàn khi điều trị tại cơ sở y tế này		0,779				
Ông/bà được cung cấp đầy đủ thông tin về quyền lợi khi sử dụng BHYT		0,768				
Thông tin bệnh án cá nhân của tôi được bảo mật		0,748				
Cơ sở y tế thực hiện nghiêm túc các biện pháp phòng chống lây nhiễm trong quá trình điều trị		0,706				
Khu vực chờ khám được bố trí hợp lý, có chỗ ngồi và quạt/máy lạnh hoạt động tốt			0,785			
Biển hiệu, chỉ dẫn trong bệnh viện rõ ràng và dễ hiểu			0,745			
Khu khám chữa bệnh sạch sẽ, gọn gàng			0,720			
Trang thiết bị y tế được sử dụng đầy đủ và hiện đại			0,714			
Ông/bà cảm thấy yên tâm khi được bác sĩ thăm khám và điều trị tại đây				0,843		
Bác sĩ có chuyên môn vững vàng và điều trị hiệu quả				0,819		
Nhân viên y tế có kỹ năng chuyên môn tốt trong chăm sóc				0,795		
Bác sĩ/nhân viên y tế giao tiếp lịch sự, nhẹ nhàng					0,870	
Nhân viên y tế lắng nghe kỹ lưỡng và trả lời đầy đủ các thắc mắc của ông/bà					0,841	
Ông/bà cảm thấy được tôn trọng và quan tâm trong quá trình điều trị					0,792	
Kết quả khám chữa bệnh phản ánh đúng tình trạng sức khỏe của ông/bà						0,806
Ông/bà được giải thích rõ ràng về tình trạng bệnh và phác đồ điều trị						0,771
Ông/bà được khám đúng lịch hẹn và không bị trì hoãn quá lâu						0,722

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra thực nghiệm của nhóm nghiên cứu

4.2. Kiểm định sự phù hợp của mô hình đề xuất

Để kiểm định sự phù hợp của mô hình đã đề xuất, chúng tôi thực hiện phân tích hồi quy đa biến. Phân tích này được phát triển dựa trên hồi quy tuyến tính đơn giản và được sử dụng khi muốn dự đoán giá trị của một biến dựa trên giá trị của hai hoặc nhiều biến khác. Biến cần dự đoán được gọi là biến phụ thuộc. Các biến sử dụng để dự đoán giá trị của biến phụ thuộc được gọi là biến độc lập (Tho, 2014). Hồi quy đa biến cũng cho phép chúng ta xác định mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập vào sự thay đổi của biến phụ thuộc. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được chấp nhận và có ý nghĩa khi tổng phân dư = 0, có tính phân phối chuẩn, không xảy ra hiện tượng cộng tuyến, hiện tượng tự tương quan và phương sai không đều. Phương trình hồi quy đa biến của mô hình đánh giá thực nghiệm có dạng:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6$$

Trong đó:

Y: Biến phụ thuộc thể hiện giá trị dự đoán về Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế

$a_0, a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ Là các hệ số hồi quy

$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$: Là các biến độc lập Hữu hình, Năng lực chuyên môn, Sự tin cậy, Giao tiếp & Đồng cảm, Thủ tục hành chính & BHYT, An toàn & Quyền người bệnh.

Phân tích tương quan

Kết quả phân tích tương quan Pearson ta cho thấy sự tương quan giữa biến phụ thuộc là Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế với sáu biến độc lập thuộc mô hình với giá trị sig < 0,05. Mặt khác, giá trị sig giữa các biến độc lập rất lớn và lớn hơn 0,05. Điều này nghĩa là các biến độc lập không có mối tương quan và nó càng khẳng định tính “Độc lập” tốt giữa các biến độc lập này.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Từ bảng kết quả hồi quy tuyến tính ta thấy chỉ số R hiệu chỉnh (Adjusted R square) = 0,638 > 0,5 cho biết 6 thành phần Hữu hình, Năng lực chuyên môn, Sự tin cậy, Giao tiếp & Đồng cảm, Thủ tục hành chính & BHYT, An toàn & Quyền người bệnh có tác động tới Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế tại Việt Nam. Như vậy, mức độ phù hợp của mô hình là tương đối cao.

Bảng 4. Kết quả hồi quy tuyến tính

Mô hình	Hệ số tương quan	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng
1	0,804 ^a	0,646	0,638	0,35818

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra thực nghiệm của nhóm nghiên cứu

Để đánh giá mô hình đề xuất có phù hợp để suy rộng cho tổng thể hay không, chúng ta tiếp tục thực hiện kiểm định ANOVA. Đặt giả thuyết:

Ho: Các nhân tố Hữu hình, Năng lực chuyên môn, Sự tin cậy, Giao tiếp & Đồng cảm, Thủ tục hành chính & BHYT, An toàn & quyền người bệnh và Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế tại Việt Nam

không có mối quan hệ với nhau.

H1: Các nhân tố Hữu hình, Năng lực chuyên môn, Sự tin cậy, Giao tiếp & Đồng cảm, Thủ tục hành chính & BHYT, An toàn & quyền người bệnh và Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế tại Việt Nam có mối quan hệ với nhau.

Bảng 5. Kết quả phân tích ANOVA

Mô hình		Tổng bình phương	đf	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	60,895	6	10,149	79,108	0,000 ^b
	Phần dư	33,357	260	0,128		
	Tổng cộng	94,252	266			
a. Biến phụ thuộc: SF						
b. Biến độc lập: (Constant), APE, SPR, TGB, CPT, CE, RLB						

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra thực nghiệm của nhóm nghiên cứu

Kết quả kiểm định ANOVA cho thấy, với mức ý nghĩa = 0,05, kết quả của kiểm định ANOVA cho thấy giá trị kiểm định $F = 79,108$ tại mức ý nghĩa $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,1$. Như vậy, ta bác bỏ giả thuyết H_0 , chấp nhận giả thuyết H_1 và mô hình đề xuất phù hợp với tập dữ liệu, hoàn toàn có thể suy rộng ra cho tổng thể. Ngoài ra, kết quả hồi quy cũng cho thấy hệ số phóng đại phương sai $VIF < 2$ đáp ứng được điều kiện tốt nhất chứng tỏ chúng ta không mắc phải vấn đề đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu đã đề xuất.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã xây dựng được mô hình phù hợp cho đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế Việt Nam. Mô hình được kế thừa và điều chỉnh từ các mô hình lý thuyết kinh điển (SERVQUAL, SERVPERF và WHO), đồng thời có sự tham chiếu tới bối cảnh thực tiễn của hệ thống y tế trong nước, đặc biệt là hệ thống khám chữa bệnh theo hình thức BHYT. Mô hình đề xuất bao gồm các nhân tố cốt lõi phản ánh đầy đủ cả yếu tố hữu hình, chức năng và kỹ thuật của dịch vụ y tế, như: Năng lực chuyên môn, cơ sở vật chất, quy trình phục vụ, sự tương tác giữa nhân viên y tế và người bệnh, khả năng tiếp cận dịch vụ, chi phí điều trị

và thông tin cung cấp. Đây là những yếu tố có tính đặc thù, phản ánh đúng thực tế vận hành và nhu cầu đánh giá chất lượng dịch vụ y tế tại Việt Nam.

Kết quả đánh giá thực nghiệm thông qua khảo sát tại các cơ sở y tế trên địa bàn Hà Nội cho thấy mô hình đo lường này có độ tin cậy và giá trị giải thích cao. Các phân tích định lượng (Cronbach's Alpha, EFA và hồi quy tuyến tính) đều khẳng định mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu thực tế, từ đó chứng minh rằng mô hình có thể áp dụng hiệu quả trong việc đánh giá chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế công lập trên phạm vi rộng. Đặc biệt, mô hình không chỉ phản ánh đầy đủ các khía cạnh dịch vụ trong môi trường khám chữa bệnh nói chung, mà còn phù hợp với bối cảnh đặc thù của hệ thống khám chữa bệnh theo BHYT tại Việt Nam. Điều này cho thấy tính khả thi và ứng dụng thực tiễn của mô hình trong quản lý chất lượng và cải tiến dịch vụ y tế. Từ những kết quả đạt được, nghiên cứu khuyến nghị các cơ sở y tế, đặc biệt là các bệnh viện tuyến huyện, tuyến tỉnh có thể vận dụng mô hình này làm công cụ đo lường và cải thiện chất lượng dịch vụ một cách khoa học, có hệ thống và phù hợp với điều kiện trong nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ái, N. T. H., và nnk., (2020). *Mức độ hài lòng của đối tượng sử dụng dịch vụ khám chữa bệnh bằng thẻ bảo hiểm y tế tại tỉnh Ninh Bình*. Đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Lao động - Xã hội, Hà Nội, Việt Nam.
- Anh, N. T. L. (2016). *Nghiên cứu chất lượng dịch vụ y tế công tại Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên* (Luận án Tiến sĩ). Đại học Thái Nguyên & Đại học Nghệ thuật và Khoa học Philippines.
- Anh, Đ. H. (2013). *Nghiên cứu sự ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng của người bệnh đối với dịch vụ khám chữa bệnh tại Bệnh viện Hoàn Mỹ, TP. Đà Nẵng* (Luận văn Thạc sĩ). Đại học Đà Nẵng.
- Babakus, E., & Mangold, W. G. (1992). Adapting the SERVQUAL scale to hospital services: An empirical investigation. *Health Sciences Research*, 26(2), 767-786.
- Baxter, L. (2004). Nottingham occupational health puts its quality of services to test with the Parasuraman's SERVQUAL tool. *Occupational Health*, 56(3).
- Brown, L. D., Franco, L. M., Rafeh, N., & Hatzell, T. (1993). *Quality assurance of healthcare in developing countries*. Quality Assurance Methodology Refinement Series, 4(27), USAID.
- Bảo Duy. (2025). Cả nước có 95,52 triệu người tham gia BHYT, đạt 94,2% dân số. *Lao động Thủ đô*. <https://laodongthudo.vn/ca-nuoc-co-9552-trieu-nguoi-tham-gia-bao-hiem-y-te-dat-942-dan-so-182831.html>
- Bộ Y tế. (2013). *Thông tư số 19/2013/TT-BYT về quản lý chất lượng khám chữa bệnh tại bệnh viện*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Bộ Y tế. (2016). *Quyết định số 6858/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 về Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện Việt Nam*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/The-thao-Y-te/Quyết-dinh-6858-QĐ-BYT-Bo-tieu-chi-chat-luong-benh-vien-Viet-Nam-2016-331011.aspx>
- Bộ Y tế. (2024a). *Thông tư số 22/2024/TT-BYT về thanh toán chi phí thuốc khi không cung ứng được thuốc*. <https://moh.gov.vn>
- Bộ Y tế. (2024b). *Thông tư số 37/2024/TT-BYT về danh mục thuốc BHYT và điều kiện thanh toán*. <https://moh.gov.vn>
- Chi, N. K. (2011). *Đánh giá sự hài lòng của người bệnh nội trú tại Bệnh viện Đa khoa Đông Anh, Hà Nội* (Luận văn quản lý bệnh viện). Đại học Kinh tế Y tế Công cộng.
- Chiến, L. T., & cộng sự. (2014). Đánh giá sự hài lòng của người bệnh tại một số bệnh viện đa khoa hạng I TP.HCM. *Tạp chí Quân Y Dược*, Phụ trương 2014, 35-43.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. McGraw-Hill.
- Diễm, T. H., & Quỳn, B. T. T. (2020). Chất lượng dịch vụ tại Bệnh viện Sản Nhi Mekong theo đánh giá của người bệnh ngoại trú năm 2019. *Tạp chí Nghiên cứu và Phát triển Y tế*, 4(4).

- Donabedian, A. (1988). The quality of care: How can it be assessed? *Journal of the American Medical Association*, 260(12), 1743-1748.
- Đức, N. T. D. (2012). *Đo lường sự hài lòng của người bệnh ngoại trú tại bệnh viện công TP. Hồ Chí Minh* (Luận văn Thạc sĩ). Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh.
- Ehsan Zarei, et al. (2014). An empirical study of the impact of service quality on patient satisfaction in private hospitals, Iran. *Global Journal of Health Science*, 7(1), 135-143.
- Giao, H. N. K., & Hằng, L. D. (2011). Chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh theo yêu cầu tại Bệnh viện Thống Nhất TP.HCM. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 252, 44-53.
- Grönroos, C. (1984). A service quality model and its marketing implications. *European Journal of Marketing*, 18(4), 36-44.
- Huy, D. Q. (2013). *Nghiên cứu sự hài lòng của người bệnh nội trú tại các bệnh viện trung ương ở TP.HCM* (Luận văn Thạc sĩ). Đại học Công nghệ TP.HCM.
- Huy, L. V., & Quang, N. D. (2013). Thang đo chất lượng dịch vụ bệnh viện. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 278, 50-63.
- International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9000:2015 - Quality management systems – Fundamentals and vocabulary*. ISO.
- Itumalla, R., Acharyulu, G. V. R. K., & Maheswari, V. U. (2014). Development of HospitalQual: A service quality scale for measuring in-patient services in hospitals. *Operations and Supply Chain Management: An International Journal*, 7(2), 54-63.
- Le, T. X. H., Nguyen, T. H. D., Nguyen, T. T. D., Nguyen, T. H. A., Le, T. H. T., & Nguyen, N. Z. (2024). Health Financing and Equity in Healthcare for Disadvantaged Groups in Vietnam. *Social Work & Society*, 22(1).
- Lưu, T. T. (2011). *Nghiên cứu sự hài lòng của người bệnh tại Bệnh viện Đa khoa Đà Nẵng* (Khóa luận tốt nghiệp). Đại học Đà Nẵng.
- McAlexander, J. H., Kaldenburg, D. O., & Koenig, H. F. (1994). Service quality measurement. *Journal of Health Care Marketing*, 14(3), 34-40.
- Nguyen, T. M., Pham, H. Q., & Le, N. T. (2023). Healthcare service quality in Vietnamese public hospitals: A cross-sectional study based on SERVQUAL model. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(2), 112-121.
- Ngân, L. T. K., & Trang, L. T. T. (2014). Đánh giá sự hài lòng của người bệnh nội trú về chất lượng dịch vụ tại Bệnh viện Đa khoa Trung ương Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 31, 8-16.
- Padma, P. (2010). Service quality and its impact on customer satisfaction in Indian hospitals. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 17(6), 30-43.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.
- Quốc hội. (2014). *Luật BHYT (sửa đổi, bổ sung) số 46/2014/QH13*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Quốc hội. (2017). *Luật Khám bệnh, chữa bệnh số 12/VBHN-VPQH*. Hà Nội. Truy cập ngày 07/07/2023 từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/The-thao-Y-te/Van-ban-hop-nhat-12-VBHN-VPQH-2017-Luat-Kham-benh-chua-benh-377166.aspx>
- Quốc hội. (2017). *Luật Khám bệnh, chữa bệnh số 12/VBHN-VPQH*. Hà Nội. Truy cập ngày 07 tháng 7 năm 2023 từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/The-thao-Y-te/Van-ban-hop-nhat-12-VBHN-VPQH-2017-Luat-Kham-benh-chua-benh-377166.aspx>
- Juran, J. M., & Gryna, F. M. (1988). *Juran's Quality Control Handbook* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Rosyida, H. L., Suprpto, S. I., & Dian, A. (2024). Building patient loyalty: The role of brand image and service quality in outpatient healthcare revisit behavior - A systematic review. *Journal of Applied Nursing and Health*, 5(1), 45-56. <https://janh.candle.or.id/index.php/janh/article/view/272>
- Sower, V., Duffy, J. A., Kilbourne, W., Kohers, G., & Jones, P. (2001). The dimensions of service quality for hospitals: Development and use of the KQCAH scale. *Health Care Management Review*, 26(2), 47-58.
- Taner, T., & Antony, J. (2006). Comparing public and private hospital care service quality in Turkey. *Leadership in Health Services*, 19(2), 1-10.
- Thịnh, N. C. (2010). *Đánh giá sự hài lòng của người bệnh đối với dịch vụ khám chữa bệnh tại phòng khám Nội và Nhi, khoa Khám bệnh, Bệnh viện Đa khoa Đồng Đa* (Luận văn y tế công cộng). Trường Đại học Y tế công cộng.
- Thọ, N. Đ. (2014). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh* (Tái bản lần thứ 2). Hà Nội: Nhà xuất bản Tài chính.
- Thùy, L. T. (2018). *Nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh của các bệnh viện trung ương tại Hà Nội* (Luận án Tiến sĩ Kinh tế Chính trị). Đại học Quốc gia Hà Nội - Trường Đại học Kinh tế.
- Trọng, H., & Ngọc, C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS* (Tái bản lần thứ 2). Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Tân, N. C. (2015). *Đo lường chất lượng dịch vụ y tế của các bệnh viện tại tỉnh Vĩnh Long* (Đề tài cấp tỉnh). Liên hiệp các Hội Khoa học Kinh tế - Đô thị miền Nam.
- WHO. (2007). *Everybody's business: Strengthening health systems to improve health outcomes*. Geneva: World Health Organization.
- Wanjau, K. N., Muiruri, B. W., & Ayodo, E. (2012). Factors affecting provision of service quality in the public health sector: A case of Kenyatta National Hospital. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(13), 114-125.
- William, C. J., & Khanchitpol, Y. (2013). Out-patient service quality perceptions in private Thai hospitals. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 57-66.
- Yıldız, Z., & Erdoğan, Ş. (2004). Measuring patient satisfaction of the quality of health care: A study of hospitals in Turkey. *Journal of Medical Systems*, 28(6), 581-589.

NHẬN DIỆN SỰ THIẾU TỰ TIN TRƯỚC KHI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Đỗ Thị An

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dothianctxh@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này tập trung phân tích các biểu hiện thiếu tự tin của sinh viên (SV) trước khi thực hiện nghiên cứu khoa học (NCKH) ở ba khía cạnh: hành vi, nhận thức và cảm xúc. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn SV đều trải qua cảm giác thiếu tự tin với các mức độ khác nhau. Ở khía cạnh hành vi, SV thường trì hoãn thực hiện nhiệm vụ, thiếu chủ động trong tìm kiếm tài liệu, thay đổi ý tưởng nghiên cứu (NC) liên tục và phụ thuộc vào ý kiến người khác. Về mặt nhận thức, biểu hiện nổi bật là nghi ngờ năng lực bản thân, ngần ngại chia sẻ ý tưởng, khó khăn trong phân tích thông tin và cảm giác choáng ngợp với lượng kiến thức cần tiếp cận. Về cảm xúc, các trạng thái lo âu, sợ thất bại, chán nản, cô đơn và bất lực xuất hiện ở mức độ cao, tác động tiêu cực đến động lực NC. Kết quả cũng chỉ ra sự khác biệt đáng kể giữa SV các ngành học về mức độ thiếu tự tin. Trên cơ sở tìm hiểu về sự thiếu tự tin giữa SV, chúng tôi đề xuất một số định hướng hỗ trợ, tăng cường sự tự tin và năng lực tham gia NCKH của SV.

Từ khóa: Thiếu tự tin; nghiên cứu khoa học; sinh viên; hành vi; nhận thức; cảm xúc

RECOGNIZING THE DEFICIENCY OF CONFIDENCE IN STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS PRIOR TO ENGAGING IN SCIENTIFIC RESEARCH

Abstract: This article examines the manifestations of students' lack of confidence before engaging in scientific research (SR) from three distinct perspectives: behavioral, cognitive, and emotional. The results of the survey reveal that a majority of students experience varying degrees of confidence deficiency. From a behavioral standpoint, students frequently procrastinate on assignments, exhibit a lack of initiative in sourcing materials, constantly alter their research concepts, and rely heavily on the opinions of others. Cognitively, notable indicators include self-doubt about their capabilities, reluctance to express their ideas, challenges in processing information, and feelings of being overwhelmed by the extensive knowledge they must acquire. Emotionally, elevated levels of anxiety, fear of failure, discouragement, isolation, and helplessness arise, adversely impacting their motivation for research. The findings also highlight significant variations in the extent of confidence deficiency among students across different academic disciplines. In light of these insights, we suggest several strategies to bolster and enhance students' confidence and their ability to engage in scientific research.

Keywords: Self-confidence deficiency; scientific research; students; behavior; cognition; emotions.

Mã bài báo: JHS - 274

Ngày nhận bài sửa: 02/06/2025

Ngày nhận bài: 05/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 20/05/2025

1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu khoa học là một trong những hoạt động học thuật quan trọng trong đào tạo đại học, góp phần phát triển tư duy phản biện, năng lực sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề cho SV. Tuy nhiên, thực tế cho thấy không ít SV dù có năng lực và tiềm năng vẫn e ngại, trì hoãn hoặc né tránh việc tham gia vào hoạt động NC. Một trong những nguyên nhân cơ bản và phổ biến dẫn đến tình trạng này là sự thiếu tự tin. Việc SV thiếu tự tin không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả NC mà còn cản trở sự phát triển năng lực tự học và tư duy độc lập của SV.

Tình trạng thiếu tự tin trước khi thực hiện NCKH ở SV là một vấn đề cần được quan tâm đúng mức, đặc biệt trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay đang khuyến khích SV tích cực tham gia NC ngay từ những năm đầu. Do đó, việc nhận diện cụ thể các biểu hiện của sự thiếu tự tin qua các khía cạnh hành vi, nhận thức và cảm xúc sẽ là cơ sở quan trọng để xuất một số giải pháp hỗ trợ phù hợp, giúp SV vượt qua rào cản tâm lý và mạnh dạn, tích cực tham gia vào hoạt động NCKH.

2. Cơ sở lý luận về thiếu tự tin trước khi thực hiện nghiên cứu khoa học

2.1. Một số khái niệm

Thiếu tự tin được hiểu là trạng thái tâm lý khi cá nhân cảm thấy không chắc chắn về khả năng của bản thân, nghi ngờ năng lực cá nhân và lo ngại về việc hoàn thành nhiệm vụ. Trong lĩnh vực học thuật, đặc biệt là NCKH, sự thiếu tự tin có thể ảnh hưởng đáng kể đến khả năng khởi xướng, duy trì và hoàn thành các hoạt động NC của SV. Theo Bandura (1997), thiếu tự tin có liên hệ chặt chẽ với mức độ tự hiệu quả cá nhân, tức niềm tin vào khả năng tổ chức và thực hiện các hành vi cần thiết để đạt được mục tiêu.

NCKH là tìm ra đặc tính, bản chất, quy luật chung của sự vật, hiện tượng dựa trên những dữ liệu, số liệu, tài liệu đã thu thập được thông qua các hoạt động tìm hiểu, quan sát, làm thí nghiệm... NCKH hướng đến việc tìm kiếm những điều mà khoa học chưa lý giải được, hoặc là sáng tạo ra những phương pháp, phương tiện kỹ thuật mới để thế giới ngày một phát triển. NCKH là quá trình tìm kiếm những điều mà khoa học chưa biết hoặc là phát hiện bản chất sự vật, phát triển nhận thức khoa học về thế giới; hoặc là sáng tạo phương pháp mới và phương tiện kĩ thuật mới để làm biến đổi sự vật, phục vụ cho mục tiêu hoạt động của con người (Đàm, 2005). NCKH của SV là quá trình mà SV tiến hành tìm tòi, khám phá, phân tích và đưa ra tri thức mới hoặc áp dụng tri thức hiện có vào giải quyết vấn đề cụ thể, thông qua các phương pháp khoa học. Đây là một hoạt

động mang tính trí tuệ cao, đòi hỏi tư duy phản biện, khả năng tự học, sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề (Khanh, 2011).

Nhận diện là quá trình xác định và nhận biết rõ các biểu hiện, dấu hiệu cụ thể của một hiện tượng hay trạng thái tâm lý. Trong bài viết này “nhận diện sự thiếu tự tin trước khi NCKH của SV” được hiểu là phát hiện, mô tả các biểu hiện về hành vi, nhận thức và cảm xúc của SV thể hiện rõ trạng thái thiếu tự tin trước khi thực hiện NCKH.

2.2. Tổng quan tài liệu

Trong những năm gần đây, hoạt động NCKH của SV tại các trường đại học ngày càng được quan tâm. Tuy nhiên, nhiều NC chỉ ra rằng sự thiếu tự tin là một trong những rào cản tâm lý phổ biến và nghiêm trọng ảnh hưởng đến quá trình tham gia và thực hiện NCKH của SV. Bandura (1997) cho rằng, niềm tin vào khả năng bản thân đóng vai trò then chốt giúp SV vượt qua các khó khăn và thử thách trong quá trình NC. Báo cáo của Walden University (2010) chỉ ra SV thường gặp phải nhiều thách thức trong NC, như quản lý thời gian, áp lực hoàn thành nhiệm vụ, thiếu kỹ năng NC và cảm giác thiếu tự tin. Ngoài ra, NC của Awwad và cộng sự (2022) kết luận việc trì hoãn học tập có thể làm giảm lòng tự trọng và ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả học tập, đồng thời nhấn mạnh vai trò của sự tự tin trong việc quản lý hành vi học tập. Hương (2016) nhấn mạnh việc nhiều SV thiếu kỹ năng cần thiết cho NCKH. Điều này khiến họ cảm thấy lúng túng và e ngại khi bắt tay vào NC. Tương tự, Đức và nnk. (2020) đã khảo sát 309 SV ngành kinh tế và phát hiện tâm lý lo ngại, sợ sai và thiếu tin tưởng vào năng lực bản thân là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng hoàn thành đề tài NCKH.

Tuy một số công trình đã bước đầu đề cập đến yếu tố tâm lý, song hầu hết các NC hiện tại vẫn chủ yếu tập trung vào các khía cạnh kỹ năng, động lực hay điều kiện bên ngoài. Vì thế, việc NC cụ thể về những biểu hiện, nguyên nhân và hệ quả của sự thiếu tự tin trong hoạt động NCKH của SV là cần thiết. Hướng tiếp cận này không chỉ góp phần bổ sung vào khoảng trống của nền NC hiện nay mà còn có giá trị thực tiễn trong việc đề xuất các giải pháp hỗ trợ tâm lý phù hợp, nhằm khuyến khích SV mạnh dạn, chủ động và tự tin hơn trong việc tham gia vào hoạt động NCKH.

2.3. Lý thuyết học tập xã hội của Albert Bandura

Trong bài viết này, tác giả lựa chọn lý thuyết học tập xã hội của Albert Bandura làm cơ sở lý luận chính để giải thích sự thiếu tự tin của SV khi tham gia NCKH. Sự lựa chọn này xuất phát từ tính toàn diện và khả năng

giải thích sâu sắc mà lý thuyết này mang lại. So với các lý thuyết khác như lý thuyết hành vi hay lý thuyết động lực học, lý thuyết học tập xã hội của Bandura có ưu thế nổi bật nhờ vào việc kết hợp cả yếu tố cá nhân và môi trường xã hội.

Lý thuyết hành vi, mặc dù có giá trị trong việc giải thích hành vi học hỏi thông qua điều kiện hóa và phản xạ, lại không chú trọng đến yếu tố môi trường xã hội. Trong khi đó, lý thuyết động lực học tập trung chủ yếu vào các yếu tố nội tại của SV như động cơ và cảm xúc cá nhân, mà không làm rõ được tác động từ môi trường xung quanh. Ngược lại, lý thuyết học tập xã hội của Bandura đặc biệt nhấn mạnh rằng con người không chỉ học qua kinh nghiệm cá nhân mà còn qua quan sát và mô phỏng hành vi từ những người xung quanh, đặc biệt là từ giảng viên và bạn bè. Vì vậy, lý thuyết này phù hợp với bối cảnh NCKH của SV, nơi mà sự thiếu tự tin có thể được cải thiện thông qua sự hỗ trợ và khích lệ từ môi trường học tập.

Lý thuyết học tập xã hội do Albert Bandura (1977) nhấn mạnh rằng con người học hỏi không chỉ thông qua trải nghiệm cá nhân mà còn qua quan sát, mô phỏng và tương tác với người khác. Bandura cho rằng hành vi con người không chỉ bị chi phối bởi các yếu tố bên trong (động cơ và nhận thức) mà còn bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các yếu tố môi trường bên ngoài. Bandura đề xuất rằng học tập xã hội diễn ra thông qua quá trình mô hình hóa hành vi, tức là quan sát và bắt chước hành vi của người khác. Lý thuyết này bao gồm ba yếu tố quan trọng: (1) Học qua quan sát; (2) Nhận thức về năng lực bản thân; (3) Tác động của môi trường.

Lý thuyết của Bandura có ý nghĩa quan trọng trong việc lý giải những khó khăn tâm lý của SV khi tham gia NCKH: Nếu SV không có cơ hội quan sát mô hình NC tốt từ giảng viên hoặc bạn bè, họ dễ cảm thấy mơ hồ, thiếu tự tin và sợ mắc lỗi. Những SV từng thất bại trong các bài tập NC trước đó có thể hình thành niềm tin rằng NCKH là quá khó và không phù hợp với họ. Nếu SV nhận được sự hướng dẫn rõ ràng, có sự hỗ trợ từ giảng viên và bạn bè, họ sẽ tự tin hơn và ít gặp áp lực hơn khi thực hiện NC.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp NC tài liệu nhằm tổng hợp, phân tích và hệ thống hóa các lý thuyết, kết quả NC, báo cáo khoa học và ấn phẩm của các tác giả trong và ngoài nước liên quan đến vấn đề thiếu tự tin của SV trước khi thực hiện NCKH.

Đồng thời, bài viết cũng kết hợp phương pháp tiếp cận định lượng và định tính để khảo sát các biểu hiện và mức độ thiếu tự tin của 202 SV khóa D19 và D17 Trường Đại học Lao động - Xã hội. Kết quả khảo sát được xử lý bằng phương pháp thống kê toán học để phân tích, đối chiếu và so sánh các biểu hiện thiếu tự tin của SV nói chung và giữa SV của hai khoa Công tác xã hội và Quản trị kinh doanh (QTKD) nói riêng.

4. Kết quả nghiên cứu

Việc SV còn thiếu tự tin trước khi tiến hành một NCKH được chúng tôi tiến hành tìm hiểu thông qua các biểu hiện về hành vi, về nhận thức và một số biểu hiện về cảm xúc.

* Biểu hiện sự thiếu tự tin của SV trước khi NCKH qua hành vi

Bảng 1. Các hành vi biểu hiện của việc sinh viên thiếu tự tin trước khi tham gia NCKH

S T T	Nội dung	Không bao giờ	Đôi khi	Thường xuyên	Rất thường xuyên
		(%)	(%)	(%)	(%)
1.	Trì hoãn hoạt động, lười lách làm việc	7,9	51,5	31,2	9,4
2.	Thụ động tìm kiếm thông tin, tài liệu	11,4	43,8	35,3	9,9
3.	Tránh né/ không tham gia tích cực	15,8	46	25,7	12,4
4.	Liên tục thay đổi ý tưởng/ chủ đề	19,8	42,1	26,7	11,4
5.	Liên tục hỏi ý kiến người khác	10,9	41,1	33,7	14,4
6.	Không hoàn thành công việc đúng hạn	28,7	44,1	19,3	7,9

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu 2025

Dữ liệu khảo sát cho thấy một tỷ lệ đáng kể SV có biểu hiện hành vi thiếu tự tin trong quá trình tham gia NCKH. Cụ thể, 51,5% SV “đôi khi” trì hoãn hoạt động và lùi lịch làm việc, trong khi 31,2% cho biết “thường xuyên” và 9,4% “rất thường xuyên” có hành vi này. Điều này phản ánh khó khăn trong việc bắt đầu và duy trì tiến độ NC - một biểu hiện thường gặp ở những SV thiếu tự tin, lo sợ thất bại hoặc cảm thấy bản thân chưa đủ năng lực để lựa chọn và đảm nhận nhiệm vụ NC. Điều này khá phù hợp với kết luận: có 96,1% SV tham gia có mức độ trì hoãn học tập từ trung bình đến nghiêm trọng (Ghasempour, S. và cộng sự, 2024) và SV thường gặp khó khăn trong việc lựa chọn đề tài và quản lý thời gian, dẫn đến trì hoãn công việc do cảm giác căng thẳng và gây ra hiệu suất kém trong NCKH (Walden University, 2010).

Kết quả NC cũng cho thấy SV thụ động trong tìm kiếm thông tin và tài liệu cũng khá phổ biến, với 35,3% “thường xuyên” và 9,9% “rất thường xuyên” thể hiện hành vi này. Có 25,7% SV “thường xuyên” và 12,4% “rất thường xuyên” tránh né hoặc không tham gia tích cực vào các hoạt động NC. Hành vi né tránh cho thấy sự dè dặt trong giao tiếp, có thể xuất phát từ nỗi sợ bị đánh giá, thiếu cảm giác an toàn trong môi trường NC. Sự trì hoãn và sự tự tin là những cấu trúc liên quan đến nhận thức bắt nguồn từ khả năng suy nghĩ theo những cách phức tạp hoặc lâu dài. SV có sự tự tin cao thì có thể lạc quan về việc giải quyết bất kỳ nhiệm vụ học tập thành công. Mặt khác, học sinh có sự tự tin thấp có xu hướng né tránh khỏi việc đối mặt với các yêu cầu của học thuật (Awwad, 2022).

Một tỷ lệ đáng kể SV (26,7% “thường xuyên” và

11,4% “rất thường xuyên”) cho biết họ liên tục thay đổi ý tưởng hoặc chủ đề NC. Sự thay đổi này không đơn thuần là linh hoạt, mà phản ánh sự thiếu kiên định và lúng túng trong việc xác lập định hướng NC, một biểu hiện rõ của sự bất ổn trong nhận thức về năng lực bản thân. Biểu hiện này thường xuất hiện ở những SV thiếu tự tin trong NCKH. SV có thể bắt đầu với một ý tưởng NC nhưng nhanh chóng thay đổi khi gặp khó khăn, hoặc khi cảm thấy không chắc chắn về hướng đi của mình. Điều này có thể xuất phát từ sự lo lắng về chất lượng NC hoặc cảm giác không đủ khả năng để giải quyết vấn đề. Về điều này, giảng viên N.T.H khoa CTXH chia sẻ: “*Sinh viên thường gặp khó khăn trong việc duy trì sự tự tin khi bắt NCKH. Các em có xu hướng trì hoãn công việc, thay vì bắt tay vào NC ngay lập tức. SV thường hỏi tôi về tiến trình NC của họ và có không chắc chắn về khả năng của mình*”

Việc 33,7% “thường xuyên” và 14,4% “rất thường xuyên” SV hỏi ý kiến người khác trong quá trình thực hiện NC cho thấy sự phụ thuộc cao vào đánh giá từ bên ngoài. Có 28,7% SV khẳng định họ “không bao giờ” trễ hạn, vẫn có tới 19,3% “thường xuyên” và 7,9% lựa chọn ở mức “rất thường xuyên” thừa nhận không hoàn thành công việc đúng hạn. Điều này cho thấy biểu hiện của sự thiếu tự tin trong việc ra quyết định độc lập và SV còn hạn chế trong việc quản lý thời gian. Việc không hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn không chỉ là vấn đề tổ chức mà còn liên quan đến sự thiếu tự tin và kiểm soát bản thân.

* Biểu hiện thiếu tự tin của SV trước khi NCKH ở mặt nhận thức:

Bảng 2. Biểu hiện về nhận thức của sinh viên thiếu tự tin trước khi NCKH

STT	Nội dung	Không bao giờ	Đôi khi	Thường xuyên	Rất thường xuyên
		(%)	(%)	(%)	(%)
1.	Khó khăn khi tự đánh giá đúng năng lực bản thân trong nghiên cứu, thường cho rằng mình không đủ giỏi hoặc không có tố chất nghiên cứu.	6,93	62,38	22,28	8,42
2.	Ngắn ngại khi chia sẻ ý tưởng/ quan điểm về NCKH với giảng viên hoặc bạn bè vì lo ngại bị đánh giá thấp hoặc không được công nhận.	17,82	53,96	20,79	7,43
3.	Luôn nghi ngờ về khả năng thực hiện nghiên cứu hiệu quả, cảm thấy bản thân khó có thể hoàn thành một quy trình nghiên cứu đầy đủ.	8,91	39,61	30,19	21,28
4.	Tự thấy bản thân thiếu khả năng phân tích, xử lý và hệ thống hóa thông tin nghiên cứu một cách logic.	5,94	38,61	34,65	20,79
5.	Choáng ngợp và lo ngại rằng khối lượng kiến thức cần nắm bắt trong quá trình nghiên cứu là quá sức với bản thân.	7,92	41,08	32,67	18,31

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu 2025

Kết quả bảng 2 cho thấy tỷ lệ SV thiếu tự tin trước khi thực hiện NCKH qua nhận thức ở mức “thường xuyên” và “rất thường xuyên” theo thứ tự là: khó khăn trong việc phân tích và thu thập thông tin (55,44%). Điều này phản ánh sự thiếu hụt về kỹ năng và cả sự thiếu tự tin trong việc tiếp cận và xử lý tài liệu học thuật. Có 51,47% trả lời ở mức “thường xuyên” và “rất thường xuyên” tự hỏi liệu mình có đủ năng lực để thực hiện NC hay không. Đây là biểu hiện rõ nét của sự thiếu tự tin về mặt nhận thức, hay còn gọi là “self-efficacy”. Bandura (1997) nhấn mạnh rằng sự tự tin vào năng lực bản thân có vai trò quyết định đến việc cá nhân có bắt đầu, duy trì và hoàn thành một hoạt động học tập hay không. Khi SV không tin vào khả năng của mình, họ có xu hướng

tránh né nhiệm vụ học thuật, giảm nỗ lực hoặc phụ thuộc vào người khác. Có 50,98% SV cảm thấy choáng ngợp trước lượng kiến thức lớn cần nắm bắt. Đây là biểu hiện của sự quá tải nhận thức và thiếu kiểm soát trong việc tiếp cận nhiệm vụ.

Như vậy, ba biểu hiện phổ biến nhất này không chỉ cho thấy mức độ thiếu tự tin ở SV là khá cao, mà còn phản ánh những rào cản cả về nhận thức lẫn cảm xúc trong việc tiếp cận hoạt động NCKH. Việc tăng cường hỗ trợ kỹ năng NC và xây dựng niềm tin vào bản thân là cần thiết để thúc đẩy sự tham gia tích cực của SV trong lĩnh vực này.

* Kết quả khảo sát về sự thiếu tự tin của SV trước khi NCKH ở mặt cảm xúc:

Bảng 3. Biểu hiện về cảm xúc khi sinh viên thiếu tự tin

STT	Nội dung	Không bao giờ	Đôi khi	Thường xuyên	Rất thường xuyên
		(%)	(%)	(%)	(%)
1.	Hối hộp và căng thẳng	4,95	36,14	40,1	18,81
2.	Nỗi sợ thất bại, lo lắng không hoàn thành NC/không đạt được kết quả mong đợi	6,44	44,55	34,16	14,85
3.	Chán nản, thất vọng	5,94	44,06	26,14	13,86
4.	Cảm thấy cô đơn	14,36	47,03	25,74	12,87
5.	Cảm thấy bất lực, bối rối và lo lắng	13,86	43,07	30,2	12,87

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu 2025

Các số liệu trong bảng 3 đã chỉ ra rằng SV thường trải qua nhiều cảm xúc tiêu cực trước khi tiến hành NCKH. Phân tích định lượng về biểu hiện cảm xúc của sự thiếu tự tin trong NCKH cho thấy một bức tranh rõ ràng về những thách thức tâm lý mà SV phải đối mặt trong quá trình thực hiện NC. Các kết quả khảo sát phản ánh một loạt các cảm xúc tiêu cực mà SV thường xuyên trải qua, cho thấy mức độ thiếu tự tin trong các giai đoạn chuẩn bị và thực hiện NC.

Cảm giác hồi hộp và căng thẳng chiếm tỷ lệ cao nhất, với 58,91% SV cho biết họ “thường xuyên” hoặc “rất thường xuyên” trải qua cảm xúc này. Điều này cho thấy rằng SV phải đối mặt với sự áp lực tâm lý mạnh mẽ ngay từ đầu quá trình NC, và đây là một yếu tố cản trở họ tự tin vào khả năng hoàn thành NC của mình. SV N.T.T D19QK khoa QTKD chia sẻ: “*Khi mới bắt đầu tìm hiểu về NCKH, em cảm thấy rất lo lắng và căng thẳng, đặc biệt là khi phải lựa chọn chủ đề NC. Em luôn tự hỏi liệu mình có đủ khả năng để thực hiện NC này hay không. Cảm giác lo lắng này làm em cảm thấy không chắc chắn*

việc mình có nên tiếp tục tìm hiểu và thực hiện một NCKH hay không”.

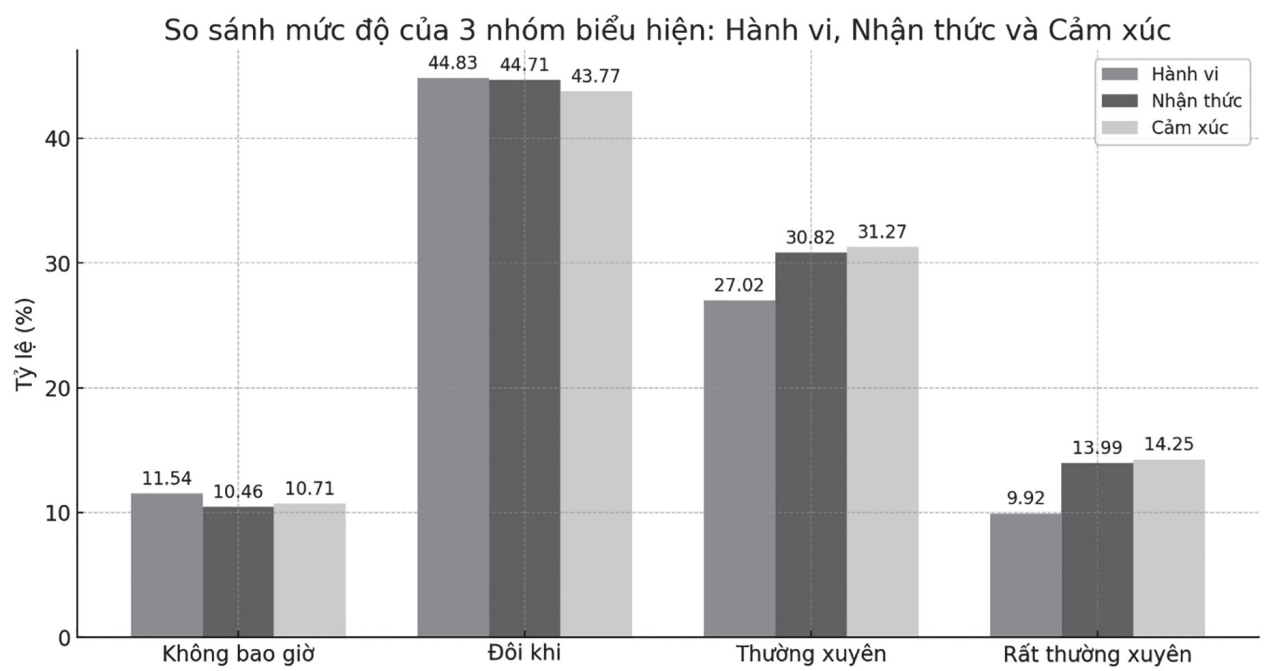
Nỗi sợ thất bại, với tỷ lệ 49,01%, là một biểu hiện rõ ràng khác của sự thiếu tự tin. SV không chỉ lo lắng về việc không hoàn thành NC mà còn lo sợ không đạt được kỳ vọng. Điều này có thể phản ánh sự thiếu niềm tin vào khả năng và năng lực của bản thân, dẫn đến sự lo âu và cản trở trong việc triển khai các công việc NC. Bên cạnh đó, trạng thái chán nản và thất vọng ở mức 40% cũng cho thấy SV dễ bị mất động lực khi gặp phải các khó khăn trong NC. Điều này có thể là dấu hiệu cho thấy họ thiếu khả năng đối mặt với thử thách, hoặc thiếu các chiến lược đối phó hiệu quả khi gặp phải vấn đề.

Cảm giác cô đơn (38,61%) và bất lực, bối rối và lo lắng (43,07%) cũng chiếm tỷ lệ không nhỏ, phản ánh sự thiếu hụt về môi trường hỗ trợ và kết nối học thuật trong quá trình NC. Điều này có thể khiến SV cảm thấy thiếu sự trợ giúp hoặc định hướng, dẫn đến sự thiếu tự tin trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh.

Kết luận từ các con số trên cho thấy sự thiếu tự tin về mặt cảm xúc trong NCKH là vấn đề phổ biến và nghiêm trọng ở SV. Với tỷ lệ SV trải qua các trạng thái cảm xúc tiêu cực dao động từ 40% đến gần 60%, điều này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý của họ mà còn có thể làm suy giảm động lực và hiệu suất NC. Mối quan hệ giữa sự lo lắng trong NC và sự tự tin đã

được Seyed Aliasghar Razavi (2017) kết luận: Lo lắng NC có thể làm giảm số lượng và chất lượng năng suất khoa học của SV và khiến họ đau khổ, lo lắng NC gây ra tình trạng kiệt sức trong giáo dục và sự không hài lòng của SV trong trường học, lo lắng NC cũng ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân hoặc thậm chí đe dọa sức khỏe thể chất và tinh thần của họ.

Hình 1. So sánh mức độ của nhận thức, hành vi và cảm xúc khi SV thiếu tự tin trước khi nghiên cứu khoa học



Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu 2025

Trong ba nhóm, tỷ lệ SV rơi vào mức độ “Đôi khi” là cao nhất, dao động từ 43,77% (Cảm xúc) đến 44,83% (Hành vi). Đáng chú ý, nhóm cảm xúc thể hiện mức độ cao nhất ở hai mức “Thường xuyên” (31,27%) và “Rất thường xuyên” (14,25%). Điều này phản ánh rằng những cảm xúc tiêu cực như căng thẳng, lo lắng, sợ thất bại và cảm giác bất lực là phổ biến và nghiêm trọng hơn so với các biểu hiện thuộc nhóm Hành vi hoặc Nhận thức. Nhóm Nhận thức có tỷ lệ cao thứ hai ở mức “Thường xuyên” (30,82%) và “Rất thường xuyên” (13,99%). Điều này cho thấy sự tự ti về khả năng là một rào cản lớn đối với SV mới bắt đầu NC. Trong khi đó, nhóm Hành vi có mức độ biểu hiện thấp hơn so với hai nhóm còn lại. Tỷ lệ “Thường xuyên” chỉ đạt 27,02% và “Rất thường

xuyên” là 9,92%. Điều này cho thấy những biểu hiện tiêu cực về hành vi như trì hoãn, thụ động tìm kiếm thông tin, hoặc không hoàn thành công việc đúng hạn tuy có xảy ra nhưng không phổ biến bằng các biểu hiện thuộc nhóm cảm xúc hoặc nhận thức. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là nhóm biểu hiện này không cần chú ý, bởi vì nó có thể là hệ quả của những khó khăn về cảm xúc và nhận thức.

Trên cơ sở phân tích những biểu hiện thiếu tự tin của SV một cách tổng quát, chúng ta có thể tiếp tục phân tích các yếu tố chi tiết hơn, để thấy rõ sự khác biệt về việc thiếu tự tin của SV khoa CTXH và khoa QTKD. Việc phân tích chuyên sâu này còn giúp chúng ta nhận diện rõ ràng hơn các biểu hiện thiếu tự tin của SV hai khoa.

Bảng 4. Sự thiếu tự tin của SV trước khi thực hiện nghiên cứu khoa học xét theo khoa

	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD
	Không bao giờ (%)		Đôi khi (%)		Thường xuyên (%)		Rất thường xuyên (%)	
CẢM XÚC								
Cảm giác lo lắng căng thẳng	3,96	0,99	20,79	15,35	23,27	16,83	11,39	7,43
Sợ thất bại	4,46	1,98	24,75	19,8	22,28	11,88	7,92	6,93
Thất vọng, chán nản và mất động lực	4,46	1,49	23,27	20,79	22,77	13,37	8,91	4,95
Cảm thấy cô đơn, thiếu kết nối với những người xung quanh	10,4	3,96	26,73	20,3	14,36	11,39	7,92	4,95
Cảm thấy bất lực, khó kiểm soát tình hình	10,89	2,97	22,28	20,79	18,81	11,39	7,43	5,45
NHẬN THỨC								
Khó khăn khi tự đánh giá đúng năng lực bản thân trong nghiên cứu, thường cho rằng mình không đủ giỏi hoặc không có tố chất nghiên cứu.	4,95	1,98	35,64	26,73	14,36	7,92	4,46	3,96
Ngần ngại khi chia sẻ ý tưởng/ quan điểm về NCKH với giảng viên hoặc bạn bè vì lo ngại bị đánh giá thấp hoặc không được công nhận	13,86	3,96	28,71	25,25	12,87	7,92	3,96	3,47
Luôn nghi ngờ về khả năng thực hiện nghiên cứu hiệu quả, cảm thấy bản thân khó có thể hoàn thành một quy trình nghiên cứu đầy đủ.	4,95	3,96	19,31	20,3	19,8	10,4	15,35	5,94
Tự thấy bản thân thiếu khả năng phân tích, xử lý và hệ thống hóa thông tin nghiên cứu một cách logic.	3,47	2,48	17,82	20,79	12,87	21,78	16,34	4,46
Choáng ngợp và lo ngại rằng khối lượng kiến thức cần nắm bắt trong quá trình nghiên cứu là quá sức với bản thân.	5,94	1,98	19,31	21,78	21,78	10,89	12,38	5,94
HÀNH VI								
Tri hoãn hoạt động, lười lịch làm việc	3,47	4,46	29,7	21,78	20,3	10,89	5,94	3,47

	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD	CTXH	QTKD
	Không bao giờ (%)		Đôi khi (%)		Thường xuyên (%)		Rất thường xuyên (%)	
Thụ động tìm kiếm thông tin, tài liệu	6,44	4,95	25,25	15,84	21,29	13,86	6,44	38,61
Tìm cách tránh né hoặc không tham gia tích cực vào các hoạt động tìm hiểu về NC	10,4	4,46	24,75	21,29	15,35	5,45	8,91	3,47
Liên tục thay đổi ý tưởng hoặc chủ đề NC	13,37	6,44	22,77	19,31	14,85	11,88	8,42	2,97
Liên tục hỏi ý kiến người khác trước khi đưa ra quyết định, thiếu tin tưởng vào khả năng đánh giá của bản thân	6,44	4,46	21,29	29,7	21,29	12,38	10,4	3,96
Không hoàn thành công việc đúng hạn/ chất lượng công việc không đạt yêu cầu	17,33	11,39	26,24	17,82	10,4	8,91	5,45	2,48

Nguồn: Số liệu khảo sát của nghiên cứu 2025

Kết quả phân tích từ Bảng 4 cho thấy SV khoa CTXH có mức độ thiếu tự tin cao hơn rõ rệt so với SV khoa QTKD trên cả ba khía cạnh: cảm xúc, nhận thức và hành vi.

Ở khía cạnh cảm xúc, SV khoa CTXH có tỷ lệ “rất thường xuyên” cảm thấy căng thẳng và lo âu là 11,39%, cao hơn QTKD (7,43%). Tỷ lệ SV CTXH “thường xuyên” sợ thất bại đạt 22,28%, trong khi ở QTKD chỉ là 11,88%. Các biểu hiện khác như chán nản, bất lực và cô đơn cũng xuất hiện ở SV khoa CTXH với tần suất cao hơn từ 5-10% so với SV khoa QTKD. Những số liệu này cho thấy SV khoa CTXH dễ bị chi phối bởi cảm xúc tiêu cực trong môi trường học thuật, đặc biệt khi thực hiện nhiệm vụ NC độc lập. Dữ liệu định lượng trên cũng được củng cố qua phỏng vấn sâu với N.H.T.D, SV năm 4 ngành TLH khoa CTXH: “*Em thường thấy lo lắng mỗi khi làm đề tài, vì sợ không đúng hướng, mà em thì không dám hỏi nhiều.*” Đây là biểu hiện của tâm lý e dè, ngại chủ động - đặc trưng của nhóm SV thiếu tự tin. Về nhận thức, SV khoa CTXH có tỷ lệ “rất thường xuyên” nghi ngờ năng lực bản thân là 15,35%, gần gấp ba lần QTKD (5,94%). Ngoài ra, SV khoa CTXH cũng có tỷ lệ cao hơn trong các biểu hiện như khó khăn trong phân tích và thu thập thông tin (16,34% so với 4,46%) và có

xu hướng đặt ra những yêu cầu quá cao so với bản thân (12,38% so với 5,94%).

Số liệu khảo sát cũng cho thấy SV khoa CTXH có mức độ biểu hiện hành vi thiếu tự tin cao hơn rõ rệt so với SV khoa QTKD ở hầu hết các chỉ số, ngoại trừ một điểm đáng chú ý: tỷ lệ “rất thường xuyên” thụ động trong tìm kiếm tài liệu ở SV QTKD cao vượt trội (38,61%) so với CTXH (6,44%). Sự khác biệt này cho thấy SV CTXH tuy có nhiều biểu hiện thiếu tự tin, nhưng lại có phần chủ động hơn trong việc tìm kiếm thông tin. Điều này có thể do đặc điểm ngành học thường xuyên tiếp cận với các vấn đề thực tiễn xã hội, đòi hỏi kỹ năng truy tìm và tổng hợp tài liệu phong phú. Nhìn chung, dữ liệu khảo sát đã chỉ ra sự khác biệt rõ rệt giữa SV khoa CTXH và SV khoa QTKD trong trải nghiệm cảm xúc, nhận thức và hành vi trước khi tham gia NCKH. SV khoa CTXH có xu hướng đối mặt với áp lực cao hơn, đồng thời họ cũng thể hiện sự thiếu tự tin về năng lực nghiên cứu, ngại chia sẻ ý tưởng và dễ nghi ngờ bản thân. Những yếu tố này góp phần dẫn đến hành vi trì hoãn, tránh né, thay đổi ý tưởng liên tục và phụ thuộc vào ý kiến người khác trong quá trình NC. Trong khi đó, SV khoa QTKD ổn định hơn về mặt cảm xúc và tự tin hơn trong nhận thức nhưng lại thể hiện

sự thụ động đáng kể trong việc tìm kiếm thông tin, tài liệu. Điều này có thể ảnh hưởng đến quyết định và chất lượng tham gia NC. Những xu hướng này cho thấy năng lực NCKH không chỉ phụ thuộc vào kỹ năng chuyên môn mà còn bị chi phối mạnh mẽ bởi yếu tố cảm xúc và hành vi cá nhân.

5. Giải pháp khắc phục thiếu tự tin của sinh viên trước khi thực hiện nghiên cứu khoa học

Dựa trên lý thuyết học tập xã hội của Bandura và kết quả khảo sát thực tế, có thể đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm khắc phục sự thiếu tự tin của SV trước khi tham gia NCKH.

Giải pháp 1: Tổ chức hoạt động nghiên cứu nhỏ có hướng dẫn cụ thể

Để giúp SV từng bước vượt qua cảm giác lo lắng, căng thẳng và nghi ngờ bản thân, nhà trường nên tổ chức các hoạt động NC quy mô nhỏ: viết đề cương NC ngắn, phân tích một bài báo khoa học mẫu hoặc xây dựng bảng khảo sát đơn giản. Các hoạt động này sẽ giúp SV tăng cường kiến thức, kỹ năng và giảm căng thẳng lo âu khi các em quyết định tham gia NCKH.

Giải pháp 2: Triển khai mô hình học hỏi – hướng dẫn giữa SV các khóa

SV năm cuối hoặc đã có kinh nghiệm NC nên được phân công hỗ trợ SV mới tìm hiểu. Người hướng dẫn sẽ hướng dẫn cách chọn đề tài, lập kế hoạch NC, chia sẻ kinh nghiệm vượt qua khó khăn. Hình thức này giúp SV giảm lo lắng vì có người đồng hành và hình thành sự tự tin thông qua quan sát và hỗ trợ thực tế.

Giải pháp 3: Tổ chức tập huấn kỹ năng trình bày và đánh giá ý tưởng

Các khoa nên tổ chức các buổi tập huấn ngắn về kỹ năng trình bày học thuật, kỹ năng phản biện và tự đánh giá đề tài NC. Qua đó, SV học được cách diễn đạt ý tưởng một cách rõ ràng, tự tin hơn khi trình bày trước nhóm hoặc giảng viên, đồng thời biết cách đánh giá mức độ khả thi của ý tưởng mình đề xuất.

Giải pháp 4: Thành lập tổ tư vấn tâm lý học đường chuyên biệt cho SV nghiên cứu

Với tỷ lệ SV có lo lắng, căng thẳng, cảm giác bất lực khi bắt đầu NC, nhà trường nên thành lập tổ tư vấn học đường chuyên hỗ trợ về mặt tâm lý. Nhóm này có thể

tổ chức tư vấn cá nhân, hội thảo chia sẻ cách vượt qua áp lực khi làm đề tài và hướng dẫn SV quản lý thời gian, cảm xúc trong quá trình NC.

Giải pháp 5: Xây dựng ngân hàng đề tài nghiên cứu gợi ý theo ngành

Để hỗ trợ SV trong giai đoạn lựa chọn đề tài cần xây dựng ngân hàng đề tài theo từng ngành học. Mỗi đề tài nên đi kèm gợi ý về mục tiêu, phương pháp, tài liệu tham khảo và phân loại theo độ khó. Điều này giúp SV tiết kiệm thời gian định hướng và yên tâm hơn khi bắt đầu triển khai.

Với các giải pháp được nêu ra, nếu được thực hiện đồng bộ, chúng sẽ góp phần trực tiếp vào việc cải thiện mức độ tự tin của SV, giúp SV mạnh dạn đăng ký và thực hiện nhiệm vụ NCKH.

6. Kết luận

Kết quả NC cho thấy tình trạng thiếu tự tin ở SV trước khi thực hiện NCKH là một hiện tượng phổ biến, thể hiện rõ qua ba khía cạnh: hành vi, nhận thức và cảm xúc. Các biểu hiện như trì hoãn công việc, nghi ngờ năng lực bản thân, lo lắng trước khối lượng kiến thức và ngần ngại chia sẻ ý tưởng không chỉ phản ánh rào cản tâm lý cá nhân mà còn cho thấy nhu cầu cấp thiết trong việc hỗ trợ tâm lý và kỹ năng cho SV. Việc nhận diện cụ thể các biểu hiện thiếu tự tin này không chỉ góp phần làm rõ thực trạng mà còn tạo tiền đề cho những NC tiếp theo về nguyên nhân và giải pháp nâng cao sự tự tin cho SV. Từ đó giúp họ chủ động, sáng tạo, vững vàng và mạnh dạn đăng ký và thực hiện nhiệm vụ NCKH.

Về mặt đóng góp, bài viết cung cấp cái nhìn thực tế về sự thiếu tự tin trong NCKH và đề xuất một số giải pháp, đưa ra các gợi ý cụ thể có thể ứng dụng trong hoạt động cố vấn học thuật và tổ chức chương trình hỗ trợ SV tại các cơ sở giáo dục đại học. Hạn chế của NC là phạm vi khảo sát chỉ giới hạn ở hai khoa, do đó chưa thể khái quát cho toàn bộ SV các khối ngành khác trong toàn trường. Các NC tiếp theo có thể mở rộng quy mô khảo sát và đi sâu hơn vào các yếu tố ảnh hưởng như giới tính, năm học... để có cái nhìn toàn diện hơn về những khó khăn tâm lý của SV từ đó có hướng khắc phục và hỗ trợ các em tốt hơn trong hoạt động NCKH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Awwad et al. (2022). *Procrastination in daily academic tasks and its relationship to self-esteem among university students*. (PDF) Procrastination in daily academic tasks and its relationship to self-esteem among university students

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Đàm, V. C. (2005). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.

- Đức, N. M. và nnk. (2020). Khó khăn trong thực hiện đề tài NCKH của sinh viên khối ngành kinh tế tại TP. HCM. *Tạp chí Khoa học Đại học Văn Hiến*.
- Duyên, N. T. (2022). Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực tham gia NCKH của sinh viên Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Công Thương* số 21. <https://tapchicongthuong.vn/phan-tich-cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-tham-gia-nghien-cuu-khoa-hoc-cua-sinh-vien-truong-dai-hoc-nong-lam-thanh-pho-ho-chi-minh-99872.htm>
- Ghasempour, S., Babaei, A., Nouri, S., Basirinezhad, M. H., & Abbasi, A. (2024). Relationship between academic procrastination, self-esteem, and moral intelligence among medical sciences students: a cross-sectional study. *BMC Psychology*, 12, 225. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01731-8>
- Hương, N. T. X. (2006). Thực trạng và biện pháp rèn luyện kỹ năng nghiên cứu khoa học cho sinh viên đại học. *Tạp chí Thông tin Khoa học và Công nghệ Quảng Bình*, (3), 48-50.
- Hiến, L. M. & Vĩnh, Q.N. (2023). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Khanh, N.C. (2011). *Giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên đại học*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Liên, C. T. & Huyền, N. T. (2024). Thực trạng và giải pháp thúc đẩy hoạt động NCKH của sinh viên Khoa Ngoại ngữ - Học viện Ngân hàng. *Tạp chí Khoa học Ngoại ngữ Quân sự*.
- Phương, T. (2022). Vì sao nhiều bạn trẻ cố trì hoãn công việc? <https://thanhnien.vn/vi-sao-nhieu-ban-tre-co-tri-hoan-cong-viec-1851520307.htm>
- Sơn, C. N. (2024). *Đánh giá thực trạng stress và nhu cầu hỗ trợ tâm lý của SV đại học: Nghiên cứu tại Trường Đại học Yersin Đà Lạt*. Tạp chí Khoa học Yersin. [https://tckhyersin.edu.vn/Data/Upload/MagazineArticle/23/5.%20Chau%20Ngoc%20Son%20-%20KHHCN%20\(50%20-%2059\).pdf](https://tckhyersin.edu.vn/Data/Upload/MagazineArticle/23/5.%20Chau%20Ngoc%20Son%20-%20KHHCN%20(50%20-%2059).pdf)
- Seyed Aliasghar Razavi, et al. (2017). The Relationship Between Research Anxiety and Self-Efficacy. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5723194/>
- Trinh, A. Chinh phục nghiên cứu khoa học - Khó khăn chỉ là thử thách. https://hcmussh.edu.vn/tin-tuc/chinhphucnghien-cuu-khoa-hoc?utm_source=chatgpt.com
- Walden University. (2010). 7 research challenges, Walden University. *Walden Magazine* Volume 5, Number 1

THỰC TRẠNG TẬP LUYỆN THỂ DỤC THỂ THAO CỦA THẾ HỆ GEN Z - ĐỘNG LỰC, THÁI ĐỘ VÀ RÀO CẢN

Hứa Sĩ Đức

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huaduc22121978@gmail.com

Tóm tắt: Tập luyện thể dục thể thao đều đặn là yếu tố quan trọng giúp nâng cao sức khỏe, cải thiện thể chất của con người nhất là nhóm đối tượng thanh thiếu niên. Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá động lực, thái độ và rào cản trong việc tập luyện thể thao của thế hệ Gen Z. Mẫu nghiên cứu gồm 347 người trong độ tuổi từ 15 đến 27 được lấy ngẫu nhiên có chủ đích. Chúng tôi dựa trên lý thuyết tự quyết, thuyết hành vi có kế hoạch cùng phương pháp nghiên cứu định tính, định lượng đã làm rõ thực trạng tập luyện thể dục, thể thao của thế hệ Gen Z như: thời gian, địa điểm tập luyện; loại hình thể thao ưa thích... Tìm ra mức độ đánh giá động lực tập luyện thể thao, nhận thức và thái độ với tập luyện thể thao. Xác định được lý do khiến một số Gen Z chưa tập luyện thể thao hoặc dành ít thời gian cho việc tập luyện. Nhóm tác giả cũng đề xuất một số giải pháp tạo thói quen, tăng động lực và giảm bớt rào cản để thế hệ Gen Z tăng cường tập luyện thể dục thể thao trong thời gian tới. Các giải pháp được đề xuất gồm: đa dạng hóa và cá nhân hóa chương trình tập luyện; thúc đẩy động lực nội tại và hỗ trợ từ môi trường xã hội; cải thiện cơ sở vật chất và chính sách hỗ trợ; lồng ghép vận động vào lối sống hằng ngày.

Từ khóa: Động lực, gen Z, nhận thức và thái độ, rào cản, thể dục thể thao

THE CURRENT STATUS OF PHYSICAL ACTIVITY AMONG GENERATION Z: MOTIVATION, ATTITUDES, AND BARRIERS

Abstract: Regular physical activity and sports play a crucial role in enhancing individuals' health and physical fitness, particularly among adolescents. The objective of this study was to evaluate the motivations, attitudes, and obstacles related to sports participation among Generation Z. A sample of 347 individuals aged 15 to 27 was intentionally selected. Utilizing the self-determination theory, planned behavior theory, and both qualitative and quantitative research methodologies, we have elucidated the current state of physical training and sports engagement within the Gen Z cohort, including aspects such as the timing and location of exercise, as well as preferred sports activities. We aimed to assess the levels of motivation, understanding, and attitudes towards sports training. Additionally, we sought to identify the reasons some members of Gen Z do not engage in sports or allocate minimal time for physical activity. The authors have also suggested several strategies to foster habits, enhance motivation, and mitigate barriers for the Gen Z generation, thereby promoting increased participation in exercise and sports in the future. The recommended strategies encompass: diversifying and personalizing training programs; fostering intrinsic motivation and social support; improving facilities and supportive policies; and integrating physical activity into daily routines.

Keywords: Motivation, gen Z, perception and attitude, obstacles, physical exercise and sports

Mã bài báo: JHS - 275

Ngày nhận bài sửa: 10/06/2025

Ngày nhận bài: 21/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/06/2025

Ngày nhận phản biện: 30/05/2025

1. Giới thiệu

Thế hệ Gen Z là nhóm dân số được sinh từ khoảng những năm 1997 đến 2010, tương ứng với nhóm tuổi từ 15 đến 27 tuổi (trong độ tuổi từ thanh thiếu niên đến thanh niên trưởng thành). Thế hệ này lớn lên cùng sự phát triển Cách mạng 4.0 với công nghệ số, mạng xã hội và Internet, có khả năng tiếp cận và xử lý thông tin nhanh chóng. Môi trường và phương thức sống đã hình thành các đặc trưng của Gen Z như tính cách năng động, tư duy mở, đề cao tính cá nhân, sự tự do lựa chọn và có xu hướng theo đuổi trải nghiệm hơn là sở hữu vật chất. Thói quen tiêu dùng, lối sống của Gen Z cũng phản ánh sự chuyển dịch từ giá trị truyền thống sang giá trị hiện đại, linh hoạt nhưng phụ thuộc vào kỹ thuật số, giải trí trực tuyến và kết nối xã hội ảo. Chính điều này đã tạo ra nhiều rào cản và thách thức trong việc duy trì thói quen sinh hoạt lành mạnh, đặc biệt là các hoạt động liên quan đến thể chất như tập luyện thể thao.

Thể thao giữ vai trò quan trọng đối với sức khỏe thể chất, tinh thần của con người. Nó không chỉ giúp cải thiện chức năng cơ thể mà còn tăng cường hệ miễn dịch, phát triển thể chất cân đối, đồng thời hỗ trợ giảm stress, tăng khả năng tập trung và nâng cao chất lượng giấc ngủ. Nghiên cứu của Strong và nnk., (2005) chỉ ra rằng hoạt động thể chất đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển thể chất và tinh thần ở lứa tuổi thanh thiếu niên. Thiếu vận động ở lứa tuổi này có thể dẫn đến các hệ lụy như thừa cân, béo phì, căng thẳng tâm lý và giảm hiệu suất học tập. Ngoài ra, sức khỏe cũng là một trong ba yếu tố quan trọng cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Tăng cường tập luyện thể thao giúp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, góp phần phát triển kinh tế Việt Nam. Nhận định tầm quan trọng của tập luyện thể dục thể thao, Đảng ta luôn giữ quan điểm chỉ đạo phát triển thể dục thể thao qua các kỳ Đại hội. Gần đây nhất, Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIII đã nhấn mạnh về việc đẩy mạnh phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao, nâng cao sức khỏe cho người dân cả về thể chất, tinh thần, tâm vóc, tuổi thọ cũng như chất lượng cuộc sống. Đảng cũng yêu cầu gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ, kỹ năng sống với giáo dục thể chất, nâng cao tâm vóc con người Việt Nam. Đồng thời, Văn kiện cũng nhấn mạnh việc phát triển thể dục, thể thao trong dân cư, thể thao trong cộng đồng và các phong trào rèn luyện thân thể (Đảng cộng

sản Việt Nam, 2021). Như vậy, với Gen Z thì việc rèn luyện thể thao không chỉ góp phần phát triển thể chất toàn diện, hình thành lối sống tích cực, nâng cao kỹ năng xã hội và sự tự tin trong giao tiếp mà còn là lực lượng nòng cốt để thúc đẩy kinh tế xã hội Việt Nam.

Tuy nhiên, thực trạng hiện nay cho thấy gen Z chưa hình thành thói quen tập luyện thể thao và tần suất tập luyện còn thấp. Trong một nghiên cứu nổi bật về thế hệ iGen của Twenge (2017) đã chỉ ra rằng Gen Z có xu hướng dành nhiều thời gian cho các thiết bị số, đặc biệt là smartphone. Thời gian được “tiêu dùng” vào mạng xã hội, dẫn đến giảm thời gian vận động thể chất và tăng hành vi tĩnh tại (sedentary behavior). Seemiller & Grace (2016) cho rằng Gen Z là thế hệ thực dụng, có xu hướng đề cao hiệu quả và giá trị cá nhân, nhưng cũng dễ bị ảnh hưởng bởi công nghệ và áp lực xã hội. Nhiều nghiên cứu và khảo sát gần đây tại Việt Nam cũng ghi nhận sự suy giảm đáng kể về tần suất vận động của giới trẻ như nghiên cứu của Uyên (2022) về thực trạng và nhu cầu tập luyện thể dục thể thao của đoàn viên thanh niên huyện Chương Mỹ - thành phố Hà Nội. Nghiên cứu của tác giả cho thấy phần lớn thanh thiếu niên được khảo sát đều cho rằng không có thời gian rảnh rỗi hoặc không có người hướng dẫn, tập cùng. Nghiên cứu của Minh & Uyên (2022) về hoạt động thể dục thể thao của sinh viên trường Đại học sư phạm thể dục thể thao Hà Nội thấy đa phần sinh viên trong nghiên cứu đều không thường xuyên tập luyện. Đặc biệt có một nhóm nhỏ hoàn toàn không tập luyện. Chỉ một số ít sinh viên có thói quen thường xuyên tập luyện thể dục thể thao. Cùng với đó, các chính sách khuyến khích thể thao học đường hay cộng đồng vẫn còn chưa thực sự đồng bộ và hiệu quả, dẫn đến sự thiếu quan tâm, ít động lực tham gia từ phía người trẻ (Quý, 2024).

Vì vậy, để tìm hiểu thực trạng trong việc tập luyện thể dục thể thao của Gen Z, chúng tôi tập trung vào các yếu tố như tần suất tham gia, loại hình hoạt động, động lực thúc đẩy, rào cản và nhận thức của giới trẻ đối với thể thao. Mục tiêu nghiên cứu nhằm cung cấp cái nhìn tổng quan, xác định những điểm hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao sự tham gia thể dục thể thao của thế hệ này trong bối cảnh xã hội hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Thể dục thể thao

Khái niệm thể dục thể thao

Hiện nay, chưa có một khái niệm nhất quán về thể dục thể thao nhưng về cơ bản đều xoay quanh việc rèn luyện thể lực và sức khỏe, tính kỷ luật, tính đồng đội và giao tiếp. Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp quốc (2015) đưa ra khái niệm “Giáo dục thể thao là một quá trình giáo dục sử dụng thể thao và hoạt động thể chất như một công cụ để phát triển con người toàn diện, bao gồm kỹ năng vận động, thái độ xã hội và năng lực đạo đức”. Tại Việt Nam, Luật Thể dục, Thể thao năm 2006, được sửa đổi bổ sung năm 2018 (Luật số 26/2018/QH14) cũng đưa ra khái niệm “Thể dục, thể thao là hoạt động rèn luyện thân thể, góp phần phát triển thể chất, tâm vóc, trí tuệ, đạo đức, hoàn thiện nhân cách, nâng cao sức khỏe con người, phát triển giống nòi, tăng cường thể lực và trí lực của nhân dân, phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Như vậy, nhắc tới thể dục thể thao là một loại hình hoạt động mà phương tiện cơ bản là các bài tập thể lực để tăng cường thể chất của con người, nâng cao chất lượng trí lực trong môi trường văn hóa, giáo dục, phục vụ cho bản thân và xã hội.

Ý nghĩa của tập luyện thể dục thể thao

Nghiên cứu của Bailey (2006) về giáo dục thể thao trong trường học cho rằng thể dục thể thao có ý nghĩa thúc đẩy sự phát triển toàn diện của thanh thiếu niên về thể chất, lối sống lành mạnh, cảm xúc, xã hội và nhận thức. Tài liệu về hoạt động thể thao và hành vi của Tổ chức Y tế thế giới (2020) nhấn mạnh, thể thao có ý nghĩa trong ngăn ngừa và giảm nguy cơ tử vong do các bệnh không lây nhiễm (tim mạch, ung thư, tiểu đường...); tăng cường sức khỏe thể chất và tinh thần nhờ các tác dụng của thể dục thể thao (phát triển cơ xương, nhận thức tốt, cải thiện tinh thần, giảm stress và lo âu); nâng cao chất lượng cuộc sống toàn diện...

Định hướng phát triển thể dục thể thao tại Việt Nam

Luật Thể dục, Thể thao (2006) đã đưa ra ba định hướng phát triển thể thao, cụ thể: nâng cao sức khỏe, thể lực, tâm vóc người Việt Nam, góp phần cải thiện đời sống văn hóa, tinh thần cho nhân dân, tăng cường hợp tác, giao lưu quốc tế về thể thao, nâng cao sự hiểu biết giữa các quốc gia, dân tộc phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao, thành lập cơ sở dịch vụ hoạt động thể thao đáp ứng

nhu cầu tập luyện, vui chơi, giải trí của nhân dân, bảo đảm để các cơ sở thể thao công lập và tư nhân được bình đẳng trong việc hưởng ưu đãi về thuế, tín dụng, đất đai theo quy định của pháp luật; ưu tiên đầu tư phát triển thể dục, thể thao ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, bảo tồn và phát triển các môn thể thao dân tộc.

2.2. Lý thuyết nền

Thuyết tự quyết Self-Determination Theory (SDT)

Thuyết tự quyết là một trong các lý thuyết về động lực. Thuyết tự quyết được phát triển bởi Deci và nnk. (1985) và là một trong những lý thuyết nổi bật về động lực, tập trung vào mức độ cá nhân cảm thấy chủ động, tự do trong việc thực hiện hành vi. Theo nhóm tác giả, động lực được chia thành hai nhóm là động lực nội tại và động lực bên ngoài. Động lực nội tại sẽ hình thành các hành vi được thúc đẩy bởi sự hứng thú, yêu thích, cảm giác thỏa mãn của từng cá nhân. Ví dụ, thanh thiếu niên có động lực nội tại trong tập luyện thể dục thể thao sẽ cảm thấy vui thích, cải thiện sức khỏe. Ngược lại, động lực bên ngoài là các hành vi được tạo nên bởi sự thúc ép hoặc vì phần thưởng. Ba nhu cầu tâm lý nền tảng của thuyết này gồm tự chủ; năng lực; gắn kết. Áp dụng với nội dung nghiên cứu thì ba nền tảng này tương ứng như sau: tự chủ là được tự lựa chọn cách tập luyện, địa điểm, thời gian tập luyện và nội dung tập luyện; năng lực là cảm thấy bản thân có thể thực hiện tốt hơn; gắn kết là cảm thấy kết nối với người khác trong quá trình tập luyện thể dục thể thao.

Thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior - TPB)

Thuyết hành vi có kế hoạch là kết quả trong nghiên cứu của Ajzen (1991). Tác giả cho rằng ý định hành vi là yếu tố để dự đoán một hành vi sẽ xảy ra hay không. Ba thành phần chính ảnh hưởng đến hành vi là thái độ, chuẩn chủ quan và nhận thức kiểm soát. Thái độ là việc Gen Z đánh giá tích cực hay tiêu cực về hành vi tập luyện ví dụ như “Tập gym giúp tôi khỏe mạnh hơn” sẽ tạo ra ý định đi tập gym. Chuẩn chủ quan là sự ảnh hưởng đến từ những người xung quanh. Ví dụ, xung quanh gen Z là những người thường xuyên tập luyện thể dục thể thao và khuyến khích Gen Z tập luyện sẽ tạo ý định đi tập thể thao cao hơn với nhóm người bên cạnh không tập luyện và không khuyến khích. Nhận thức kiểm soát là việc Gen Z tự đánh giá

được khả năng kiểm soát và thực hiện hành vi. Ví dụ, có thời gian, có tiền để đến phòng tập thể thao. Áp dụng hành vi trong nghiên cứu là Gen Z có thể muốn tập luyện, nhưng nếu thiếu hỗ trợ xã hội hoặc nghĩ bản thân không đủ khả năng duy trì lịch tập, thì ý định hành vi vẫn thấp. Lý thuyết này cũng giúp phân tích tại sao Gen Z muốn tập luyện thể thao nhưng chưa thực hiện, và gợi ý giải pháp can thiệp (như truyền thông thay đổi thái độ, tạo môi trường ủng hộ).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính

Nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu các tài liệu liên quan đến thế hệ Gen Z và hoạt động tập luyện thể dục thể thao từ các nguồn đã công bố như sách, báo, tạp chí khoa học; Văn kiện, chính sách, luật pháp; Các công trình nghiên cứu trước. Đồng thời, thu thập dữ liệu về đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng Gen Z tham gia khảo sát như: giới tính, nghề nghiệp, nhóm tuổi. Các dữ liệu này giúp khái quát được nhóm đối tượng nghiên cứu và giúp tìm ra lý do, mục tiêu cho việc thực hiện nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để xác định thực trạng và các yếu tố liên quan đến hoạt động thể dục thể thao của thế hệ Gen Z như: địa điểm, số buổi tập luyện, thời gian, động lực tập luyện thể thao, các loại hình thể thao ưa thích, nhận thức và thái độ, rào cản đối với tập luyện thể thao. Các dữ liệu này được sử dụng để mô tả tần suất, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn cho các biến liên tục nêu trên. Ngoài ra, dữ liệu từ nghiên cứu định lượng sẽ kết hợp với các đặc điểm nhân khẩu học nhằm tìm ra sự khác nhau về động lực, nhận thức và thái độ của Gen Z với tập luyện thể thao. Các kiểm định T-test và ANOVA được sử dụng để so sánh giá trị động lực, thái độ giữa các nhóm (giới tính, nhóm tuổi, nghề nghiệp).

3.2. Mẫu nghiên cứu

Căn cứ vào mục tiêu nghiên cứu, mẫu nghiên cứu được lựa chọn từ nhóm thanh thiếu niên và thanh niên thuộc thế hệ Gen Z (sinh từ 1997 đến 2010), đang sinh sống và học tập, làm việc tại khu vực Hà Nội. Mẫu nghiên cứu được lấy theo phương pháp kết hợp giữa chọn mẫu ngẫu nhiên có phân tầng và chọn mẫu thuận tiện. Phân tầng theo giới tính và nhóm tuổi (15-18; 19-22; 23-25; 26-27) nhằm đảm bảo tính đại

diện tương đối. Kích cỡ mẫu khảo sát là 400 người.

3.3. Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập trực tiếp thông qua bảng hỏi tại các địa điểm như trung tâm thương mại, trung tâm thể dục thể thao, câu lạc bộ thể thao, trường trung học phổ thông, trường đại học. Thời gian thu thập dữ liệu từ tháng 1 đến tháng 3 năm 2025. Dữ liệu được kiểm tra, làm sạch như các Bảng khảo sát không trả lời hết các câu hỏi được tính là không hợp lệ (ngoại trừ nhóm lựa chọn đáp án “Không tập luyện” không kèm trả lời chi tiết).

4. Kết quả nghiên cứu

Với 400 phiếu khảo sát được phát ra, nhóm nghiên cứu thu được 347 phiếu hợp lệ. Trong số phiếu hợp lệ này chúng tôi tách thành hai nhóm. Nhóm thứ nhất gồm 41 phiếu được đối tượng khảo sát lựa chọn phương án “Không tập luyện” cho câu hỏi “Anh/chị thường xuyên tham gia hoạt động thể dục thể thao bao nhiêu lần mỗi tuần?”. Vì vậy, 41 đối tượng khảo sát này sẽ được chuyển tới mục khảo sát tìm hiểu về rào cản tham gia thể dục thể thao của bản thân. Nhóm thứ hai với 306 phiếu khảo sát gồm những đối tượng Gen Z có tập luyện thể thao hàng tuần với tần suất khác nhau. Dữ liệu khảo sát về rào cản của nhóm một sẽ được tổng hợp với dữ liệu đánh giá về rào cản của nhóm hai để phân tích chung cùng nhau. Các nội dung phân tích dữ liệu về giới tính, nghề nghiệp, thời gian, địa điểm, động lực... chỉ thực hiện đối với nhóm đối tượng có tham gia tập luyện thể thao.

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Trong tổng số 306 Gen Z tham gia khảo sát thuộc nhóm đối tượng có tập luyện thể dục thể thao hàng tuần (nhóm thứ hai), nữ giới chiếm 59,2%, tương đương 181 người, trong khi nam giới chiếm 40,8%, tương ứng 125 người. Sự chênh lệch này cho thấy mức độ tham gia hoạt động thể dục thể thao của nữ giới trong nhóm Gen Z là khá tích cực. Đây là một kết quả đáng chú ý, bởi nó đi ngược lại với một số định kiến xã hội phổ biến cho rằng nam giới thường có xu hướng tập luyện thể thao nhiều hơn.

Về nghề nghiệp, nhóm người đi học (bao gồm 86 học sinh, tỷ lệ 28,1%, và 70 sinh viên, tỷ lệ 22,9%) chiếm tổng cộng 51% mẫu khảo sát, tương đương 156 người. Điều này phản ánh đặc điểm nổi bật của mẫu khảo sát là tập trung chủ yếu vào những người trẻ đang trong giai đoạn học tập. Ngoài ra, có 70 người đi làm,

chiếm 22,9%, cho thấy một bộ phận không nhỏ Gen Z dù đã tham gia vào thị trường lao động vẫn duy trì thói quen rèn luyện thể dục thể thao. Nhóm được phân loại là “Khác” chiếm 26,1%, tương đương 80 người. Qua quá trình trao đổi và làm rõ thông tin cho thấy đây là nhóm gồm các đối tượng không đi học, không làm việc cố định, trong đó phần lớn là sinh viên mới ra trường đang chờ việc, lao động tự do, tự kinh doanh nhỏ, hoặc nội trợ. Sự hiện diện của nhóm này phản ánh một phần thực trạng chuyển tiếp trong đời sống Gen Z, khi họ bước từ giai đoạn học tập sang làm việc nhưng vẫn duy trì hoạt động thể chất như một phần trong lối sống.

Về nhóm tuổi, nhóm 15-18 tuổi có 76 người tham gia khảo sát, chiếm tỷ lệ 24,8%, nhóm 19-22 tuổi có

71 người, chiếm tỷ lệ 23,2%. Nhóm 23-25 tuổi có số người tham gia khảo sát cao nhất với 96 người, chiếm tỷ lệ 31,4%. Nhóm còn lại 26-27 tuổi có 63 người với tỷ lệ 20,6%. Nhóm tuổi thường đại diện cho nghề nghiệp nhưng chúng tôi vẫn tìm hiểu nhóm tuổi vì đây là một bước nghiên cứu cần thiết và có cơ sở khoa học, dù giữa hai yếu tố này có sự tương đồng nhất định. Ngoài ra, dù nghề nghiệp thường phản ánh nhóm tuổi nhưng vẫn có những trường hợp ngoại lệ như có người vừa học vừa làm, có người đã đi làm nhưng còn rất trẻ (dưới 22 tuổi), có người tốt nghiệp trẻ hoặc chưa có việc làm ở độ tuổi lớn hơn. Vì vậy, phân tích riêng nhóm tuổi giúp tránh nhầm lẫn và bao quát các đặc điểm không thể hiện rõ qua phân loại nghề nghiệp.

Bảng 1. Kết quả phân tích giới tính, nghề nghiệp và nhóm tuổi của Gen Z

Đặc điểm	Giá trị	Số người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ tích lũy
Giới tính	Nữ	181	59,2	59,2
	Nam	125	40,8	100,0
Nghề nghiệp	Học sinh	86	28,1	28,1
	Sinh viên	70	22,9	51,0
	Người đi làm	70	22,9	73,9
	Khác	80	26,1	100,0
Nhóm tuổi	15-18	76	24,8	24,8
	19-22	71	23,2	48,0
	23-25	96	31,4	79,4
	26-27	63	20,6	100,0

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

4.2. Thực trạng tham gia thể dục thể thao của Gen Z

Về thời gian tập luyện trong ngày

Kết quả phân tích cho thấy, trong 306 đối tượng Gen Z trong nhóm có tập luyện thể thao được khảo sát, chỉ có 28 người với tỷ lệ 9,2% thường tập thể dục thể thao vào buổi sáng, 27 người với tỷ lệ 8,8 % tập vào buổi chiều và 81 người với tỷ lệ 26,5% chọn buổi tối làm khung giờ luyện tập. Nhóm tập luyện buổi tối lớn hơn cho thấy buổi tối là khoảng thời gian ưa thích sau giờ học và làm việc. Tuy nhiên, phần lớn nhất - 170 người với tỷ lệ 55,6 % lựa chọn phương án “Không cố

định” cho biết thời gian tập luôn biến động, nghĩa là họ không có lịch tập đều đặn theo khung giờ cụ thể nào. Điều này phản ánh thói quen vận động khá linh hoạt nhưng thiếu tính kỷ luật giờ giấc. Khi trao đổi sâu hơn thì thấy đa phần các Gen Z thường bận rộn với nhiều hoạt động đa dạng và dễ bị chi phối bởi nhiều yếu tố ngoại cảnh, công việc hay học tập đã dẫn tới khung tập luyện thể dục thể thao không cố định.

Về địa điểm tập luyện thể dục thể thao

Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn Gen Z với 185 người chiếm tỷ lệ 60,5% thường tham gia tập luyện thể dục thể thao tại trường học hoặc cơ quan. Như vậy,

môi trường học tập và làm việc vẫn là nơi thuận tiện và phổ biến nhất để Gen Z vận động. Tiếp theo, 74 người chiếm tỷ lệ là 24,2% lựa chọn phương án phòng tập gym, yoga. Nhóm này chủ yếu là người đi làm hoặc nhóm nghề nghiệp “Khác” với xu hướng đầu tư vào các dịch vụ tập luyện chuyên nghiệp. Chỉ có 28 người với tỷ lệ 9,2% tập ngay tại nhà, do điều kiện không gian hoặc thói quen cá nhân, trong khi 19 người với tỷ lệ 6,2% tập ngoài trời ở công viên, sân vận động, cho thấy hoạt động ngoài trời chưa thực sự phổ biến. Nguyên nhân tập luyện ngoài trời không được nhiều Gen Z lựa chọn phần lớn là do Thủ đô Hà Nội có mật độ dân cư cao, hạ tầng cơ sở dày đặc, thiếu không gian tập luyện thể dục thể thao công cộng và ô nhiễm không khí luôn ở mức báo động.

Về tần suất tham gia thể thao

Kết quả phân tích cho thấy trong tổng số 306 người trong nhóm có tập luyện thể thao, có 139 người (45,4%) cho biết họ tham gia hoạt động thể dục thể thao 1-2 lần mỗi tuần, đây là nhóm đông nhất. Tiếp theo, 78 bạn (25,5%) tập luyện ở mức trung bình, từ 3-5 lần/tuần. Đáng chú ý, có 89 bạn (29,1%) tham gia rất tích cực với tần suất trên 5 lần mỗi tuần. Như vậy, hơn một nửa (55,9%) Gen Z tham gia thể thao ít nhất 3 lần/tuần, trong đó gần 30 % tập luyện hơn 5 lần, cho thấy một bộ phận không nhỏ người trẻ đã xây dựng thói quen vận động đều đặn và tích cực.

Về thời lượng trung bình mỗi lần tập luyện

Phân tích cho thấy trong 306 đối tượng Gen Z trong nhóm có tập luyện thể thao tham gia khảo sát,

có 86 người chiếm tỷ lệ 28,1% cho biết mỗi buổi tập thể dục thể thao kéo dài dưới 30 phút, 132 người với tỷ lệ 43,1% tập trong khoảng 30-60 phút và 88 người với tỷ lệ 28,8% dành hơn 60 phút cho mỗi buổi luyện tập. Như vậy, phần lớn Gen Z (71,2%) duy trì thời lượng tập luyện từ 30 đến dưới 60 phút đảm bảo theo đúng khuyến nghị của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2020). Mặc dù tỷ lệ những buổi tập ngắn dưới 30 phút khá cao, vẫn có gần một phần ba người trẻ kiên trì luyện tập trên 60 phút, cho thấy có nhóm cá nhân rất tích cực trong việc rèn luyện thể chất.

Thời gian tập luyện thể thao bình quân/ tuần

Ngoài ra, để xem xét kỹ hơn thực trạng tập luyện thể thao theo tuần của Gen Z, chúng tôi đã tính chuyển giá trị bình quân của tần suất và thời gian tập luyện. Kết quả cho thấy số buổi tập thể dục mỗi tuần trung bình là 3,22 buổi (độ lệch chuẩn (SD) = 2,16), với giá trị nhỏ nhất là 1 buổi và cao nhất là 6 buổi. Thời gian mỗi buổi luyện tập trung bình 46,60 phút (SD = 20,82), dao động từ 20 phút đến 75 phút. Khi tính tổng thời gian tập mỗi tuần, trung bình Gen Z dành 156,36 phút (SD = 130,58) cho hoạt động tập luyện thể thao, nhưng sự phân tán rất lớn (từ 20 phút đến 450 phút), cho thấy có nhóm tập rất ít và nhóm rất tích cực. Nhìn chung, mặc dù mức trung bình đã vượt khuyến nghị tối thiểu của WHO về 150 phút/tuần, sự đa dạng trong thói quen luyện tập vẫn rất rõ. Nhiều Gen Z chỉ tập khoảng 20 phút/tuần trong khi có bạn lên đến hơn 7,5 giờ, phản ánh hành vi cá nhân khác nhau trong thế hệ Gen Z.

Bảng 2. Thực trạng thời gian tập luyện thể thao hàng tuần của Gen Z

Tiêu chí	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Số buổi tham gia thể dục/tuần	306	1	6	3,22	2,158
Thời gian mỗi lần tập (phút)	306	20	75	46,60	20,817
Tổng thời gian tập/tuần (phút)	306	20	450	156,36	130,581

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Loại hình tham gia thể thao của Gen Z

Kết quả điều tra cho thấy Gen Z đa dạng trong việc lựa chọn loại hình thể thao, trong đó Pickleball đứng đầu về số lượt chọn với 116 phiếu, chiếm 12,05%

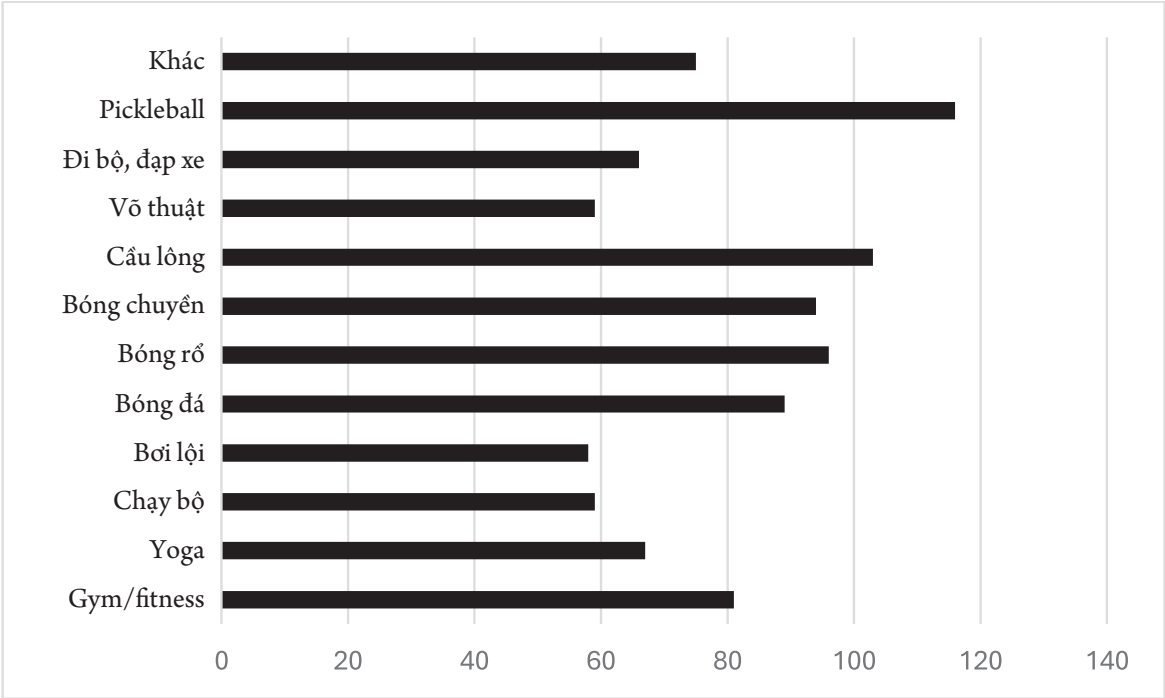
tổng số lựa chọn và tương ứng 37,91% số người tham gia khảo sát đã từng chơi môn này. Xếp ngay sau là cầu lông với 103 phiếu (10,70%; 33,66% số người), kế tiếp là bóng rổ 96 phiếu (9,97%; 31,37%),

bóng chuyền 94 phiếu (9,76%; 30,72%) và bóng đá 89 phiếu (9,24%; 29,08%). Các môn phổ biến tiếp theo gồm gym/fitness (81 phiếu; 8,41 %; 26,47%), lựa chọn “Khác” (75 phiếu; 7,79%; 24,51%), yoga (67 phiếu; 6,96%; 21,90%) và đi bộ, đạp xe (66 phiếu; 6,85%; 21,57%). Cuối cùng, chạy bộ và võ thuật cùng có 59 phiếu (6,13%; 19,28%), trong khi

bơi lội được chọn 58 lần (6,02%; 18,95%).

Như vậy, ngoài các môn thể thao truyền thống như bóng đá, bóng rổ, cầu lông, Gen Z đang xu hướng thử nghiệm và ưa chuộng những môn mới mẻ, dễ tiếp cận như pickleball, đồng thời vẫn duy trì tham gia các hoạt động thể dục cá nhân như gym, yoga và chạy bộ.

Hình 1. Kết quả về loại hình tham gia thể thao của Gen Z



Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

4.3. Động lực tập luyện thể thể dục thể thao

Kết quả thống kê mô tả cho 306 người cho thấy mức độ đồng ý cao nhất dành cho phát biểu “Anh/chị cần có người đồng hành để duy trì thói quen thể thao” (Giá trị trung bình (M)= 3,76; SD = 0,95), cho thấy đa số Gen Z cho rằng có bạn tập cùng sẽ giúp họ kiên trì và dễ hình thành thói quen tập luyện thể thao hơn. Tiếp theo là “Anh/chị sẵn sàng dành thời gian mỗi tuần để tập luyện” (M = 3,68; SD = 1,02), phản ánh thái độ khá tích cực và sẵn sàng ưu tiên thể thao trong lịch sinh hoạt. “Anh/chị tin rằng tập thể dục sẽ giúp cải thiện hiệu suất học tập/làm việc” cũng được đánh giá cao (M = 3,59; SD = 0,96), cho thấy Gen Z nhận thức rõ mối liên hệ giữa vận động và năng suất

học tập, làm việc. Với phát biểu “Anh/chị cảm thấy khỏe hơn sau khi tập thể dục” (M = 3,57; SD = 0,98), phần lớn người trả lời đồng ý rằng thể thao mang lại lợi ích sức khỏe trực tiếp. Phát biểu được đồng ý thấp nhất là “Anh/chị xem thể thao là phần thiết yếu của cuộc sống” (M = 3,33; SD = 1,10), cho thấy mặc dù có thiện chí, Gen Z vẫn chưa coi thể thao là nhu cầu cơ bản và không phải người nào cũng đặt nó vào nhóm ưu tiên hàng đầu. Nhìn chung, các kết quả này cho thấy động lực nội tại (cảm nhận lợi ích sức khỏe, cải thiện hiệu suất) và yếu tố xã hội (cần bạn đồng hành) đều quan trọng với Gen Z, trong khi khái niệm xem thể thao như “phần thiết yếu” của cuộc sống vẫn cần được củng cố thêm.

Bảng 3. Động lực tham gia thể dục thể thao của Gen Z

Tiêu chí	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Tôi xem thể thao là phần thiết yếu của cuộc sống	306	1	5	3,33	1,097
Tôi sẵn sàng dành thời gian mỗi tuần để tập luyện	306	1	5	3,68	1,021
Tôi cảm thấy khỏe hơn sau khi tập thể dục	306	1	5	3,57	0,980
Tôi cần có người đồng hành để duy trì thói quen thể thao	306	1	5	3,76	0,948
Tôi tin rằng tập thể dục sẽ giúp tôi cải thiện hiệu suất học tập/ làm việc	306	1	5	3,59	0,958

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

4.4. Rào cản tập luyện thể dục thể thao của Gen Z

Trong số 347 đối tượng tham gia khảo sát với 1070 sự lựa chọn các rào cản mà Gen Z cho rằng nó ảnh hưởng tới việc tham gia tập luyện thể dục thể thao của bản thân. Trong tổng số 1070 lựa chọn có đến 277 người tương ứng với tỷ lệ 79,83% cho biết thiếu thời gian là lý do chính cản trở họ tập luyện. Tiếp theo, 172 người tương ứng với tỷ lệ 49,57% cho rằng gặp khó khăn do không có địa điểm luyện tập phù hợp, và 160 người tương ứng với tỷ lệ 46,11% thừa nhận thiếu động lực. Vấn đề tài chính hạn chế cũng được

143 người tương ứng với tỷ lệ 41,21% nêu ra, trong khi rào cản thiếu người tập cùng chiếm tỷ lệ 37,46% với 130 đối tượng khảo sát lựa chọn. Ngoài ra, 65 người tương ứng với tỷ lệ 18,73% cho biết họ ngại đám đông hoặc tự ti, và 123 người tương ứng với tỷ lệ 35,45% lựa chọn phương án “Lý do khác”. Các lý do này gồm các nguyên nhân cá nhân như sức khỏe, công việc bận rộn hoặc các ràng buộc gia đình. Tổng hợp lại, mặc dù tồn tại nhiều loại rào cản, nhưng áp lực về thời gian và điều kiện cơ sở vật chất vẫn là hai yếu tố được Gen Z liệt kê nhiều nhất.

Bảng 4. Kết quả dữ liệu rào cản tham gia thể dục thể thao của Gen Z

Rào cản	Số lượt người	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ phần trăm trên tổng số
Thiếu thời gian	277	25,89	79,83
Thiếu động lực	160	14,95	46,11
Không có địa điểm luyện tập phù hợp	172	16,07	49,57
Không có người tập cùng	130	12,15	37,46
Ngại đám đông hoặc tự ti	65	6,07	18,73
Tài chính hạn chế	143	13,36	41,21
Lý do khác	123	11,50	35,45
Tổng	1070	100,00	

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

5. Kiểm định sự khác biệt đặc điểm mẫu nghiên cứu

Thực hiện kiểm định sự khác biệt đặc điểm mẫu nghiên cứu (giới tính, nghề nghiệp, nhóm tuổi) được

thực hiện nhằm đánh giá sâu hơn các đặc điểm của mẫu nghiên cứu tới động lực tập luyện thể dục thể thao và nhận thức, thái độ tập luyện thể dục thể thao. Việc đánh giá này giúp chúng ta có căn cứ xây dựng giải pháp thu

hợp với từng nhóm đối tượng. Chúng tôi lần lượt tiến hành các kiểm định phù hợp giữa các biến định tính và hai biến định lượng nêu trên.

5.1. Kiểm định sự khác biệt về giới tính

Biến định tính giới tính chỉ có hai giá trị là nam và nữ được lựa chọn nên để phân tích sự khác biệt của biến định tính giới tính và hai biến định lượng là động lực tập luyện thể thao và nhận thức, thái độ tập luyện thể thao chúng tôi sử dụng phép kiểm định T cho hai mẫu độc lập (Independent Sample T Test). Kiểm định này sẽ giúp ta xác định xem có sự khác biệt trung bình của biến động lực tập luyện thể thao và nhận thức, thái độ tập luyện thể thao với các giá trị khác nhau của biến giới tính hay không.

Kiểm định sự khác biệt giới tính của Gen Z và động lực tập luyện thể dục thể thao

Trước tiên, để đánh giá có sự khác biệt về trung bình hay không thông qua kiểm định T, chúng ta thực hiện kiểm định sự đồng nhất phương sai của hai nhóm giá trị biến định tính. Giả thuyết được đặt ra khi thực hiện kiểm định này là H_0 : Không có sự khác biệt phương sai giữa giới tính nam và nữ. Kết quả phân tích dữ liệu phép kiểm Levene kiểm tra tính đồng nhất phương sai (Levene's Test for Equality of Variances) hay còn gọi kiểm định F có $Sig = 0,369 > 0,05$, điều này có nghĩa giả thuyết H_0 được chấp nhận. Hay nói cách khác giữa nhóm giới tính nam và nữ không có sự khác biệt phương

sai một cách có ý nghĩa thống kê. Tiếp theo, chúng ta tiếp tục đánh giá khác biệt trung bình với giả thuyết H_0 : Không có sự khác biệt trung bình giữa hai nhóm nam và nữ. Kết quả từ mục t-test $Sig = 640 > 0,05$: Chấp nhận giả thuyết H_0 , nghĩa là không có sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm giá trị.

Kiểm định sự khác biệt giới tính của Gen Z và nhận thức, thái độ

Thực hiện kiểm định tương tự, trong kiểm định F có $Sig = 0,515 > 0,05$ nên không có sự khác biệt phương sai một cách có ý nghĩa thống kê giữa nam và nữ với nhận thức và thái độ tập luyện thể thao. Kết quả kiểm định t được $sig = 0,810 > 0,05$, nghĩa là không có sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm giá trị trên.

Như vậy, động lực tập luyện thể thao, nhận thức và thái độ không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nam và nữ.

5.2. Kiểm định sự khác biệt về nghề nghiệp

Kiểm định sự khác biệt giữa nghề nghiệp của Gen Z với động lực tập luyện thể dục thể thao

Khác với biến định tính giới tính, nghề nghiệp có 4 nhóm giá trị (học sinh, sinh viên; người đi làm và khác) nên kiểm định Independent Sample T Test không phù hợp. Để đánh giá giá trị trung bình giữa bốn nhóm nghề nghiệp này, chúng tôi sử dụng phân tích phương sai một chiều (One-way ANOVA).

Bảng 5. Thống kê mô tả động lực tập luyện thể dục thể thao theo nhóm nghề nghiệp của Gen Z

Nhóm nghề nghiệp	Số lượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn (SD)	Sai số chuẩn (SE)	Trung bình tin cậy 95% (Thấp - Cao)	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Học sinh	86	3,469	0,552	0,059	3,351 - 3,587	2,17	4,83
Sinh viên	70	3,417	0,676	0,081	3,256 - 3,578	2,00	4,83
Người đi làm	70	3,164	0,710	0,085	2,995 - 3,334	1,83	4,67
Khác	80	3,429	0,571	0,064	3,302 - 3,556	2,33	4,67
Tổng cộng	306	3,377	0,633	0,036	3,306 - 3,448	1,83	4,83

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Trước tiên, chúng tôi thực hiện kiểm định sự đồng nhất phương sai các nhóm nghề của Gen Z. Đặt giả thuyết H_0 : Không có sự khác biệt phương sai giữa các nhóm nghề của Gen Z. Để kiểm định giả thuyết này chúng tôi sử dụng phép kiểm định Levene. Kết quả kiểm định dữ liệu khảo sát cho thấy $Sig = 0,002 < 0,05$: Bác bỏ giả thuyết H_0 , nghĩa là có sự khác biệt phương

sai một cách có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm nghề nghiệp của Gen Z. Sau khi đánh giá khác biệt phương sai, chúng ta đi tới phần đánh giá khác biệt trung bình. Đặt giả thuyết H_0 : Không có sự khác biệt trung bình giữa các nhóm nghề nghiệp với động lực tập luyện thể dục thể thao của Gen Z. Do có sự khác biệt phương sai một cách có ý nghĩa nên chúng ta sử dụng kết quả kiểm

định Welch ở bảng Kiểm định vững về sự bằng nhau của trung bình (Robust Tests of Equality of Means). Tại bảng Robust Tests of Equality of Means thấy

Sig = 0,029 < 0,05: Bác bỏ giả thuyết Ho, nghĩa là có sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm nghề nghiệp.

Bảng 6. Kết quả kiểm định phương sai và trung bình động lực theo nhóm nghề nghiệp

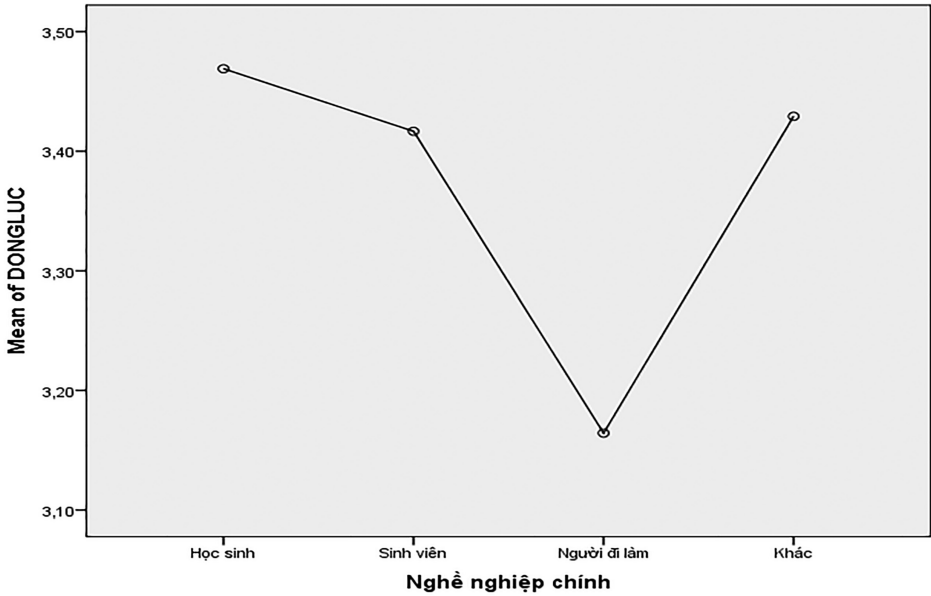
Kiểm định	Thống kê F	df1	df2	Sig. (Ý nghĩa thống kê)
Levene kiểm định phương sai	5,151	3	302	0,002
Welch kiểm định trung bình	3,072	3	162,053	0,029

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Như vậy, động lực tham gia thể thao của thế hệ Gen Z phụ thuộc vào tình trạng nghề nghiệp, với học sinh và nhóm “khác” có động lực cao hơn so với người đi làm. Trao đổi với người tham gia khảo sát thì sự khác biệt này do áp lực công việc, thời gian eo hẹp hơn ở nhóm

người đi làm, trong khi học sinh và các đối tượng khác chưa chịu áp lực công việc nặng nề. Ngoài ra, nhóm học sinh, sinh viên còn tham gia hoạt động giáo dục thể chất theo chương trình tại trường học nên động lực của nhóm này được duy trì cao hơn.

Hình 2. Kiểm định sự khác biệt giữa nghề nghiệp và động lực



Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Kiểm định sự khác biệt nghề nghiệp của Gen Z với nhận thức và thái độ

Kiểm định này chúng ta thực hiện tương tự với giả thuyết HL-0: Không có sự khác biệt phương sai giữa các nhóm nghề của Gen Z với nhận thức và thái độ tập luyện thể thao. Kết quả kiểm định Levene cho thấy Sig = 0,489 > 0,05: Chấp nhận giả thuyết HL-0, nghĩa là không có sự khác biệt phương sai một cách có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm giá trị. Chúng ta sử dụng kết quả kiểm định F ở bảng ANOVA với giả thuyết mới Ho: Không có sự khác biệt trung bình giữa các nhóm giá trị. Kết quả tại bảng ANOVA cho thấy Sig = 0,073 > 0,05:

Chấp nhận giả thuyết Ho, nghĩa là không có sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm giá trị. Như vậy, nhận thức và thái độ tập luyện thể thao của thế hệ Gen Z không phụ thuộc vào tình trạng nghề nghiệp.

5.3. Kiểm định sự khác biệt về nhóm tuổi của Gen Z

Tuy có sự xuất hiện ngoại lệ như có người vừa học vừa làm, có người đã đi làm nhưng còn rất trẻ nhưng trong nghiên cứu này kết quả kiểm định sự khác biệt về nhóm tuổi và động lực tập luyện thể thao, nhận thức và thái độ tham gia thể thao cho kết quả khá tương ứng với kiểm định sự khác biệt về nghề nghiệp.

Bảng 7. Thống kê mô tả động lực tập luyện thể dục thể thao theo nhóm tuổi

Nhóm tuổi	Số lượng (N)	Trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (SD)	Sai số chuẩn (SE)	Khoảng tin cậy 95% (Thấp - Cao)	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
15 - 18	76	3,366	0,619	0,071	3,225 - 3,508	2,17	4,83
19 - 22	71	3,709	0,428	0,051	3,608 - 3,810	2,33	4,67
23 - 25	96	3,299	0,666	0,068	3,164 - 3,434	2,00	4,50
26 - 27	63	3,135	0,652	0,082	2,971 - 3,299	1,83	4,83
Tổng cộng	306	3,377	0,633	0,036	3,306 - 3,448	1,83	4,83

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Kiểm định sự khác biệt về nhóm tuổi với động lực tập luyện thể dục thể thao

Kết quả kiểm định cho thấy tại bảng Levene có sig. =0,00<0,05 cho thấy có sự khác biệt phương sai giữa các độ tuổi của Gen Z với động lực tập luyện thể

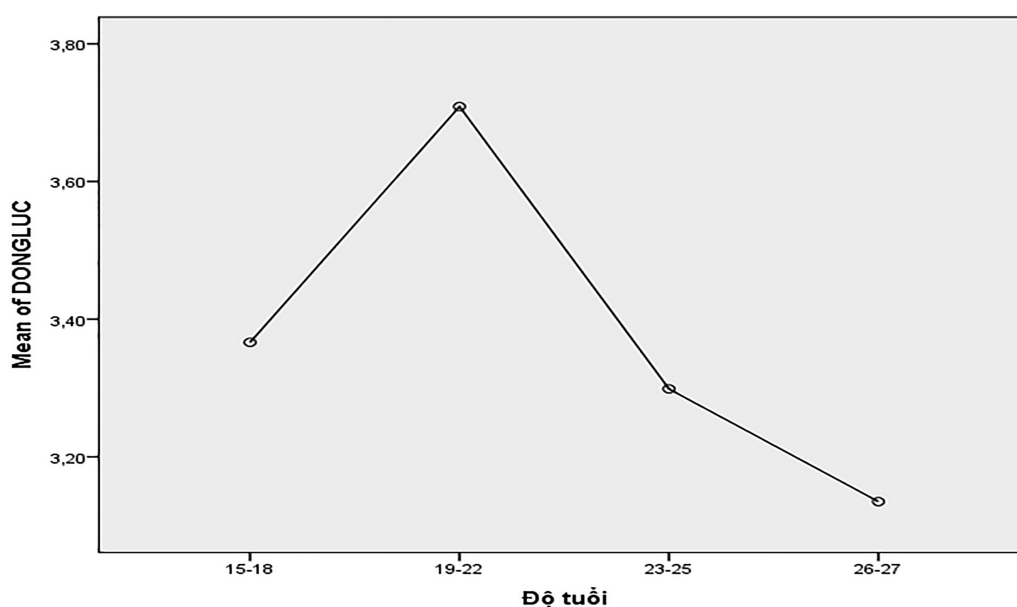
thao. Tiếp tục kiểm tra sự khác biệt trung bình tại bảng Robust Tests of Equality of Means thấy Sig =0,000 < 0,05, nghĩa là có sự khác biệt trung bình một cách có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm giá trị.

Bảng 8. Kết quả kiểm định phương sai và trung bình động lực theo nhóm tuổi

Kiểm định	Thống kê F	df1	df2	Sig. (Ý nghĩa thống kê)
Levene kiểm định phương sai	9,852	3	302	0,000
Welch kiểm định trung bình	15,545	3	160,607	0,000

Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Hình 3. Kiểm định sự khác biệt giữa nghề nghiệp và nhóm tuổi



Nguồn: Dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Kiểm định sự khác biệt về nhóm tuổi với nhận thức và thái độ

Kiểm định sự khác biệt về nhóm tuổi với nhận thức và thái độ cũng cho kết quả tương ứng với nhóm nghề nghiệp. Levene có $\text{sig} = 0,543 > 0,05$ và bảng ANOVA cho thấy $\text{Sig} = 0,0231 > 0,05$. Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm tuổi khác nhau với nhận thức, thái độ tập luyện thể thao trong thế hệ Gen Z.

6. Bàn luận và đề xuất giải pháp

6.1. Bàn luận

Thông qua kết quả nghiên cứu, chúng tôi nhận thấy một số vấn đề chính như sau:

Thứ nhất, Gen Z tập luyện thể dục thể thao không có thời gian cố định, loại hình tập luyện đa dạng nhưng có thiên hướng sang các loại hình hiện đại và theo xu hướng.

Thứ hai, hạn chế về địa điểm tập luyện thể dục thể thao cho người dân nói chung và Gen Z nói riêng. Đặc biệt là khu vực đô thị như Hà Nội, thiếu không gian công cộng và cơ sở vật chất phù hợp cho việc tập luyện. Các trung tâm cung cấp dịch vụ tập luyện lại có mức phí cao. Trong khi đa phần Gen Z chưa có thu nhập hoặc thu nhập chưa cao nên tạo ra tâm lý e ngại khi muốn tham gia thường xuyên.

Thứ ba, tần suất tập luyện và thời gian tập luyện trung bình của Gen Z trong tuần có độ lệch chuẩn rất cao cho thấy trong nhóm đối tượng tham gia nghiên cứu có người tập luyện đều đặn, thường xuyên và dành thời gian trên mức tối thiểu theo khuyến nghị của WHO nhưng ngược lại cũng có nhóm Gen Z có chế độ luyện tập ít, thời gian tập thể dục thể thao mỗi ngày còn ngắn.

Thứ tư, động lực tập luyện thể dục thể thao của Gen Z chủ yếu đến từ bạn đồng hành và mong muốn cải thiện sức khỏe, giảm stress, giao tiếp xã hội nhưng chưa xem tập luyện thể thao là một phần thiết yếu của cuộc sống.

Thứ năm, rào cản trong tập luyện thể dục thể thao của Gen Z được các đối tượng tham gia khảo sát đánh giá lớn nhất là do thiếu thời gian, không có địa điểm phù hợp và thiếu động lực, không có người đi tập cùng và tài chính hạn chế. Ngoài ra, lý do ngại đám đông, tự ti không phải là rào cản khiến Gen Z chưa có thói quen tập thể dục thể thao thường xuyên.

Thứ sáu, đặc điểm về nghề nghiệp và nhóm tuổi có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê tới động lực tập luyện thể dục thể thao của Gen Z.

6.2. Giải pháp

Nhà nước đã triển khai nhiều chương trình nhằm đạt được mục tiêu đề ra trong các văn kiện đại hội Đảng. Hiện nay Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đang được triển khai và hướng tới mục tiêu phát triển mạnh các hoạt động thể thao của học sinh, sinh viên, bảo đảm mục tiêu phát triển thể lực toàn diện và kỹ năng vận động cơ bản của học sinh, sinh viên và góp phần đào tạo năng khiếu và tài năng thể thao. Để thúc đẩy sự tham gia tích cực của thế hệ Gen Z vào các hoạt động thể dục thể thao, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp trên cả phương diện cá nhân, giáo dục, xã hội và chính sách.

Thứ nhất, đa dạng hóa và cá nhân hóa chương trình tập luyện

Để có thể đa dạng hóa và cá nhân hóa chương trình tập luyện Nhà nước, xã hội và nhà trường cần phát triển các mô hình tập luyện linh hoạt về thời gian và địa điểm như tập luyện trực tuyến, tập tại nhà, qua ứng dụng di động. Khuyến khích các loại hình thể thao hiện đại, theo xu hướng như gym, fitness, yoga, zumba, pickleball... phù hợp với thị hiếu của giới trẻ. Ngoài ra, cần thiết kế thời lượng buổi tập phù hợp và linh động để Gen Z có thể tập luyện vào các khoảng thời gian trống trong ngày.

Thứ hai, thúc đẩy động lực nội tại và hỗ trợ từ môi trường xã hội

Để tạo các phong trào tập luyện thể thao thì cần tăng được động lực nội tại trong mỗi cá nhân cùng sự hỗ trợ của môi trường xung quanh. Tổ chức các hoạt động thể thao theo nhóm, câu lạc bộ tại trường học, nơi làm việc hoặc cộng đồng nhằm tăng tính gắn kết và duy trì động lực. Lồng ghép các giá trị như cải thiện sức khỏe, giảm stress, cải thiện hình thể... trong tuyên truyền tập luyện. Khuyến khích mỗi cá nhân xác định mục tiêu tập luyện phù hợp với nhu cầu và đặc điểm bản thân để duy trì động lực lâu dài.

Thứ ba, cải thiện cơ sở vật chất và chính sách hỗ trợ

Giải quyết vấn đề cơ sở hạ tầng và cơ sở vật chất phục vụ hoạt động rèn luyện thể thao công cộng rất khó khăn do không gian tại khu vực đô thị như Hà Nội đã quá chật hẹp. Vì vậy, trước mắt cần tăng các thiết bị tập luyện thể thao được lắp đặt tại các khu dân cư như nhà văn hóa, công viên hoặc xung quanh các khu vực hồ nước công cộng. Ngoài ra cần xây dựng chính sách hỗ trợ thể dục thể thao học đường và công sở, tạo điều kiện cho Gen Z dễ tiếp cận với hoạt động thể chất. Vận động

các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ thể thao có các chính sách ưu đãi tài chính như giảm học phí thể thao, liên kết doanh nghiệp, trung tâm thể dục nhằm giảm rào cản tài chính.

Thứ tư, lồng ghép vận động vào lối sống hằng ngày

Để có thể lồng ghép hoạt động tập luyện thể thao vào lối sống hằng ngày cần sự thay đổi mạnh mẽ trong chương trình giáo dục thể chất. Theo đó, chương trình giáo dục thể chất nên đổi mới nội dung và hình thức giáo dục thể chất trong nhà trường theo hướng trải nghiệm, hấp dẫn và thực tiễn. Tạo hiệu ứng lây lan và tạo xu hướng cho giới

trẻ với các hoạt động thể thao theo phương thức truyền thông sáng tạo trên nền tảng số (TikTok, YouTube...) để lan tỏa văn hóa tập luyện thể thao như một xu hướng tích cực. Ngoài ra, cần khuyến khích thói quen vận động thường ngày như đi bộ, đạp xe, sử dụng thang bộ, vận động nhẹ tại chỗ làm... Tạo điều kiện tập luyện phù hợp cho Gen Z đã đi làm thông qua các câu lạc bộ thể thao công sở, chương trình vận động ngắn trong giờ làm việc. Đối với nhóm đang chờ việc, mới tốt nghiệp, cần tăng cường tổ chức các hoạt động thể thao cộng đồng giúp duy trì sức khỏe và kết nối xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.

Ban Chấp hành Trung ương. (2011). *Nghị quyết số 08/NQ-TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020*.

Centers for Disease Control and Prevention. (2019). *Youth Risk Behavior Surveillance System (YRBSS) 2019 results*. U.S. Department of Health and Human Services.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I)*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

Minh, N. H., & Uyên, Đ. T. (2022). Thực trạng hoạt động thể dục thể thao ngoại khóa của sinh viên trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Giáo dục thể chất và thể thao trường học*, (4).

Quý, T. N. (2024). Nâng cao hiệu quả công tác thể dục, thể thao ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Quản lý nhà nước*. Truy cập từ <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/08/13/nang-cao-hieu-qua-cong-tac-the-duc-the-thao-o-viet-nam-hien-nay/>

Quốc hội. (2006). *Luật Thể dục, Thể thao số 77/2006/QH11*. Hà Nội: Văn phòng Quốc hội.

Quốc hội. (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thể dục, Thể thao số 26/2018/QH14*. Hà Nội: Văn phòng Quốc hội.

Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.

Strong, W. B., Malina, R. M., Blimkie, C. J. R., Daniels, S. R., Dishman, R. K., Gutin, B.,... Trudeau, F. (2005). Evidence based physical activity for school-age youth. *The Journal of Pediatrics*, 146(6), 732-737. <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2005.01.055>

Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định về việc phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 (Số: 641/QĐ-TTg)*.

Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy-and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.

UNESCO. (2015). *Quality Physical Education (QPE): Guidelines for PolicyMakers*. UNESCO Publishing

Uyên, Đ. T. (2022). Thực trạng và nhu cầu tập luyện thể dục thể thao của đoàn viên thanh niên huyện Chương Mỹ – Thành phố Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Giáo dục thể chất và thể thao trường học*, (4).

World Health Organization. (2020). *WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240015128>

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.
- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

- 1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.
- 2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).
- 3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.
- 4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.
- 5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.
- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.
- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: <http://ulsa.edu.vn/>

