



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

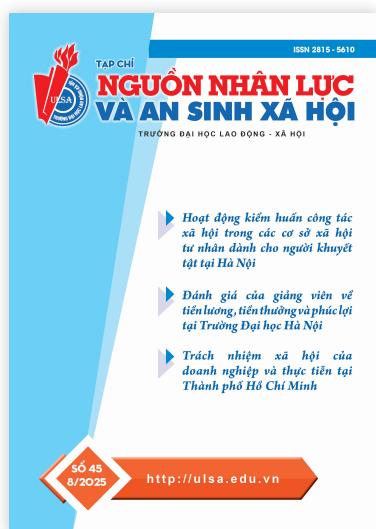
- ▶ *Hoạt động kiểm huấn công tác xã hội trong các cơ sở xã hội tư nhân dành cho người khuyết tật tại Hà Nội*
- ▶ *Đánh giá của giảng viên về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi tại Trường Đại học Hà Nội*
- ▶ *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và thực tiễn tại Thành phố Hồ Chí Minh*

**SỐ 45
8/2025**

<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 45 - Tháng 8/2025

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** Hoạt động kiểm huấn công tác xã hội trong các cơ sở xã hội tư nhân dành cho người khuyết tật tại Hà Nội

Lê Thu Hiền, Chu Thị Kim Ngân

- 13** Đánh giá của giảng viên về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi tại Trường Đại học Hà Nội

Vũ Thị Bằng

- 24** Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và thực tiễn tại Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Đức Tính

- 32** Sự hài lòng của sinh viên đối với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội

Nguyễn Huy Khôi

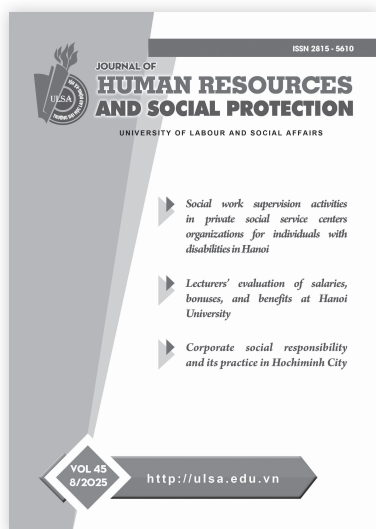
- 43** Nhân tố ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội

Phan Thị Thu Mai

- 53** Luật Tổ tụng hành chính 2015 trong bối cảnh chuyển đổi số

Nguyễn Nam Oanh

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 45 - 8/2025**

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

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** *Social work supervision activities in private social service centers organizations for individuals with disabilities in Hanoi*
Le Thi Thu Hien, Chu Thi Kim Ngan
- 13** *Lecturers' evaluation of salaries, bonuses, and benefits at Hanoi University*
Vu Thi Bang
- 24** *Corporate social responsibility and its practice in Hochiminh City*
Nguyen Duc Tinh
- 32** *Students' satisfaction with physical education activities at the University of Labour and Social Affairs*
Nguyen Huy Khoi
- 43** *Factors affecting the ability to apply public sector accounting standards in public service entities in Hanoi*
Phan Thi Thu Mai
- 53** *The 2015 Law on Administrative procedure in the era of digital transformation*
Nguyen Nam Oanh

HOẠT ĐỘNG KIỂM HUẤN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG CÁC CƠ SỞ XÃ HỘI TƯ NHÂN DÀNH CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TẠI HÀ NỘI

Lê Thu Hiền

Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

lethuhien884@gmail.com

Chu Thị Kim Ngân

Trung tâm Giáo dục kỹ năng cho trẻ có nhu cầu đặc biệt Akari

nganchu12@gmail.com

Tóm tắt: Kiểm huấn có vai trò quan trọng trong phát triển chuyên môn cũng như nâng cao chất lượng dịch vụ công tác xã hội. Tuy nhiên, kiểm huấn công tác xã hội vẫn còn là một vấn đề mới trong các cơ sở xã hội tại Việt Nam. Bài báo này tìm hiểu về công tác kiểm huấn tại 10 cơ sở xã hội cung cấp dịch vụ tư nhân dành cho người khuyết tật ở Hà Nội. Dữ liệu thu thập được thông qua phỏng vấn sâu 3 nhóm tham gia gồm lãnh đạo, kiểm huấn viên và người nhận kiểm huấn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, kiểm huấn mới bắt đầu được thực hiện tại các cơ sở. Tuy nhiên, chưa có quy định cụ thể, chức năng và vai trò của kiểm huấn cũng đã được thể hiện trong thực tế. Cán bộ thực hiện vai trò kiểm huấn viên được phân công dựa trên kinh nghiệm về chuyên môn và vị trí đang đảm nhận mà chưa có được đào tạo bài bản. Mặc dù đánh giá của những người tham gia nghiên cứu khá tích cực, song để đạt được các tiêu chuẩn về kiểm huấn chuyên nghiệp và hiệu quả cần đến sự nỗ lực của tất cả các bên có liên quan và các nghiên cứu chuyên sâu.

Từ khóa: kiểm huấn, phát triển chuyên môn, chất lượng dịch vụ, công tác xã hội, cơ sở xã hội

SOCIAL WORK SUPERVISION ACTIVITIES IN PRIVATE SOCIAL SERVICE CENTERS FOR INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN HANOI

Abstract: Supervision is essential for professional growth and enhancing the quality of social work services. Nevertheless, social work supervision is still a relatively recent concern within social service center in Vietnam. This paper examines supervisory practices at ten private social service organizations that assist individuals with disabilities in Hanoi. Data were gathered through comprehensive interviews with three distinct groups of participants: administrators, supervisors, and supervisees. The results reveal that supervision has only been recently introduced in these organizations. Although formal regulations are absent, the functions and roles of supervision have started to take form in practice. Staff members designated as supervisors were chosen based on their professional experience and current roles, rather than through formal training in supervision. While participants generally provided favorable evaluations, reaching professional and effective supervision

standards will necessitate collaborative efforts from all pertinent stakeholders and additional thorough research.

Keywords: *supervision; professional development; service quality; social work; social service facilities.*

Mã bài báo: JHS - 276

Ngày nhận bài sửa: 17/04/2025

Ngày nhận bài: 28/02/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 17/03/2025

1. Giới thiệu

Công tác xã hội (CTXH) được công nhận là một nghề chuyên nghiệp với đội ngũ nhân viên CTXH được đào tạo bài bản và cung cấp dịch vụ hiệu quả, góp phần quan trọng trong xây dựng xã hội công bằng, văn minh trên cơ sở khoa học và bài học kinh nghiệm đã tích lũy. Kiểm huấn CTXH hình thành và phát triển do bản chất nghề CTXH phức tạp và đầy thách thức, với lĩnh vực can thiệp có độ bao phủ rộng từ vấn đề an sinh xã hội, phúc lợi, y tế, giáo dục đến sức khỏe tâm thần. Vì vậy, nhân viên CTXH cần có những hỗ trợ ở nhiều phương diện khác nhau, đặc biệt là những sinh viên mới tốt nghiệp hoặc cán bộ mới bắt đầu thực hành nghề để đảm bảo chất lượng dịch vụ cung cấp và xây dựng sự tự tin trong công việc. Ở Việt Nam, trong hơn hai thập kỷ qua, CTXH đã có những bước phát triển mạnh mẽ kể từ sau khi Đề án phát triển nghề CTXH ở Việt Nam được ban hành (Đề án 32 ban hành năm 2010), Chương trình Phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030 theo Quyết định 112/QĐ-TTg ban hành năm 2021 và Nghị định 110 ban hành ngày 30/8/2024 về công tác xã hội.

Hiện cả nước có 425 cơ sở trợ giúp xã hội, gồm 195 cơ sở công lập, 230 cơ sở ngoài công lập (Hữu, 2022). Mặc dù đã có mã số nghề nghiệp và một số quy định liên quan đến chức năng nhiệm vụ của người làm CTXH thuộc hệ thống nhà nước, song chưa có các quy định về điều kiện hành nghề, chứng chỉ hành nghề, tiêu chuẩn về chất lượng dịch vụ cũng như các biện pháp và cách thức đảm bảo chất lượng dịch vụ, đặc biệt là thiếu những quy định liên quan đến kiểm huấn CTXH hay trách nhiệm, năng lực của KHV. Kiểm huấn CTXH vẫn đang là một lĩnh vực mới mẻ, các nghiên cứu về lĩnh vực này còn rất hạn chế, chủ yếu tập trung vào kiểm huấn thực hành cho sinh viên CTXH. Vì vậy, nghiên cứu về hoạt động kiểm huấn CTXH là một yêu cầu mang tính cấp thiết vừa mang ý nghĩa lý luận, vừa mang ý nghĩa thực tiễn trong quá

trình phát triển và hướng tới sự chuyên nghiệp của nghề CTXH tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Kiểm huấn CTXH bắt nguồn từ những năm cuối của thế kỷ 19 (Kadushin & Harkness, 2002; Munson, 2002; Tsui, 1997), các tài liệu quan tâm đến lý thuyết và thực hành kiểm huấn, lý thuyết cũng như những nội dung phản ánh thực hành thực tế, rà soát lý luận và các lý thuyết được đưa ra bởi các nhà thực hành và giới học thuật từ những năm 1970.

2.1. Tình hình nghiên cứu trên thế giới

Trên thế giới, có nhiều công trình nghiên cứu về kiểm huấn CTXH theo các chiều cạnh khác nhau nhằm góp phần phát triển và nâng cao chất lượng của hoạt động, đồng thời thúc đẩy phát triển chất lượng dịch vụ CTXH.

Tầm quan trọng của kiểm huấn CTXH đã được khẳng định thông qua các nghiên cứu: kiểm huấn đóng vai trò quan trọng trong thực hành CTXH chuyên nghiệp, không chỉ ở dịch vụ được cung cấp mà còn trong các mối quan hệ nghề nghiệp hiệu quả (Hughes, 2010), kiểm huấn có tính năng động và nó thay đổi về chiều cạnh, mục đích, vai trò, mức độ phù hợp và mối quan hệ với sự phát triển chuyên môn (Johnston, 2021). Tuy nhiên, tiến trình kiểm huấn của cả kiểm huấn viên (KHV) và người nhận kiểm huấn chưa đầy đủ (Mboniswa, 2005). Nghiên cứu tại Đức cho thấy kiểm huấn CTXH sau 20 năm phát triển, từ những năm 1970, kiểm huấn trở thành một nghề mới, với tư cách là một ngành khoa học ứng dụng, cung cấp dịch vụ cho CTXH, hệ thống y tế, dịch vụ giáo dục, quản lý và thậm chí cả lĩnh vực thương mại do nền an sinh có tiêu chuẩn cao (Belardi, 2002). Còn tại New Zealand, hoạt động kiểm huấn ở đây đã phát triển một nền văn hóa nghề nghiệp đặc biệt theo 4 khía cạnh: công nhận và chấp nhận tính đa dạng và đa số, các phương pháp tiếp cận dựa trên văn hóa, sử dụng khái niệm kiểm huấn văn hóa và cam kết thực hành CTXH có năng lực; đồng thời khẳng định

kinh nghiệm của New Zealand cung cấp những hiểu biết và bài học có giá trị cho hoạt động kiểm huấn trên phạm vi quốc tế (O'Donoghue & Tsui, 2012). Trong khi đó, nghiên cứu về nghề CTXH ở Châu Phi khẳng định kiểm huấn là một hợp phần cơ bản trong thực hành CTXH với các KHV phải được đào tạo về 3 chức năng của kiểm huấn gồm hỗ trợ, giáo dục và quản trị hành chính. Kiểm huấn đóng vai trò then chốt trong phát triển chuyên môn của các nhân viên CTXH, mang lại những lợi ích về hỗ trợ và cải thiện chất lượng công việc (Rossouw, 2022).

Kiểm huấn CTXH đã phát triển mạnh mẽ kể từ khi bắt đầu với chức năng hành chính, quản trị tổ chức. Kiểm huấn hiện nay cung cấp cho nhân viên CTXH những hỗ trợ tinh cảm, phát triển năng lực chuyên môn cũng như những chức năng hành chính. Các nghiên cứu trong lĩnh vực này vẫn chưa cùng nhịp phát triển. Vấn đề chính là thiếu các cơ sở thực nghiệm cho kiểm huấn CTXH của các nhân viên chuyên nghiệp (Bogo và McKnight, 2006; Sewell, 2018). Cụ thể, khoảng trống cả về nghiên cứu và thực hành về kiểm huấn của các KHV hỗ trợ cho các nhân viên CTXH. Thực hành cơ bản cho phát triển kiểm huấn chỉ được đề cập đến ở Singapore trong một nghiên cứu tổng quan quốc tế về kiểm huấn CTXH (O'Donoghue và Engelbrecht, 2021). Nghiên cứu này đóng góp kiến thức về kiểm huấn CTXH với sự hiện diện của kiểm huấn trong chương trình thực hành kiểm huấn của các KHV và lượng giá tác động đối với KHV và người nhận kiểm huấn. “Cẩm nang kiểm huấn công tác xã hội quốc tế” năm 2021 đã cung cấp tổng quan toàn diện về kiểm huấn CTXH quốc tế và đưa ra đánh giá phân tích về lý thuyết, thực hành và nghiên cứu kiểm huấn CTXH trong 7 phần: các quan điểm quốc tế; các bối cảnh kiểm huấn; vai trò, trách nhiệm và quan hệ; các mô hình và cách tiếp cận; tiến trình tương tác; kiểm huấn lãnh đạo và quản lý; và các lĩnh vực đang phát triển (O'Donoghue & Engelbrecht, 2021).

Như vậy, các tài liệu nghiên cứu về kiểm huấn trên thế giới rất đa dạng và phong phú. Tuy nhiên, các nghiên cứu này cũng đưa ra những khoảng trống cần tiếp tục có các nghiên cứu để công tác kiểm huấn phát triển chuyên nghiệp hơn.

2.2. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam

Kiểm huấn thực hành cho sinh viên ngành CTXH

Các tác giả Bích, Hùng và Vy (2021) đã cung cấp những thông tin cơ bản về kiểm huấn thực hành

CTXH như khái niệm, đặc trưng, mục đích, vai trò, chức năng, đồng thời chia sẻ những yêu cầu mang tính đặc thù của kiểm huấn thực hành CTXH tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh gồm năng lực chuyên môn về CTXH (đã qua đào tạo CTXH hoặc các ngành gần như Tâm lý học, Xã hội học), có kinh nghiệm thực tiễn, hiểu biết về cơ sở thực hành, có một số kỹ năng cơ bản như kỹ năng giao tiếp, hướng dẫn, điều phối và duy trì mạng lưới cơ sở thực hành CTXH. Kết quả nghiên cứu của các tác giả cũng góp phần xây dựng các tiêu chí chọn lựa KHV thực hành nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo ngành CTXH của nhà trường.

Các tiêu chuẩn về KHV cũng đã được nhắc đến trong các nghiên cứu bao gồm Bình (2021) được đào tạo về chuyên môn CTXH, có nhiều kinh nghiệm thực tế; (1) Có kỹ năng kiểm huấn thực tập; (2) Hiện đang công tác tại một cơ sở xã hội hay một tổ chức đào tạo; (3) Luôn có tinh thần học hỏi và nhiệt tình hỗ trợ cho những nhân viên CTXH tương lai; (4) Quan trọng nhất là phải hiểu rõ mục tiêu đào tạo, cũng như mục tiêu thực hành thực tập, đồng thời chấp nhận các quy định kiểm huấn theo đúng chương trình đào tạo của trường (Bình, 2021); (5) Nắm được quy trình thực hành CTXH của sinh viên tại cơ sở và sẵn sàng hỗ trợ khi cần thiết, và (6) Có cam kết với Học viện về hỗ trợ việc học tập của sinh viên để đạt mục tiêu trong toàn bộ thời gian thực hành, thực tập tại cơ sở (Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam, 2015; Đại học Mở Bán công Thành phố Hồ Chí Minh, 2011)

Tác giả Mai (2022) trong nghiên cứu của mình đã khẳng định thái độ của cán bộ giáo viên hướng dẫn, của KHV tại cơ sở can thiệp là lý do quan trọng để sinh viên lựa chọn làm việc với nhóm trẻ này. Mặc dù, họ nhiệt tình và tận tâm hướng dẫn song phần lớn lại là những cán bộ quản lý hoặc giáo viên can thiệp kiêm nhiệm nên đều không được đào tạo đúng chuyên ngành, do đó, không cung cấp được nhiều kiến thức và kỹ năng chuyên môn CTXH cho sinh viên thực hành, thực tập.

Kiểm huấn cán bộ nhân viên

Công tác kiểm huấn đối với cán bộ nhân viên làm nghề được đề cập đến trong các tài liệu được xây dựng trong các khóa đào tạo ngắn hạn như: Tài liệu “Kiểm huấn Công tác xã hội” của (MOLISA-ULSA-CFSI-ASI-AP-UNICEF, 2011) hay cuốn “Sổ tay kiểm huấn quản lý trường hợp” của Catherine Medina (2014) đưa ra hướng dẫn về KH đối với

cán bộ quản lý trường hợp trong khuôn khổ mô hình Quản lý trường hợp với người khuyết tật tại thành phố Đà Nẵng.

Tóm lại, từ những kết quả nghiên cứu quốc tế và trong nước đều khẳng định tầm quan trọng của kiểm huấn đối với chất lượng dịch vụ cung cấp, sự phát triển chuyên môn của nhân viên cũng như giúp tổ chức duy trì và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, vẫn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu về kiểm huấn, thực hành kiểm huấn.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp phân tích tài liệu, phương pháp thu thập thông tin bằng phỏng vấn sâu bán cấu trúc. 3 bộ câu hỏi được thiết kế dành cho 3 nhóm khách thể nghiên cứu gồm lãnh đạo, KHV và người được kiểm huấn tại cơ sở xã hội tư nhân dành cho người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đạo đức nghiên cứu được thực hiện thông qua đồng ý tham gia của người được phỏng vấn, vấn đề bảo mật thông tin và cam kết sử dụng vì mục đích nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu thực địa được thực hiện tại 10 cơ sở với 31 phỏng vấn sâu (PVS) với thời lượng trung bình 120 phút/phỏng vấn, tuy nhiên, có 03 trường hợp phỏng vấn được kéo dài 150 phút để khai thác tối đa thông tin hữu ích phục vụ cho nghiên cứu.

Với phương pháp nghiên cứu định tính sử dụng PVS bán cấu trúc trong khuôn khổ nghiên cứu này, dữ liệu được tổng hợp và phân tích theo phương pháp phân tích theo chủ đề. Phân tích này được thực hiện thông qua một quá trình mã hóa qua một số giai đoạn, cụ thể từ việc tạo và thiết lập các mã có ý nghĩa, làm quen với dữ liệu đã được thu thập, tạo mã ban đầu, tìm kiếm các chủ đề giữa các mã, rà soát các chủ đề, xác định và đặt tên các chủ đề; viết báo cáo cuối cùng.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Quan điểm về kiểm huấn và vai trò của kiểm huấn viên trong các cơ sở xã hội

Kiểm huấn trong một tổ chức cung cấp dịch vụ xã hội được xác định là một tiến trình tương tác trong bối cảnh của một mối quan hệ tích cực, không phân biệt đối xử, dựa trên nền tảng của những lý thuyết, mô hình và quan điểm riêng, trong đó một KHV tiến hành kiểm huấn đối với một người nhận kiểm huấn thông qua việc thực hiện các chức năng giáo dục, hỗ trợ, quản trị hành chính và điều hòa để thúc đẩy cung cấp dịch vụ một cách hiệu quả và chuyên nghiệp. Một số quan điểm cá nhân về kiểm huấn được các thành viên tham gia nghiên cứu đã thể hiện tầm quan

trọng của kiểm huấn trong hoạt động của các tổ chức cung cấp dịch vụ cũng như đảm bảo và tăng cường chất lượng của dịch vụ được cung cấp.

“Kiểm huấn là một phần không thể thiếu hay nói cách khác là rất quan trọng trong hoạt động của đơn vị. Kiểm huấn giúp phát triển và nâng cao năng lực của đội ngũ cung cấp dịch vụ và góp phần nâng cao chất lượng của dịch vụ được cung cấp cho đối tượng hưởng lợi/ thân chủ” (PVS - Nam, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Bên cạnh đó, những người tham gia nghiên cứu cũng khẳng định kiểm huấn không chỉ là một nội dung mới và thuật ngữ này cũng chưa được biết đến nhiều, đồng thời nêu rõ nhận thức tại các cơ sở xã hội chưa hiểu về kiểm huấn nên chưa có các qui định về kiểm huấn trong tổ chức:

“Kiểm huấn là thuật ngữ khá mới tại Việt Nam, phần lớn các cơ sở cung cấp dịch vụ không hiểu về kiểm huấn, không có qui trình kiểm huấn đối với nhân viên mới hoặc thực tập sinh. Các cơ sở cung cấp dịch vụ cũng có các hoạt động đào tạo, nâng cao năng lực chuyên môn nói chung cho nhân viên, tuy nhiên chỉ đơn thuần là hỗ trợ, đào tạo chuyên môn” (PVS - Nữ, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Tuy nhiên, với các KHV là người có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực CTXH lâu năm, họ khẳng định kiểm huấn được hình thành cùng với sự hình thành và phát triển của nghề CTXH tại Việt Nam. Điều này cho thấy sự khác biệt giữa những người có kinh nghiệm và hiểu biết về nghề so với những người có nền tảng từ các ngành khác hoặc chưa có nhiều kinh nghiệm.

“Trong lĩnh vực CTXH tại Việt Nam, kiểm huấn được đề cập đến từ khi CTXH bắt đầu hình thành nhưng chưa được hiểu đúng bản chất cũng như chưa được quan tâm đúng mức. Kiểm huấn CTXH không chỉ dừng lại ở kiểm huấn sinh viên CTXH thực hành thực tập mà còn là quá trình hỗ trợ của những người có kinh nghiệm, kỹ năng nhiều hơn dành cho những ai mới vào nghề và những người cần hỗ trợ. Kiểm huấn là trách nhiệm nghề nghiệp của mỗi nhân viên CTXH” (PVS - Nữ, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Mặc dù vậy, tất cả đều cũng có chung quan điểm kiểm huấn chưa được hiểu đúng về mặt bản chất, thiếu các qui định về kiểm huấn, chưa có hướng dẫn hay qui trình thực hiện. Kiểm huấn CTXH thiên về hướng kiểm huấn cho sinh viên CTXH trong quá

trình thực hành, thực tập, kiểm huấn trong các tổ chức cung cấp dịch vụ chưa được quan tâm đúng mức, thậm chí ở một số cơ sở không có kiểm huấn.

“Thuật ngữ kiểm huấn viên hầu như không được sử dụng trong công việc thường ngày mà chủ yếu là áp dụng trong quá trình hướng dẫn sinh viên thực hành” (PVS - Nữ, 12 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Hiện nay, gần như không có kiểm huấn tại cơ sở” (PVS - Nữ, KHV, 13 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Kết quả nghiên cứu thực tế tại 10 cơ sở cho thấy, chỉ có một số KHV xác định được một phần nội dung của kiểm huấn dưới góc độ hướng dẫn, hỗ trợ hoặc kiểm tra, giám sát; chưa thực sự hiểu rõ các đặc điểm, tính chuyên nghiệp và yêu cầu của kiểm huấn:

“Kiểm huấn là một phần công việc góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (chuyên môn, tâm lý, lý tưởng...) nhờ đó chất lượng dịch vụ do cơ sở cung cấp được cải thiện. Nhân viên hiểu rõ việc mình cần làm, hiểu được tiêu chuẩn dịch vụ của cơ sở mình” (PVS - Nữ, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Kiểm huấn để hướng dẫn nhân viên mới hoặc cho sinh viên CTXH” (PVS - Nữ, KHV, 12 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Kiểm huấn là hướng dẫn, hỗ trợ khi gặp khó khăn” (PVS - Nữ, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Tuy nhiên, ngay cả những người tham gia đã từng được đào tạo về CTXH lại phân tích kiểm huấn từ góc độ triết lý, phân tích ngữ nghĩa của từ thay vì nhận thức về kiểm huấn dưới góc độ chuyên môn:

“Tôi thích từ này, theo phân tích triết lý: kiểm là kiểm tra, giám sát xem có làm đúng hay không. Huấn là từ hay hơn vì nó là huấn luyện. Vừa hữu ích cho KHV và người nhận kiểm huấn, cả hai cùng tốt thì chất lượng dịch vụ cung cấp sẽ hiệu quả hơn. Học và thực tế đi làm thì nhận thấy rõ ràng hơn - KHV không cần phải là người giỏi hơn và đồng đẳng cũng có thể hỗ trợ nhau tốt hơn” (PVS - Nữ, KHV, 6 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Chính những phản ánh này cho thấy người làm kiểm huấn chưa có được đào tạo chuyên nghiệp về nội dung này nên còn thiếu những kiến thức cơ bản về kiểm huấn. Bên cạnh đó, kết quả thực tế cho thấy không có nhiều người tham gia phỏng vấn hiểu về kiểm huấn, thậm chí, có người có khẳng định đây là lần đầu tiên được nghe đến khái niệm này:

“Đây là lần đầu tiên biết về thuật ngữ này. Phân tích ý nghĩa của thuật ngữ, cá nhân cho rằng kiểm huấn phải được diễn ra thường xuyên, liên tục, theo quá trình” (PVS - Nữ, KHV, 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Em chưa bao giờ nghe đến kiểm huấn... thực sự không biết có thể hình dung thế nào để hiểu thuật ngữ này” (PVS - Nữ, Người nhận kiểm huấn 8).

Như vậy, có thể thấy rõ ràng rằng dù được phân công ở vị trí KHV nhưng chỉ có một số ít hiểu được bản chất của kiểm huấn, một số mới hiểu được một phần còn với đa số chưa biết hoặc chưa hiểu về kiểm huấn.

Khái niệm kiểm huấn cũng được người tham gia thể hiện qua cách nhìn nhận về KHV. Từ kết quả phỏng vấn sâu, người tham gia nghiên cứu nhìn nhận KHV chủ yếu là người hướng dẫn và giúp đỡ mà chưa có cái nhìn tổng thể về vai trò và chức năng của KHV.

“KHV là người hướng dẫn, dẫn dắt cho người học, người làm để có thể áp dụng kiến thức được học vào thực tế. Trong kiểm huấn thực hành cho sinh viên, KHV giữ vai trò kết nối giữa nhà trường và nơi thực hành để sinh viên có thể kết nối giữa kiến thức được học trên lớp vào thực hành. Ở trung tâm, cán bộ can thiệp/giáo viên cần ứng dụng kiến thức vào môi trường làm việc hướng dẫn của KHV thay đổi theo yêu cầu của cơ sở” (PVS - Nữ, KHV, 12 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“KHV giống người hướng dẫn, từ kinh nghiệm và chuyên môn của bản thân để hướng dẫn và giúp đỡ cán bộ, nhân viên mới” (PVS - Nữ, Người nhận kiểm huấn 6).

Những nhận định này phản ánh chức năng giáo dục của kiểm huấn, trong đó KHV là người hướng dẫn trên cơ sở kinh nghiệm và chuyên môn của bản thân. Trong khi đó, KHV không chỉ thực hiện chức năng kiểm huấn giáo dục mà còn phải đảm bảo chức năng hành chính quản trị, hỗ trợ và trung gian/hòa giải mới có thể thực hiện KH trọn vẹn và hiệu quả. Bên cạnh những nhìn nhận về KHV, người tham gia phỏng vấn cũng đưa ra ý kiến cụ thể về những yêu cầu đối với một KHV, cụ thể như sau:

“Có kinh nghiệm chuyên môn, kiến thức chuyên sâu, có óc tổ chức, khả năng lập kế hoạch; tính kỉ luật, thái độ sẵn sàng hỗ trợ người khác, nhạy cảm; có năng lực hướng dẫn, dẫn dắt người khác” (PVS - Nữ, KHV, 8 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Để có thể làm một KHV, cần có trí nhớ tốt, có khả năng lập kế hoạch tốt; theo dõi, giám sát công

việc; có thể hướng dẫn và đóng góp về chuyên môn. Bên cạnh đó, KHV cũng cần làm chi tiết, đồng thời bao quát được tất cả các hoạt động. Về mặt tâm thế phải thư thái, không tạo áp lực, và có tinh thần học hỏi” (PVS - Nữ, Lãnh đạo 2).

“Sẵn lòng trở thành KHV cho các bạn. Nếu làm đúng trách nhiệm của một người KHV thì sẽ rất tốt. Nếu làm sai tinh thần thì gây áp lực cho NNKH” (PVS - Nữ, Người nhận kiểm huấn 7).

Những yêu cầu đối với KHV được đề cập đến ở cả 3 lĩnh vực gồm kinh nghiệm hay kỹ năng, kiến thức và thái độ, song những yêu cầu này chỉ được nhắc chung mà không đưa ra chi tiết. Chính những ý kiến này càng khẳng định thêm sự thiếu hụt những hiểu biết cơ bản về kiểm huấn CTXH trong các cơ sở.

“KHV có vai trò hỗ trợ khi gặp khó khăn và định hướng với sinh viên chưa có kinh nghiệm” (PVS - Nam, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Không những vậy, trong những ý kiến của người tham gia nghiên cứu còn có một số ý kiến cho thấy sự nhầm lẫn về công việc của nhân viên CTXH hay nhân viên xã hội tại các cơ sở cung cấp dịch vụ can thiệp giáo dục đặc biệt hoặc đa ngành cho trẻ khuyết tật:

“KHV phải có tấm lòng trao đi thì mới có thể đảm nhận trách nhiệm này, đồng thời phải nhiệt tình, nhiệt huyết. Về mặt chuyên môn phải đảm bảo được chuyên môn về đánh giá, lượng giá; am hiểu những vấn đề về

trẻ” (PVS - Nữ, Người nhận kiểm huấn 6).

Theo đó, về vị trí công việc của nhân viên CTXH giống như giáo viên can thiệp cho trẻ khuyết tật vì thế, người tham gia đưa ra yêu cầu về mặt chuyên môn tập trung vào đánh giá và can thiệp cho trẻ khuyết tật chính là những yêu cầu chuyên môn giáo dục đặc biệt của giáo viên can thiệp. Trong khi, yêu cầu đối với một KHV CTXH cần phải có những năng lực thiết yếu để cung cấp kiểm huấn hiệu quả gồm (Johnson, 2021):

Các mô hình, phương pháp kiểm huấn và can thiệp
Giải quyết các vấn đề liên quan đến đạo đức, pháp lý và chuyên môn;

Quản lý các tiến trình trong quan hệ kiểm huấn;
Đánh giá và lượng giá kiểm huấn;

Bồi dưỡng sự tập trung chú ý đến sự khác biệt và đa dạng;

Cởi mở và sử dụng quan điểm tự phản ánh, tự đánh giá trong kiểm huấn.

Điều này cho thấy khoảng trống rất lớn trong kiểm huấn thực tế tại các cơ sở xã hội cung cấp dịch vụ cho người khuyết tật tại Hà Nội, đặc biệt là những năng lực của KHV cần có cung cấp kiểm huấn chất lượng cho người nhận kiểm huấn.

Ngoài ra, theo ý kiến của người tham gia thì một KHV lý tưởng phải đảm bảo những yêu cầu cụ thể ở cả ba lĩnh vực gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ:

Bảng 2. Quan điểm về một kiểm huấn viên lý tưởng

Người trả lời	Kiến thức	Kỹ năng	Thái độ
Người nhận kiểm huấn 5	Kiến thức về công việc đang làm Kiểm thức sâu rộng về các lĩnh vực liên quan để có thể giải quyết những câu hỏi của người nhận kiểm huấn	Làm việc nhóm, làm việc cá nhân Lãnh đạo	Hợp tác Lắng nghe Đứng về phía người nhận kiểm huấn để người nhận kiểm huấn có thể chia sẻ những vấn đề mà họ gặp phải
Người nhận kiểm huấn 6	Kiến thức chuyên môn tốt	Kỹ năng truyền đạt, chia sẻ	Đây là nội dung quan trọng nhất vì KHV cần biết trao đi. Khi trao đi tất cả thì nhận được nhiều hơn.
Người nhận kiểm huấn 7	Cần có các kiến thức về văn hóa, chính trị, xã hội; chuyên môn CTXH cũng như tâm lý cơ bản	Có kỹ năng toàn diện về CTXH và tâm lý; tôn trọng và bình đẳng.	Chỉ mang tính chất hỗ trợ người nhận kiểm huấn với mong muốn tốt hơn cho thân chủ và người nhận kiểm huấn để có thể làm chủ năng lực, cung cấp dịch vụ chất lượng cho thân chủ.

Nguồn: Ngân (2024)

Trong quan điểm của những người tham gia phỏng vấn, một KHV lý tưởng là người có kiến thức về công việc đang làm, những lĩnh vực liên quan, môi trường nơi tổ chức hoạt động cũng như chuyên

môn về CTXH hay tâm lý cơ bản. Về mặt kỹ năng, ngoài kỹ năng CTXH còn cần có kỹ năng lãnh đạo và hướng dẫn. Những thái độ cần có là hợp tác, lắng nghe, chia sẻ.

4.2. Hoạt động kiểm huấn trong các cơ sở xã hội tại Hà Nội

NASW và Hiệp hội các hội đồng CTXH (2013) định nghĩa vai trò của KHV CTXH chính là ở trách nhiệm đảm bảo các nhân viên CTXH được kiểm huấn có kiến thức và kỹ năng để cung cấp các dịch vụ có đạo đức và chất lượng cho các khách hàng. Kiểm huấn bao gồm phản hồi, duy trì bảo mật, hỗ trợ và thấu cảm. Tiến trình kiểm huấn phát triển trên nền tảng 4 trụ cột: Kiểm huấn hành chính quản trị, kiểm huấn giáo dục, kiểm huấn hỗ trợ và trung gian/hòa giải. Sự hợp tác này được xây dựng dựa trên tin tưởng và tôn trọng, cả KHV và người nhận kiểm huấn đều có trách nhiệm duy trì tiến trình này.:

“...vai trò quan trọng đảm bảo dịch vụ cho trẻ và phụ huynh đúng hướng liên tục được điều chỉnh và đúng hướng. Hoàn thiện và phát triển dịch vụ hơn chứ không phải là từ mẫu mà mình đã làm” (PVS - Nữ, KHV, 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Kiểm huấn được lập kế hoạch làm việc cụ thể, rõ ràng sẽ góp phần tăng cường tính chuyên nghiệp của tổ chức” (PVS - KHV, 13 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Đảm bảo tiêu chuẩn và chất lượng dịch vụ cung cấp cho đối tượng hưởng lợi/khách hàng” (PVS - Nam, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Quan điểm này cũng được một trong mười lãnh đạo tham gia nghiên cứu nhìn nhận và khẳng định:

“Thông qua việc lập kế hoạch cụ thể và khoa học, đảm bảo cung cấp dịch vụ đúng thời gian hoặc sớm cho người hưởng lợi/người được cung cấp dịch vụ” (PVS - Nam, Lãnh đạo 10).

Bên cạnh đó, kiểm huấn còn được nêu bật ở vai trò và chức năng phát triển đội ngũ nhân sự của cơ sở, tổ chức thông qua các hoạt động huấn luyện, đào tạo của KHV theo nhận thức của cả KHV và người nhận kiểm huấn:

“Nâng cao năng lực cung cấp dịch vụ của đội ngũ cung cấp dịch vụ. Quản lý và xây dựng đội ngũ cung cấp dịch vụ có chất lượng và chuyên nghiệp” (PVS - Nam, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Chỉ dẫn, định hướng rõ ràng cho cán bộ; có các lý thuyết mà mình có; cầm tay chỉ việc; kiểm tra” (PVS - Nữ, Người nhận kiểm huấn 6).

“Nâng cao tính chuyên nghiệp của nhân viên/đội ngũ, tạo ra sự tin tưởng của đối tượng được cung cấp dịch vụ” (PVS - Nữ, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Những nội dung kiểm huấn thực hiện giúp các cơ sở cung cấp dịch vụ phát triển nhân sự, có thể là kỹ thuật thực hiện trực tiếp, có thể là kiểm tra, giám sát (hoạt động kiểm huấn hành chính, quản trị) v.v... Qua quá trình kiểm huấn người nhận kiểm huấn không chỉ nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn mà còn củng cố tâm lý, niềm tin và ý thức về công việc:

“Điều chỉnh kỹ thuật thực hiện trực tiếp - trang bị thêm” (PVS - KHV9).

“Kiểm tra, huấn luyện, hỗ trợ đào tạo con người và nhân sự” (PVS - Người nhận kiểm huấn 7)

“Chỉ dẫn, định hướng rõ ràng cho cán bộ; có các lý thuyết mà mình có; cầm tay chỉ việc; kiểm tra” (PVS - Người nhận kiểm huấn 6).

“Người nhận kiểm huấn học được nhiều kỹ năng vì được kiểm huấn và hướng dẫn. Người nhận kiểm huấn có cơ hội trao đổi với những người cùng học, cùng làm góp phần tăng cường trao đổi. Qua quá trình kiểm huấn, người nhận kiểm huấn sẽ tự tin hơn về mặt chuyên môn, có ý thức hơn trong công việc, đặc biệt là khi nhận được kiểm huấn thường xuyên” (PVS - Nữ, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Ngoài ra, một số phản hồi của người tham gia nghiên cứu còn chỉ ra tác động nhiều chiều của kiểm huấn đối với phát triển tổ chức nói chung thông qua thúc đẩy phát triển chất lượng của đội ngũ chuyên môn và chất lượng dịch vụ cung cấp:

“Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên, tạo sự gắn kết. Nhân viên hiểu mục tiêu, chiến lược, cách thức tổ chức cung cấp dịch vụ... của cơ sở. Cơ sở nắm bắt được những khó khăn, điểm mạnh, điểm yếu để có hỗ trợ phù hợp. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và hoạt động của cơ sở mình” (PVS - Nữ, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Đặc biệt, quá trình kiểm huấn không chỉ giúp người nhận kiểm huấn được xác định nhu cầu hỗ trợ và nhận hỗ trợ kịp thời, từng bước trưởng thành và phát triển bản sắc nghề nghiệp của bản thân mà còn thúc đẩy sự trưởng thành của chính KHV cũng như phát triển tính chuyên nghiệp của kiểm huấn.

Như vậy, mục tiêu ngắn hạn của kiểm huấn là nâng cao năng lực của cán bộ nhân viên trong việc thực hiện công việc hiệu quả hơn thông qua việc đảm bảo môi trường làm việc phù hợp, lành mạnh; hỗ trợ kiến thức, kỹ năng thực hành và những vấn đề cần hỗ trợ về tâm lý. Mục tiêu cuối cùng là cung cấp dịch vụ hiệu quả và đầy đủ cho các khách hàng bằng cách

đảm bảo sự hài lòng với hiệu quả công việc và năng lực chuyên môn của cán bộ nhân viên.

Từ kết quả phỏng vấn cho thấy, kiểm huấn được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau bao gồm kiểm huấn trực tiếp và kiểm huấn trực tuyến (sử dụng các phương tiện công nghệ thông tin hay các nền tảng như Zoom, Teams, Zalo v.v...). Kiểm huấn cũng có thể được thực hiện một - một (kiểm huấn cá nhân) hay kiểm huấn nhóm:

“Mình áp dụng nhiều loại kiểm huấn khác nhau, bao gồm cả kiểm huấn cá nhân, kiểm huấn nhóm, kiểm huấn lẫn nhau...” (PVS - Nam, KHV, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Hình thức hướng dẫn/hỗ trợ gồm: cá nhân, nhóm, trực tuyến (nhóm Zalo)” (PVS - Nữ, Lãnh đạo 1 PVS - Nữ, KHV2, 17 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Hình thức kiểm huấn gồm cá nhân, online, trao đổi hàng ngày” (PVS - Nam, KHV8, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Hợp chuyên môn: thứ 6 hàng tuần trong thời gian khoảng 30 phút hoặc dựa trên nhu cầu thực tế của cả trung tâm và cán bộ” (PVS - Nữ, KHV, 12 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Tập huấn chuyên môn; phân công kèm 1-1; kiểm tra chất lượng tiết dạy từ hồ sơ và trao đổi với phụ huynh” (PVS - Nữ, KHV, 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Theo trao đổi của người tham gia nghiên cứu, kiểm huấn hay hướng dẫn, đào tạo có thể được thực hiện theo lịch qui định dưới hình thức hợp chuyên môn hàng tuần, hàng tháng hoặc cũng có thể dựa trên nhu cầu và đề nghị của NNKH.

Những nội dung kiểm huấn đã được triển khai theo nhiệm vụ mà cán bộ, nhân viên đang đảm nhiệm theo quy trình cung cấp dịch vụ cho trẻ khuyết tật và phụ huynh của trung tâm, đặc biệt là những vấn đề khó, thách thức mà cán bộ, nhân viên cần được hỗ trợ để có thể cung cấp dịch vụ tốt hơn dành cho khách hàng:

“Những nội dung cụ thể thực hiện: (1) Phổ biến cho giáo viên mới về đánh giá đầu vào, trả kết quả đánh giá, (2) dự giờ can thiệp của giáo viên, hướng dẫn bổ sung nếu cần; (3) Tư vấn và làm việc với phụ huynh: duyệt kết quả lượng giá - hợp phụ huynh cùng với giáo viên. (4) Nếu có vấn đề phát sinh thì xử lý ngay” (PVS - Nữ, KHV, 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Vừa làm vừa học và dạy nhau để ra được kết quả cuối cùng. Đối với những ca khó, thường là khó về mặt chuyên môn, vì thế các cá nhân cần hợp tác để phối hợp

và chia nhỏ công việc cũng như cùng hợp lại để có thể tìm giải pháp phù hợp” (PVS - Lãnh đạo 2).

Có thể thấy rằng, thực tế kiểm huấn tại các cơ sở xã hội cho người khuyết tật ở Hà Nội khác tương đồng với hiện trạng kiểm huấn ở Nam Phi, tập trung vào hướng dẫn chuyên môn thay vì thực hiện kiểm huấn chuyên nghiệp cho dù Nam Phi đã có những quy định bắt buộc về kiểm huấn còn Việt Nam chưa có được những qui định chính thức này.

Bên cạnh những hỗ trợ, hướng dẫn kiến thức và kỹ năng để nâng cao năng lực chuyên môn (hoạt động giáo dục), kiểm huấn còn cung cấp những hỗ trợ tâm lý (hoạt động hỗ trợ) cho cán bộ, nhân viên:

“Chủ yếu là hỗ trợ về mặt tâm lý. Làm việc với trẻ khuyết tật có nhiều áp lực nên thường nhận được hỗ trợ từ quản lý trực tiếp, đặc biệt là đồng viên về mặt hành động, chủ yếu là thông qua nói chuyện riêng, tin nhắn, gọi điện” (PVS - Người nhận kiểm huấn 5).

Mặc dù, không có nhiều người tham gia nghiên cứu đề cập đến chức năng hỗ trợ tâm lý của kiểm huấn nhưng đã bước đầu được đề cập. Đây chính là cơ sở để chức năng này từng bước được định hình và phát triển, đặc biệt khi làm việc trong lĩnh vực khuyết tật. Ngoài ra, toàn bộ các phản hồi của người tham gia nghiên cứu đều chưa có nội dung đề cập đến chức năng và những hoạt động trung gian/hòa giải của kiểm huấn.

4.3. Một số yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động kiểm huấn công tác xã hội tại các cơ sở xã hội

Để tìm hiểu về ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến quá trình thực hiện kiểm huấn tại các tổ chức cung cấp dịch vụ xã hội dành cho người khuyết tật trên địa bàn Hà Nội, nghiên cứu đi sâu vào phân tích tác động của các yếu tố ảnh hưởng:

4.3.1. Mối quan hệ kiểm huấn

Những người tham gia mô tả về những mối quan hệ khác nhau và những gì họ xem là yếu tố chất lượng quan trọng. Những mối quan hệ được đề cập rất đa dạng từ gần bó, ổn định đến rời rạc, căng thẳng. Theo quan điểm của các thành viên tham gia các yếu tố cơ bản quyết định giá trị của mối quan hệ kiểm huấn chính là “lòng tin” và cảm giác “an toàn” và “được hỗ trợ”, thể hiện đặc biệt qua những thống nhất giữa KHV và người nhận kiểm huấn:

“Có được sự thống nhất giữa hai bên rất quan trọng, đặc biệt là chúng tôi có chung giá trị và đam mê về những vấn đề giống nhau (PVS - Người nhận kiểm huấn 8).

Bên cạnh đó, những mối quan hệ tốt đẹp và gần bó không thể là quan hệ một chiều và sự tin tưởng

tương đương với độ tin cậy.

“Khi tôi được tôn trọng, lắng nghe, tôi thấy dễ dàng chia sẻ và trao đổi với KHV của mình. Vì thế, tôi cũng thấy dễ tiếp thu và sẵn sàng hợp tác với KHV” (PVS - Người nhận kiểm huấn 10).

Ngược lại, mối quan hệ không bền vững được nhắc đến khi người tham gia cảm thấy “không thoải mái”, “áp lực” khi trao đổi. Điều này không chỉ đối với người nhận kiểm huấn mà còn với cả KHV, đặc biệt trong giai đoạn bắt đầu mối quan hệ kiểm huấn.

“Tôi nhận thấy sự khó chịu của người nhận kiểm huấn mà tôi phụ trách, cô ấy dường như không tin tưởng bất kì ai, mỗi lần trao đổi cô ấy thể hiện thái độ nghi ngờ, luôn đặt ra những câu hỏi mang tính phán xét (PVS - Nữ, KHV, 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).”

Như vậy, những giá trị và đặc điểm cá nhân đều ảnh hưởng đến mối quan hệ kiểm huấn. Khi hai bên có sự hợp tác, KHV có kinh nghiệm, người nhận kiểm huấn sẵn sàng học hỏi, trao đổi thì kiểm huấn sẽ đạt kết quả cao, mang lại những lợi ích tích cực cho cả người nhận kiểm huấn và KHV.

4.3.2. Văn hóa và chính sách tổ chức

Qui định về hoạt động thường được xem xét ở hai cấp độ: một là qui định, chính sách của nhà nước và hai là nội qui, qui chế của bản thân tổ chức, cơ sở về nội dung yêu cầu. Trong một số chương trình đào tạo có môn học kiểm huấn, một số trường có quy định về kiểm huấn trong thực hành, thực tập cho sinh viên CTXH. Tuy nhiên, chưa có quy định cụ thể nào về kiểm huấn nói chung và kiểm huấn ở các cơ sở cung cấp DVXH nói riêng. Câu trả lời của những người tham gia nghiên cứu phản ánh đúng thực trạng này:

“Là doanh nghiệp xã hội của người khuyết tật và vì người khuyết tật mới thành lập và đi vào hoạt động gần 3 năm, các qui định đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện. Tuy nhiên, trong số các văn bản, tài liệu hiện có chưa có qui định nào liên quan đến kiểm huấn” (PVS - Lãnh đạo 2).

“Viện có qui chế hoạt động về cung cấp dịch vụ can thiệp, tư vấn tâm lý, tập huấn đồng thời là cơ sở thực hành cho sinh viên các ngành CTXH, tâm lý, giáo dục đặc biệt v.v... Tuy nhiên, trong qui chế chưa có qui định cụ thể về kiểm huấn” (PVS - Nam, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Có thể thấy rõ ràng rằng tất cả các cơ sở tham gia nghiên cứu đều chưa có qui định, chính sách về kiểm huấn vì thế kiểm huấn được thực hiện tại các cơ sở

hiện nay được người tham gia nhắc đến thực chất là hướng dẫn chuyên môn (chức năng kiểm huấn đào tạo); qui định về nhân sự (chức năng kiểm huấn quản trị hành chính).

Quy trình chuyên môn này chính là quy trình can thiệp thực tế được áp dụng trong cơ sở cung cấp dịch vụ giáo dục đặc biệt dành cho trẻ khuyết tật, cụ thể là dành cho cán bộ, giáo viên can thiệp. Một lần nữa, điều này khẳng định vị trí công việc của nhân viên CTXH chưa được định hình rõ ràng mà đang được xem như cán bộ, giáo viên can thiệp với nhiệm vụ đánh giá trẻ, xây dựng và thực hiện kế hoạch can thiệp và phối hợp với phụ huynh hỗ trợ cho trẻ.

Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức chính là bối cảnh hoạt động kiểm huấn diễn ra nên chịu tác động từ các yếu tố này. Trong số 10 đơn vị tham gia nghiên cứu chỉ có 1 đơn vị trực thuộc cơ quan nhà nước, còn lại là các tổ chức phi chính phủ hoặc tư nhân. Do vậy, văn hóa của tổ chức được định hình theo định hướng phát triển, thường mang tính quản lý, thường tập trung vào trách nhiệm giải trình và mức độ hoàn thành công việc nên những hoạt động được coi là kiểm huấn trong quan điểm của người tham gia tập trung vào giám sát, đảm bảo đạt được chỉ tiêu; hỗ trợ tập trung vào chuyên môn.

4.3.3. Trình độ và kinh nghiệm của kiểm huấn viên

Người thực hiện kiểm huấn hay chính xác hơn trong thực tiễn hiện nay là người cung cấp hỗ trợ cho cán bộ, nhân viên có thể là quản lý chuyên môn (phụ trách chuyên môn hay cố vấn chuyên môn) của cơ sở hoặc cũng có thể là chuyên gia về một lĩnh vực nào đó mà cơ sở mong muốn tăng cường cho cán bộ của nhân viên của mình:

“KHV là người phụ trách chuyên môn của cơ sở, xây dựng, tăng cường năng lực nội bộ cho nhân viên thông qua tập huấn nội bộ hoặc cử đi đào tạo chuyên môn (ngắn hạn, dài hạn) phù hợp với nhu cầu phát triển nhân sự.” (PVS - Nam, KHV, 20 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Chuyên gia thuê từ bên ngoài để hỗ trợ chuyên môn, tăng cường năng lực” (PVS - Người nhận kiểm huấn 7).

“Tại trung tâm, người có chuyên môn sâu hướng dẫn cho tình nguyện viên thông qua tập huấn, đào tạo, dự giờ v.v... Mỗi tình nguyện viên đều được phân công giáo viên hướng dẫn” (PVS - Nữ, KHV, 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Để trở thành KHV, cán bộ nhân viên phải được cơ sở chỉ định khi đáp ứng những yêu cầu nhất định, yêu

tổ thường thấy nhất trong các câu trả lời của người tham gia là những người có “chuyên môn”, “kinh nghiệm”:

“Người có chuyên môn, kinh nghiệm” (PVS - Nữ, KHV, 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

“Có nhân tố để thực hiện gồm có kiến thức chuyên môn, có khả năng quan sát, uy tín của cán bộ trong đội nhóm (theo hướng so bỏ đũa chọn cột cờ) (PVS - Nữ, KHV, 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Thực tế này cho thấy, các KHV đang tập trung ở chức năng kiểm huấn hành chính quản trị, kiểm huấn giáo dục và một phần kiểm huấn hỗ trợ hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực chuyên môn và phát triển chất lượng nhân sự. Điều này cũng có nghĩa là kiểm huấn chưa được triển khai một cách đầy đủ và toàn diện.

“Chức năng thứ 2 (giáo dục) và chức năng thứ 4 (trung gian/hòa giải), chức năng số 1 (hành chính/quản trị) ít vì đã có cán bộ quản lý chuyên môn” (PVS - Nữ, KHV, 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực CTXH).

Theo dữ liệu thu thập được, các KHV có số năm kinh nghiệm chỉ thuộc hai nhóm từ 5-10 năm và từ 10-20 năm, trong đó số người có kinh nghiệm từ 10-20 năm chiếm tới 90% tổng số trong nhóm. Vì vậy, KHV là những người có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực hoạt động của cơ sở, cũng như kiến thức chuyên môn chuyên sâu nên cung cấp những hỗ trợ hiệu quả cho người nhận kiểm huấn. Điều này tương ứng với thực hiện chức năng kiểm huấn giáo dục được thực hiện chủ yếu và hơn các chức năng khác.

5. Bàn luận về kết quả nghiên cứu và kết luận

Kiểm huấn đảm bảo rằng các nhân viên CTXH được hỗ trợ để họ cung cấp dịch vụ với sự tự tin về nghề nghiệp, giúp cho người nhận kiểm huấn làm rõ được những câu hỏi, nghi vấn hay những điều mình chưa chắc chắn với những KHV giàu kinh nghiệm. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu tại các cơ sở đã chỉ rõ: (1) Những cán bộ, nhân viên của các cơ sở cung cấp dịch vụ cho người khuyết tật rất tận tâm, cam kết phục vụ khách hàng và đương đầu với nhiều trường hợp thách thức trong điều kiện hạn chế về thời gian và nguồn lực. Điều này có thể gây ra căng thẳng, sang chấn thứ cấp có khả năng làm tăng tỉ lệ nghỉ việc do vậy, khẳng định nhu cầu cần thiết của kiểm huấn hiệu quả; (2) Phản hồi của những người tham gia nghiên cứu cho thấy sự đồng thuận cao về việc cần có kiểm huấn tại các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội nói chung và dịch vụ dành cho người khuyết

tật nói riêng. Các cơ sở tham gia nghiên cứu đều đã bước đầu thực hiện kiểm huấn nhưng tần suất, mức độ, thời lượng, chức năng của kiểm huấn rất đa dạng; (3) Hầu hết các KHV chưa được đào tạo chính thống về kiểm huấn và được cơ sở giao nhiệm vụ, thực hiện kiểm huấn dựa trên kinh nghiệm chuyên môn. Khi KHV hạn chế chuyên môn kiểm huấn tiến hành kiểm huấn cho cán bộ nhân viên mới có thể lường trước một loạt các vấn đề tiềm tàng; (4) Một thách thức quan trọng khác chính là không có chính sách hay quy định về kiểm huấn và nhận thức về kiểm huấn là cơ chế đảm bảo chất lượng dịch vụ cung cấp hay yêu cầu bắt buộc trong trách nhiệm của tổ chức còn hạn chế, KHV và người nhận kiểm huấn có quan điểm khác nhau về kiểm huấn nên cần có khung chương trình đào tạo chung để đảm bảo những hiểu biết chung về mục đích, vai trò và quy trình kiểm huấn.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, kiểm huấn CTXH tại các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội cho người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội đã bắt đầu manh nha mặc dù chưa có quy định cụ thể. Chức năng và vai trò của kiểm huấn cũng đã đạt được những nhận thức nhất định song chưa toàn diện. Đội ngũ cán bộ thực hiện vai trò KHV được phân công dựa trên kinh nghiệm về chuyên môn và vị trí đang đảm nhận mà chưa có được đào tạo bài bản. Với tỷ lệ người khuyết tật ngày càng tăng trên phạm vi toàn cầu, cung cấp dịch vụ xã hội dành cho người khuyết tật và gia đình sẽ trở thành một trong những lĩnh vực cung cấp dịch vụ CTXH chuyên sâu. Kiểm huấn là một bộ phận không thể tách rời của CTXH. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy các nhân viên xã hội thường cảm thấy chưa được chuẩn bị đầy đủ và sẵn sàng để có thể làm việc hiệu quả với người khuyết tật. Vì vậy, bên cạnh việc xây dựng và phát triển kiểm huấn CTXH nói chung mà còn cần lưu ý xây dựng và phát triển kiểm huấn CTXH chuyên sâu trong lĩnh vực khuyết tật. Vì thế, xây dựng chính sách và đào tạo nguồn nhân lực chính là những giải pháp then chốt để từng bước định hình và phát triển kiểm huấn chuyên nghiệp với sự tham gia của bốn thành phần gồm tổ chức, KHV, người nhận kiểm huấn và khách hàng và họ đều có vai trò tích cực. Đồng thời, cần có các nghiên cứu sâu hơn, quy mô lớn hơn góp phần đưa ra nhận diện đúng về công tác kiểm huấn hiện nay, và xây dựng cơ sở lý luận và bằng chứng cho việc phát triển hệ thống kiểm huấn.

- Akenson, B. & Canavess, M. (2017). Expert understandings of supervision as a means to strengthen the social services workforce: Results from a global Delphi study. *European Journal of Social Work*, 21(3): 333-347.
- Ammirati, R. J. & Kaslow, N. J. (2017). All supervisors have the potential to be harmful. *The Clinical Supervisor*, 36(1): 116-123.
- Australia Association of Social Workers AASW (2014). Supervision Standards.
- Beddoe L. (2012). External Supervision in Social Work: Power, Space, Risk, and the Search for Safety, *Australian Social Work*, 65:2, 197-213, DOI: 10.1080/0312407X.2011.591187
- Beddoe L. (2017). Harmful supervision: A commentary. *The Clinical Supervisor*, 36(1): 88-101.
- Beddoe L. & Karvinen-Niinikoski S. & Ruch G. & Tsui M. (2019). Professional supervision and professional autonomy. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 31. 10.11157/anzswj-vol31iss3id650.
- Belard N. (2002). Social work supervision in Germany, *European Journal of Social Work*, 5:3, 313-318, DOI: 10.1080/714053162
- Bích, N.T.N, Hùng, L.M. & Vy, V.T.T. (2021). Một số bài luận về kiểm huấn thực hành cho sinh viên ngành CTXH tại trường ĐH Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- Bình, N.T. & Thảo, T.P. (2017). Một số yêu cầu về kiến thức và kỹ năng của kiểm huấn viên trong CTXH trường học. *Tạp chí Quản lý giáo dục/ Học viện Quản lý giáo dục*, Vol. 9, No. 9, pp.53-57.
- Bình, P.T. (2021). Xây dựng hệ thống kiểm huấn viên thực hành cho sinh viên ngành CTXH. Trường ĐH Sư phạm Nghệ thuật trung ương.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). Báo cáo Phát triển Chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Công tác xã hội, Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2004). Quyết định số 35/2004/QĐ-BGD&ĐT ngày 11/10/2004 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành chương trình khung giáo dục đại học ngành CTXH trình độ đại học, cao đẳng.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ. (2015). Thông tư liên tịch số 30/2015/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 19/8/2015 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành công tác xã hội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - ULSA-CFSI-ASI-AP-UNICEF. (2011). Kiểm huấn Công tác xã hội - Tài liệu trong khóa đào tạo CTXH cho các nhà Quản lý trong lĩnh vực CTXH - Dự án Đào tạo CTXH tại Việt Nam.
- Bogo M. & McKnight K. (2006). Clinical Supervision in Social Work. *The Clinical Supervisor*. 24. 49-67. 10.1300/J001v24n01_04.
- Carpenter J., Webb C., Bostock L. & Coomber C. (2015). *Effective Supervision in Social Work and Social Care*. Social Care Institute for Excellence.
- Đại học Mở Bán công Thành phố Hồ Chí Minh. (2011). *Sổ tay hướng dẫn kiểm huấn và thực tập của sinh viên tại cơ sở*.
- Global Social Service Workforce Alliance. (2020). *Guidance Manual on Strengthening Supervision for the Social Service Workforce*. Washington, DC; Global Social Service Workforce Alliance.
- Hafford-Letchfield T. & Huss E. (2018). Putting you in the picture: the use of visual imagery in social work supervision. *European Journal of Social Work*.
- Hiên, L.T. & Ngàn, C.T.K. (2022). Kiểm huấn CTXH - Một số vấn đề về lý thuyết và gợi ý nhằm thúc đẩy hoạt động kiểm huấn chuyên nghiệp trong phát triển nghề CTXH ở Việt Nam. Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc tế: Hoàn thiện khung pháp lý phát triển CTXH tại Việt Nam. NXB ĐH Quốc gia Hà Nội, trang 369-379.
- Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam. (2015). *Tài liệu Hướng dẫn thực hành CTXH*.
- Hữu, N.H. (2022). *Giải pháp thúc đẩy phát triển nghề CTXH chuyên nghiệp ở Việt Nam đến năm 2023 và tầm nhìn 2045*. Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc tế: Hoàn thiện khung pháp lý phát triển CTXH tại Việt Nam. NXB ĐH Quốc gia Hà Nội, trang 12-17.
- Hughes, J. M. (2010). The role of Supervision in Social Work: A critical analysis. *Critical Social Thinking: Policy and Practice*, Vol. 2, 2010, p.59-77. School of Applied Social Studies, University College Cork, Ireland.
- Johnston L. (2021). *Supervising Supervisors: Developing Social work supervision practice*. PhD Thesis. University of Newcastle.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2002). *Supervision in social work* (4th ed). New York: Columbia University Press.
- Mai, N.T.P. (2022). Một số giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hành CTXH với trẻ tự kỷ cho sinh viên ngành CTXH, Trường Đại học Công Đoàn. Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc tế: Hoàn thiện khung pháp lý phát triển CTXH tại Việt Nam. NXB ĐH Quốc gia Hà Nội, trang 543-547.
- Manthorpe, J., Moriarty, J., Hussein, S., Stevens, M., & Sharpe, E. (2015). Content and Purpose of Supervision in Social Work Practice in England: Views of Newly Qualified Social Workers, Managers and Directors. *The British Journal of Social Work*, 45(1), 52-68. <http://www.jstor.org/stable/43687817>
- Medina C. (2014). Case Management Supervision Manual.
- Mboniswa M. B. (2005). *The perspectives of social workers regarding supervision in the Department of Social Development in Johannesburg*. University of Pretoria.
- Muinjangu E. U. (2006). *Social work supervision in the directorate of developmental welfare services in Namibia*. University of Pretoria.
- Munson, C. (2002). *Handbook of clinical social work supervision*. New York: Haworth Social Work Practice Press.
- O'Donoghue, K. & Tsui, M. (2012). Towards a professional supervision culture: The development of social work supervision in Aotearoa New Zealand. *International Social Work - INT SOC WORK*. 55. 5-28. 10.1177/0020872810396109.
- O'Donoghue, K. & Tsui, M. (2013). Social Work Supervision Research (1970-2010): The Way We Were and the Way Ahead. *British Journal of Social Work* (2013) 1-18. doi:10.1093/bjsw/bct115
- O'Donoghue K. & Engelbrecht L. (2021). *The Routledge International Handbook of social work supervision*. Taylor & Francis Group.
- Pawar M., Anscombe A.W. (Bill) (2022). *Enlightening Professional Supervision in Social work*, https://doi.org/10.1007/978-3-031-18541-0_1
- Rossouw C. (2022). *The experiences and perceptions of newly qualified social workers on the significance of social work supervision in child protection services in Cape Town*. University of the Western Cape.
- Sewell, K. M. (2018). Social work supervision of staff: A primer and scoping review (2013-2017). *Clinical Social Work Journal*, 46(4), 252-265. <https://doi.org/10.1007/s10615-018-0679-0>
- Tsui, M. (1997). The roots of social work supervision: An historical review. *The Clinical Supervisor*, 15(2): 191-198.

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

ThS. Vũ Thị Bằng

Trường Đại học Hà Nội

bangvt@hanu.edu.vn

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

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

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

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

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

Mã bài báo: JHS - 277

Ngày nhận bài sửa: 8/07/2025

Ngày nhận bài: 17/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 29/06/2025

1. Đặt vấn đề

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

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

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

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

Theo Tươi & Yến (2021), tiền lương cơ bản (TLCB) hay còn gọi tắt là lương cơ bản là khoản tiền nhất định mà người sử dụng lao động thỏa thuận hoặc xác định trả cho người lao động khi họ bắt đầu thực hiện một công việc nào đó. Lương cơ bản có

tính ổn định cao, không thường xuyên thay đổi, đối với khu vực công trong đó có cơ sở giáo dục công lập, lương cơ bản thường dựa trên hệ số lương và mức lương cơ sở do Nhà nước ban hành. Tuy nhiên, với yêu cầu công việc GV ngày càng cao, trong khi đó TLCB chỉ dựa vào thâm niên và bằng cấp có thể chưa phản ánh đúng giá trị công việc; lý thuyết trả lương theo vị trí việc làm gợi ý TLCB nên dựa trên giá trị của công việc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trong nghiên cứu này, phúc lợi của GV được xác định là thù lao gián tiếp, dưới dạng hỗ trợ tài chính hoặc lợi ích quy đổi ra tiền, hỗ trợ cuộc sống và đảm bảo an sinh, thể hiện sự quan tâm của nhà trường đến các khía cạnh đời sống GV. Phúc lợi gồm phúc lợi bắt buộc và phúc lợi tự nguyện. Phúc lợi bắt buộc theo quy định pháp luật như bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp

(BHTN), khám sức khỏe định kỳ, tạo lưới an sinh cơ bản. Phúc lợi tự nguyện do nhà trường cung cấp dựa trên khả năng tài chính và quy chế, rất đa dạng, như: tiền cho các ngày lễ, tết (30/4, 2/9, 20/11, Tết Nguyên đán), hỗ trợ nghỉ hè, ăn trưa, điện thoại, nhà ở, đào tạo nâng cao trình độ, hỗ trợ khi gặp khó khăn, quà tặng dịp đặc biệt, chăm sóc con em GV. Phúc lợi cải thiện đời sống vật chất, tinh thần, tăng sự hài lòng và lòng trung thành. Phúc lợi tốt giúp thu hút, giữ chân nhân tài, đồng thời còn hỗ trợ GV thực hiện tốt nhiệm vụ, ví dụ hỗ trợ đào tạo, tham gia hội thảo, chăm sóc sức khỏe, công tác phí. Các nhà trường, tùy vào mức độ tự chủ mà trích lập và sử dụng quỹ phúc lợi theo quy định.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

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

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

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

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

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

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

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

3.2.2. Phương pháp khảo sát

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

1- Rất không đồng ý, 2- Không đồng ý, 3- Trung lập (Đồng ý vừa phải), 4- Đồng ý, 5- Rất đồng ý.

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

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

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

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

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

Kết quả khảo sát cho thấy: GV ghi nhận sự tuân thủ quy định của nhà trường trong việc chi trả tiền lương cơ bản (TLCB) và phụ cấp lương (PCL). Cụ thể, việc Trường chi trả TLCB đúng quy định pháp lý đạt điểm trung bình (ĐTB) 4,0/5 và chi trả đúng thời hạn là 4,1/5. Tương tự, PCL được đánh giá là chi trả kịp thời, công khai (ĐTB 3,7) và khá công bằng giữa những người cùng đảm trách công việc (ĐTB 3,5). Đây là những điểm tích cực, phản ánh tính ổn định và minh bạch của chính sách. Tuy nhiên, mức độ hài lòng chung với TLCB và PCL chỉ đạt ĐTB 3,1. Sự đồng tình rằng

mức TLCB hiện tại phù hợp với năng lực và đóng góp của GV cũng ở mức ĐTB 3,1. Đánh giá về việc PCL có gắn liền và tương xứng với trách nhiệm đảm trách thêm của GV cũng chỉ ở mức trung bình (ĐTB 3,2). Đáng chú ý, khi được hỏi liệu thu nhập từ TLCB và PCL có đảm bảo cuộc sống hiện tại cho bản thân và gia đình, ĐTB chỉ là 2,7 cho thấy một bộ phận GV cảm thấy chưa đủ trang trải. GV nhận định cách tính TLCB, PCL hiện tại vẫn mang tính bình quân (ĐTB 3,5) và chủ yếu dựa vào thâm niên, bằng cấp (ĐTB 3,7), chưa phản ánh hiệu quả thực hiện các nhiệm vụ đa dạng của GV.

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

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

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Việc thực hiện TLCB và PCL tại HANU cho thấy sự tuân thủ quy định, đảm bảo tính ổn định và kịp thời, tạo nền tảng thu nhập cơ bản cho GV. Tuy nhiên, hạn chế chính là mức TLCB và một số PCL theo quy định chung của Nhà nước còn thấp so với chi phí sinh hoạt và chưa tương xứng với yêu cầu cao của công việc GV vốn đòi hỏi đầu tư trí tuệ và cập nhật kiến thức liên tục. Cách xác định TLCB và PCL chủ yếu dựa trên yếu tố đầu vào như ngạch bậc, thâm niên, bằng cấp, thay vì giá trị công việc thực tế hay mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, làm giảm tính động lực. Điều này chưa phản ánh sự khác biệt về

độ phức tạp, trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ đa dạng của từng GV. Dù Trường tự chủ nguồn chi, phần “cứng” này vẫn bị ràng buộc bởi khung quy định chung, hạn chế khả năng tạo hệ thống lương cơ bản cạnh tranh và công bằng dựa trên giá trị công việc. Do đó, phần thu nhập nền tảng này chưa tạo được sự hài lòng cao và chưa phát huy tối đa vai trò khuyến khích GV.

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

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

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

Theo quy chế chi tiêu nội bộ của HANU (2021c), cơ chế chi trả LTT bao gồm hỗ trợ ăn trưa cố định 1.000.000 đồng/người/tháng. Phần LTT chính tính theo công thức: $L_{tt} = L_{cs} \times H$, với L_{cs} (mức lương cơ sở của Trường) hiện là 1.100.000 đồng/hệ số, và H là tổng các hệ số điều chỉnh ($H = h_1 + h_2 + h_3$).

Hệ số h_1 (Hỗ trợ lương và chi phí sinh hoạt) cố định là 2,0 cho hầu hết viên chức, nhằm bù đắp mức lương cơ bản còn thấp.

Hệ số h_2 (Phụ cấp trách nhiệm) dành cho lãnh đạo chính quyền và đoàn thể, phân cấp chi tiết theo chức danh và quy mô đơn vị (hiệu trưởng: 17,0; trưởng khoa: 4,0-5,5; trưởng bộ môn: 2,8).

Hệ số h_3 (Tăng cường độ lao động) nhằm bổ sung thu nhập do tăng quy mô đào tạo không tăng biên chế. GV hoàn thành nhiệm vụ được hưởng $h_3 = 2,0$. Tuy nhiên, lãnh đạo các cấp có hệ số h_3 cao hơn đáng kể (hiệu trưởng: 17,0; chủ tịch HĐQT: 13,0; trưởng khoa: 2,5-4,0).

Điều kiện hưởng 100% LTT là xếp loại “Hoàn thành nhiệm vụ năm học trở lên”, có quy định giảm trừ tỷ lệ hưởng các hệ số hoặc tiền ăn trưa cho các trường hợp cụ thể (nghỉ BHXH, tập sự, đi học nước ngoài, không hoàn thành nhiệm vụ...). Trường còn có chính sách thu nhập tháng 13, tính bằng thu nhập bình quân 01 tháng (gồm TLCB + LTT (tổng H) + tiền ăn trưa), trả theo số tháng làm việc thực tế. Chênh lệch LTT hàng tháng đáng kể giữa GV không kiêm nhiệm (tổng H $\approx 4,0$) và GV kiêm nhiệm quản lý (tổng H cao hơn nhiều do có h_2 và h_3 ở mức cao). Cơ chế này phản ánh nỗ lực của HANU trong việc tăng thu nhập cho GV, song cũng bộc lộ sự phức tạp và tiềm ẩn sự chênh lệch lớn giữa các nhóm GV.

Kết quả khảo sát cho thấy, đánh giá chung của GV về LTT hiện tại chỉ ở mức trung bình (ĐTB chung là 3,2/5, tương ứng “KCYK rõ ràng”). Chỉ có phương án chi bổ sung thu nhập tháng 13 được GV đánh giá là “Đồng ý” về tính công bằng và gắn với mức độ đóng góp (ĐTB 3,5). Mức độ hiểu biết về phương án tính LTT của Trường chỉ đạt ĐTB 3,2. Các khía cạnh quan trọng như tính công bằng trong phân phối thu nhập (ĐTB 3,2), mức độ gắn kết của LTT với đóng góp cá nhân (ĐTB 3,0) và khả năng tạo động lực, giữ chân GV có trình độ cao (ĐTB 2,9) đều không được đánh giá cao. GV cũng chưa đồng tình về tính khoa học, công bằng của các hệ số h_1 , h_2 , h_3 (ĐTB 3,1). Sự hài lòng chung với toàn bộ khoản LTT (bao gồm cả tháng lương thứ 13) chỉ dừng ở mức ĐTB 3,3.

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

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

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

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

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

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

Theo quy định chế độ làm việc của GV (2021a), thường vượt giờ giảng dạy được áp dụng khi khối lượng giờ dạy thực tế vượt định mức giờ chuẩn (ví dụ, 588 giờ/năm cho GV hạng III theo Quyết định 1830/QĐ-ĐHHN). Theo quy chế chi tiêu nội bộ

của HANU (2021c), đơn giá thanh toán phân cấp theo hạng chức danh, trình độ và loại chương trình. Chương trình đại trà có đơn giá từ 80.000 đồng/tiết (ThS, GV hạng III) đến 180.000 đồng/tiết (GS, GVCC hạng I). Chương trình Chất lượng cao (CLC) có đơn giá cao hơn (180.000-200.000 đồng/tiết cho khối ngôn ngữ), và các chương trình khác (VLVH, VB2, liên kết) có khung đơn giá linh hoạt, có thể cao hơn 5 lần chương trình đại trà. Chương trình Sau đại học có đơn giá vượt giờ cao (ThS: 200.000 đồng/tiết, TS: 300.000 đồng/tiết) sau khi hoàn thành định mức quy đổi.

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

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

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

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

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Đối với “thưởng sau khi tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ, được công nhận Giáo sư, Phó giáo sư” GV “Đồng ý” rằng trường có ràng buộc về thời gian gần bó sau khi nhận thưởng (ĐTB 3,4). Tuy nhiên, đánh giá về việc mức thưởng có đủ bù đắp chi phí học tập/nghiên cứu (ĐTB 2,9) hay mức độ khuyến khích của

tiền thưởng (ĐTB 3,0) đều ở mức thấp. Sự hài lòng chung với chính sách thưởng này cũng chỉ là ĐTB 3,2. GV cũng “Đồng ý” rằng trường có chính sách thưởng xứng đáng cho công trình khoa học đăng trên tạp chí quốc tế và trong nước uy tín (ĐTB 3,4).

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

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

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

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

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

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

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

Phúc lợi tự nguyện: Đây là điểm nổi bật, với danh mục phong phú và mức chi cụ thể. Các khoản chi chính gồm: tiền các ngày lễ, tết trong năm (30/4-1/5: 1 triệu; nghỉ hè: 2 triệu; Quốc khánh 2/9: 1

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

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

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

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

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

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

5. Kết luận

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

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

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

Từ đó, nghiên cứu đề xuất các nhóm giải pháp trọng tâm: (1) Hoàn thiện chế độ phụ cấp lương để phản ánh đúng tính chất công việc và thu hút hơn; (2) Cải cách cơ chế tiền lương tăng thêm theo hướng tăng cường công bằng, minh bạch, đặc biệt gắn kết

chặt chẽ với kết quả đánh giá hiệu quả công việc; (3) Nâng cao tính hấp dẫn và hiệu quả khuyến khích của chế độ thưởng, nhất là thưởng vượt định mức giảng dạy và NCKH; (4) Tiếp tục phát huy và tối ưu hóa hệ thống các chế độ phúc lợi, tăng tính linh hoạt và phù hợp nhu cầu GV. Giải pháp nền tảng là xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống đánh giá hiệu quả công việc (KPIs) khoa học, khách quan. Về lâu dài, trường cần hướng tới xây dựng hệ thống lương cơ bản theo vị trí việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bằng, V. T. (2025). *Tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi của giảng viên tại Trường Đại học Hà Nội*. Đề án tốt nghiệp Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã Hội.
- Bộ Chính trị. (2024). *Kết luận số 91-KL/TW về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2014). *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*.
- Chính phủ (2004). *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*.
- Chính phủ (2021). *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- International Labour Organization. (1956). *Khuyến nghị số 102 của ILO về Các tiện nghi phúc lợi cho người lao động, năm 1956*. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312440:NO]
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*.
- Tươi, Đ. T. (2021). *Giáo trình Quản trị thủ lao lao động trong doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Lao động.
- Tươi, Đ. T., & Yến, Đ. T. (2021). *Giáo trình Nguyên lý tiền lương*. Nhà xuất bản Lao động.
- Trường Đại học Hà Nội. (2021a). *Quyết định số 1830/QĐ-ĐHHN ngày 23 tháng 9 năm 2021 ban hành Quy định chế độ làm việc của giảng viên Trường Đại học Hà Nội*.
- Trường Đại học Hà Nội. (2021b). *Quyết định số 1858/QĐ-ĐHHN ngày 24 tháng 9 năm 2021 ban hành Quy định hoạt động khoa học và công nghệ đầu tư phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ của Trường Đại học Hà Nội*.
- Trường Đại học Hà Nội. (2021c). *Quyết định số 2507/QĐ-ĐHHN ngày 30 tháng 11 năm 2021 ban hành Quy chế Chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Hà Nội*.

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

ThS. Nguyễn Đức Tính

Viện Đào tạo và Nâng cao Thành phố Hồ Chí Minh

nguyenduc2410@gmail.com

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một nội dung quan trọng trong quá trình phát triển bền vững và hội nhập của nền kinh tế Việt Nam. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không chỉ gắn với việc thực hiện nghĩa vụ pháp lý, mà còn bao gồm trách nhiệm đạo đức và cam kết của doanh nghiệp đối với người lao động, cộng đồng và môi trường. Trên cơ sở khảo cứu thực tiễn áp dụng pháp luật tại địa phương, bài viết phân tích những tồn tại, vướng mắc trong việc tuân thủ và giám sát trách nhiệm xã hội. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh nhằm hướng đến một môi trường kinh doanh công bằng, minh bạch và có trách nhiệm xã hội cao hơn.

Từ khóa: trách nhiệm xã hội, doanh nghiệp, Thành phố Hồ Chí Minh, thực tiễn

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS PRACTICE IN HO CHI MINH CITY

Abstract: Corporate social responsibility plays (CSR) a crucial role in the sustainable development and economic integration processes in Vietnam. CSR is not merely about meeting legal requirements; it also includes the ethical duties and commitments that businesses have towards their employees, the community, and the environment. This article examines the current shortcomings and challenges in adhering to and overseeing CSR, based on a survey of the practical implementation of laws at the local level. Drawing from the research findings, the article suggests various solutions to improve the effectiveness of law enforcement regarding CSR in Ho Chi Minh City, with the goal of fostering a fair, transparent, and socially responsible business environment.

Keywords: Social responsibility, enterprises, Ho Chi Minh City, practices

Mã bài báo: JHS - 278

Ngày nhận bài sửa: 11/07/2025

Ngày nhận bài: 18/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 26/06/2025

1. Giới thiệu

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và hướng đến phát triển bền vững, khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR) ngày càng trở thành một nội dung quan trọng trong hoạt động của các doanh nghiệp trên toàn thế giới. CSR không chỉ đơn thuần là việc doanh nghiệp tuân thủ các quy định của pháp luật, mà còn bao gồm

những cam kết tự nguyện về đạo đức, môi trường, quyền lợi người lao động và đóng góp cho cộng đồng. Trên phương diện pháp lý và thực tiễn, CSR được xem là cầu nối giữa mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp với lợi ích của xã hội và môi trường. Tại Việt Nam, sự phát triển mạnh mẽ của khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là tại các trung tâm kinh tế lớn như Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM), đã và đang

đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc đảm bảo hài hòa giữa mục tiêu lợi nhuận và nghĩa vụ xã hội. Nhiều doanh nghiệp đã chủ động triển khai các hoạt động CSR, góp phần vào công cuộc giảm nghèo, bảo vệ môi trường và nâng cao đời sống người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy không ít doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về CSR, xem nhẹ các quy định pháp luật hoặc thực hiện CSR một cách hình thức, đối phó. Điều này gây ra những hệ lụy tiêu cực như ô nhiễm môi trường, vi phạm quyền lợi người lao động, gian lận trong kinh doanh và làm suy giảm niềm tin của người tiêu dùng đối với khu vực doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý thuyết

Về mặt lý luận, CSR là sự kết hợp giữa mục tiêu kinh doanh với trách nhiệm đối với người lao động, người tiêu dùng, cộng đồng, môi trường và Nhà nước, qua đó tạo dựng uy tín, năng lực cạnh tranh và đóng góp vào sự phát triển bền vững. Việc thực hiện CSR chịu tác động từ nhiều yếu tố như nhận thức doanh nghiệp, áp lực pháp lý, thị trường, các cam kết quốc tế và kỳ vọng từ xã hội. Về mặt pháp lý, pháp luật Việt Nam đã từng bước hình thành hệ thống các quy định điều chỉnh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trên nhiều lĩnh vực. Cụ thể, các nguyên tắc hoạt động kinh doanh có trách nhiệm được thể hiện trong Luật Doanh nghiệp, Luật Cạnh tranh và các văn bản hướng dẫn liên quan. Trách nhiệm đối với người lao động được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động với các quy định về quyền lợi, an toàn lao động, phúc lợi và đối xử bình đẳng. Quyền lợi người tiêu dùng được bảo vệ thông qua Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, yêu cầu doanh nghiệp đảm bảo chất lượng, minh bạch thông tin và chịu trách nhiệm với sản phẩm, dịch vụ cung cấp ra thị trường. Nghĩa vụ tài chính của doanh nghiệp với Nhà nước được quy định trong hệ thống pháp luật thuế, ngân sách nhà nước và các quy định liên quan.

Về mặt pháp lý, hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay đã có nhiều quy định liên quan đến CSR rải rác trong các văn bản như Luật Doanh nghiệp năm 2020, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo vệ môi trường năm 2020, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2008 (sửa đổi, bổ sung), Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023. Tuy nhiên, các quy định này còn thiếu tính hệ thống, đồng bộ

và chưa có một khung pháp lý riêng biệt điều chỉnh toàn diện về CSR. Bên cạnh đó, cơ chế kiểm tra, giám sát và chế tài xử lý vi phạm còn yếu nên hiệu quả thực thi chưa cao, dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp có thể lách luật hoặc né tránh nghĩa vụ xã hội mà không chịu hậu quả pháp lý rõ ràng (Minh, 2021).

Về mặt thực tiễn, việc triển khai CSR tại TP. HCM với số lượng lớn các doanh nghiệp, bao gồm cả doanh nghiệp trong nước và có vốn đầu tư nước ngoài vẫn còn gặp nhiều rào cản. Trong đó, sự thiếu hụt về nhận thức, nhân lực chuyên môn, cũng như nguồn lực tài chính khiến nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa không thể triển khai hoạt động CSR một cách bài bản. Ngoài ra, trong khi một số doanh nghiệp lớn có điều kiện thực hiện CSR như một phần trong chiến lược thương hiệu, thì còn một số doanh nghiệp lại chỉ coi đây là nghĩa vụ “bắt buộc” hoặc công cụ quảng bá ngắn hạn, thiếu tính bền vững.

Tại Việt Nam, doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh theo khoản 10 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020. Theo đó, các loại hình doanh nghiệp gồm: doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty TNHH, công ty hợp danh. Tại Việt Nam, doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh theo khoản 10 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020. Theo đó, các loại hình doanh nghiệp gồm: doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty TNHH, công ty hợp danh.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là việc doanh nghiệp ý thức được những tác động từ các quyết định, hành vi của mình trong quá trình sản xuất, kinh doanh đối với sự phát triển bền vững của toàn xã hội, bao gồm trách nhiệm đối với những yếu tố bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.

CSR của doanh nghiệp có thể được chia thành các nội dung cơ bản sau đây:

Một là, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với người lao động. Người lao động là một trong những đối tượng chịu tác động trực tiếp từ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, do đó pháp luật quy định

rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo đảm quyền lợi và điều kiện làm việc công bằng, an toàn cho người lao động.

Hai là, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với người tiêu dùng. Người tiêu dùng là nhóm đối tượng quan trọng trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, do đó pháp luật quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp sản phẩm, dịch vụ an toàn, minh bạch thông tin và có trách nhiệm với khách hàng.

Ba là, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với các nghĩa vụ tài chính với Nhà nước. Doanh nghiệp có nghĩa vụ đóng góp vào ngân sách nhà nước thông qua việc thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ tài chính theo quy định của pháp luật. Trước hết, doanh nghiệp phải nộp thuế đầy đủ, đúng hạn, bao gồm thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế giá trị gia tăng, thuế xuất nhập khẩu và các loại phí, lệ phí khác.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích: Phương pháp này được sử dụng để phân tích các quy định pháp luật liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) tại TP.HCM. Cụ thể là các văn bản pháp luật như: Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo vệ môi trường,

Bộ luật Lao động, Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng và các quy định khác có liên quan.

Phương pháp so sánh: Phương pháp này được sử dụng để đối chiếu quy định pháp luật Việt Nam về CSR với các tiêu chuẩn quốc tế, chủ yếu là quy định của Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu (EU).

4. Kết quả nghiên cứu

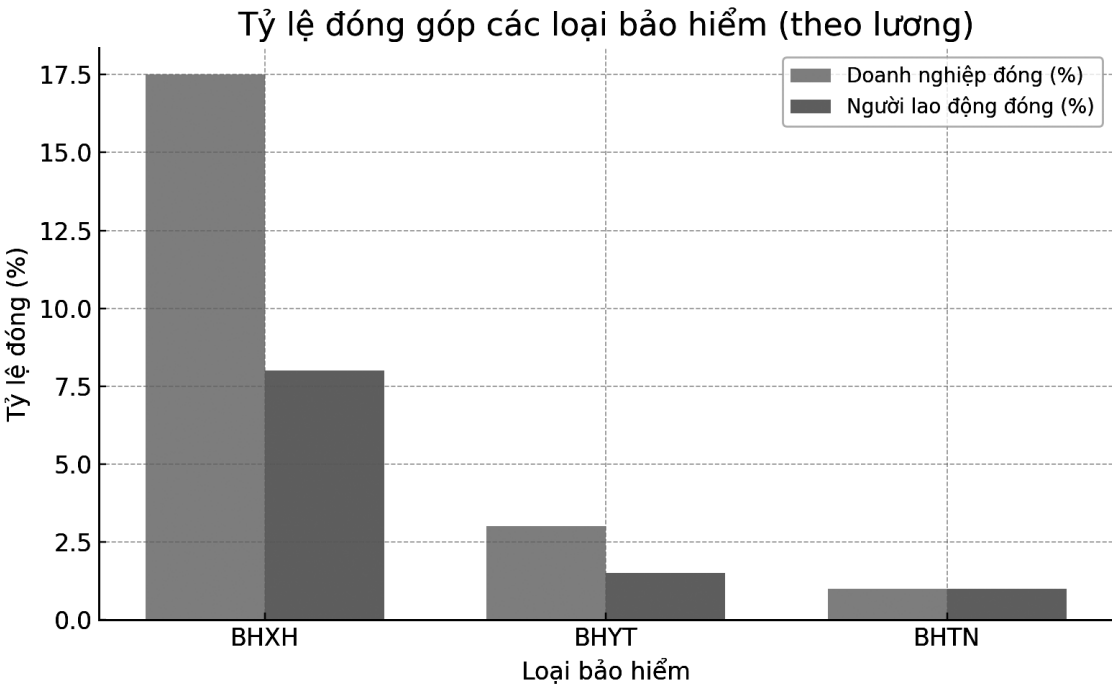
4.1. Tình hình thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

4.1.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động tại TP. HCM đã trở thành một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc công bằng và bền vững. Các doanh nghiệp cần thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua các chính sách về bảo hiểm, phúc lợi, mức lương, chế độ đãi ngộ, và đảm bảo môi trường làm việc an toàn. Sau đây là ba nội dung chi tiết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động:

Một là, bảo hiểm xã hội và phúc lợi cho người lao động. Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trong những quyền lợi cơ bản mà người lao động tại TP. HCM được hưởng.

Hình 1. Tỷ lệ đóng góp của các loại bảo hiểm theo lương năm 2024 của các doanh nghiệp tại TP. HCM



Nguồn: Báo cáo Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2024

Hình 1 thể hiện rõ sự phân chia tỷ lệ đóng bảo hiểm giữa doanh nghiệp và người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành, qua đó làm nổi bật trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo an sinh và phúc lợi cho người lao động. Có thể thấy, doanh nghiệp đang gánh phần lớn nghĩa vụ tài chính trong hệ thống bảo hiểm bắt buộc. Cụ thể, đối với bảo hiểm xã hội - quỹ an sinh lâu dài như hưu trí, thai sản, tai nạn lao động - doanh nghiệp phải đóng 17,5% trên tổng mức lương, trong khi người lao động chỉ đóng 8%. Điều này thể hiện rõ cam kết và vai trò của doanh nghiệp trong việc góp phần bảo vệ tương lai và sức khỏe cho người lao động. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng đóng 3% vào bảo hiểm y tế nhằm bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe, trong khi người lao động chỉ đóng 1,5%. Với bảo hiểm thất nghiệp, mức đóng được chia đều cho cả hai bên, mỗi bên 1%. Nếu tính tổng, doanh nghiệp phải đóng 21,5% tổng lương cho các loại bảo hiểm, còn người lao động đóng 10,5%. Ví dụ, với mức lương 10 triệu đồng/tháng, doanh nghiệp cần đóng 2,15 triệu đồng, trong khi người lao động đóng 1,05 triệu đồng. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn cố tình trốn tránh nghĩa vụ này, đặc biệt trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội TP. HCM năm 2024, trong tổng số 621.000 doanh nghiệp trên hệ thống dữ liệu của cơ quan bảo hiểm xã hội thì có hơn 2.500 doanh nghiệp nợ bảo hiểm, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của hàng nghìn người lao động. Thực trạng này không chỉ xâm phạm quyền lợi hợp pháp của người lao động mà còn làm suy giảm niềm tin xã hội và đặt ra yêu cầu cấp thiết về tăng cường kiểm tra, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực này vì thế không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ quy định pháp luật, mà còn là sự cam kết lâu dài đối với sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực và an sinh xã hội nói chung.

Hai là, lương và chế độ đãi ngộ. Lương và chế độ đãi ngộ là yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động. Tại TP. HCM, mức lương tối thiểu vùng trong năm 2024 là 4,68 triệu đồng/tháng đối với lao động làm việc trong các doanh nghiệp khu vực TP. HCM. Tuy nhiên, mức lương thực tế ở các ngành nghề khác nhau có sự chênh lệch lớn. Các ngành như công nghệ thông tin, tài chính, ngân hàng thường có mức lương trung bình

từ 12 triệu đến 30 triệu đồng/tháng, trong khi lao động phổ thông, đặc biệt trong các nhà máy và khu công nghiệp, chỉ nhận mức lương từ 7-10 triệu đồng/tháng. Ngoài mức lương cơ bản, nhiều doanh nghiệp lớn tại TP. HCM còn áp dụng các chế độ đãi ngộ hấp dẫn như thưởng doanh số, lương tháng 13, các khoản phúc lợi về sức khỏe, ăn trưa, và tiền xăng xe. Ví dụ, Viettel hỗ trợ 100% học phí đào tạo cho nhân viên, trong khi Vinamilk cung cấp chương trình chăm sóc sức khỏe miễn phí hàng năm cho nhân viên (Viettel, 2024). Tập đoàn chi hàng chục tỷ đồng hỗ trợ CBNV học trường tốt nhất thế giới.

Các chế độ đãi ngộ này không chỉ giúp cải thiện thu nhập mà còn tạo động lực làm việc cho nhân viên. Tuy nhiên, vấn đề đáng chú ý mức thu nhập này không đồng đều giữa các nhóm lao động. Cụ thể, lao động nam có thu nhập bình quân 8,7 triệu đồng/tháng, trong khi lao động nữ chỉ đạt 6,5 triệu đồng/tháng. Ngoài ra, thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị là 9,3 triệu đồng/tháng, cao hơn so với khu vực nông thôn là 6,7 triệu đồng/tháng (Hàng, 2023). Đặc biệt, lao động phổ thông tại các khu công nghiệp thường có thu nhập thấp hơn so với mức trung bình. Một ví dụ điển hình là tại một số doanh nghiệp trong Khu chế xuất Tân Thuận (TP. HCM), mức lương cơ bản của công nhân chỉ dao động khoảng 5-6 triệu đồng/tháng nếu không tính tiền tăng ca hay phụ cấp. Điều này phản ánh sự phân hóa thu nhập rõ rệt giữa các nhóm doanh nghiệp quy mô lớn và doanh nghiệp nhỏ, giữa các ngành nghề có giá trị gia tăng cao với ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cuộc sống của người lao động. Bên cạnh đó, việc đào tạo nghề cho lao động phổ thông nhằm nâng cao tay nghề và cải thiện thu nhập vẫn còn gặp nhiều khó khăn do thiếu sự đầu tư bài bản từ doanh nghiệp và sự hỗ trợ từ chính sách nhà nước.

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ Quý IV 2024 đạt 28,3%, tăng 1,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ lớn lao động chưa được đào tạo bài bản. Đặc biệt, nhiều doanh nghiệp tại các khu công nghiệp chưa chú trọng đến việc đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân, dẫn đến việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, cần có những chính sách phát triển nghề nghiệp, tạo cơ hội học hỏi và cải thiện thu nhập cho người

lao động, nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống và thu nhập của họ trong tương lai.

4.1.2. *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người tiêu dùng tại Thành phố Hồ Chí Minh đã trở thành một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định mua hàng và sự hài lòng của khách hàng*

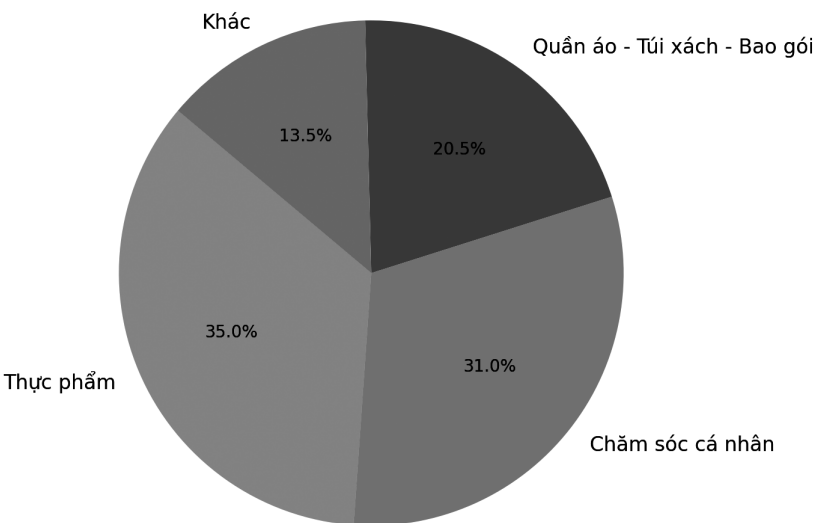
Nhiều doanh nghiệp đã thực hiện các hoạt động CSR nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người tiêu dùng về chất lượng sản phẩm và dịch vụ.

Một là, tác động của CSR đến quyết định mua hàng. Một nghiên cứu được công bố trên Tạp chí Công Thương đã khảo sát người tiêu dùng tại TP. HCM về ảnh hưởng của CSR đến quyết định

mua hàng. Kết quả cho thấy, phần lớn người tiêu dùng tham gia khảo sát chủ yếu mua các sản phẩm sinh thái thuộc các nhóm thực phẩm (35%), sản phẩm chăm sóc cá nhân (31%) và quần áo, túi xách, bao gói (20,5%). Đặc biệt, tỷ lệ nữ tham gia khảo sát cao gần gấp 2 lần nam giới, với hầu hết có trình độ sau đại học (86,5%) và trong độ tuổi từ 25-44 (83,5%) với mức thu nhập từ 10-20 triệu đồng. Nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng, trách nhiệm kinh tế, môi trường và xã hội của doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến sự tín nhiệm và quyết định mua hàng của người tiêu dùng (Nguyễn, 2024).

Hình 2. Tỷ lệ người tiêu dùng chọn mua sản phẩm sinh thái theo nhóm ngành tại Thành phố Hồ Chí Minh

Tỷ lệ người tiêu dùng chọn mua sản phẩm sinh thái theo nhóm ngành tại TP.HCM



Nguồn: Tạp chí Công Thương

Hai là, thực tiễn kinh doanh có trách nhiệm vì người tiêu dùng. Nhiều doanh nghiệp tại TP. HCM đã triển khai các biện pháp cụ thể để bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng. Chẳng hạn, Saigon Co.op đã áp dụng bộ tiêu chuẩn kỹ thuật mới cho nhóm hàng thực phẩm tươi sống, nâng cao các chỉ tiêu an toàn và độ tươi ngon của sản phẩm. Bộ tiêu chuẩn này cũng chuẩn hóa quy cách đóng gói và ghi nhãn sản phẩm, giúp kiểm soát nguồn gốc sản phẩm chặt chẽ hơn. Nhờ đó, Saigon Co.op đạt doanh thu 1.000 tỷ đồng/tuần trong dịp Tết Nguyên đán, ngay cả khi dịch bệnh diễn biến phức tạp (Saigon Co.op, 2025).

4.1.3. *Doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ thuế đầy đủ và minh bạch đối với Nhà nước*

Một là, đây là một trong những trách nhiệm tài chính quan trọng, đảm bảo nguồn thu ngân sách phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Theo Cục Thuế TP. HCM, trong năm 2024, tổng thu ngân sách từ khu vực doanh nghiệp đạt hơn 350.000 tỷ đồng, chiếm hơn 60% tổng thu ngân sách của thành phố. Một số doanh nghiệp đóng góp lớn bao gồm Tập đoàn FPT với hơn 2.000 tỷ đồng thuế, Vietcombank chi nhánh TP. HCM với 850 tỷ đồng, và Công ty VNG không chỉ nộp thuế đúng hạn mà còn đầu tư vào các

quỹ hỗ trợ khởi nghiệp. Tuy nhiên, vẫn tồn tại tình trạng một số doanh nghiệp cố tình trốn thuế hoặc kê khai không minh bạch. Trong năm 2024, Cục Thuế TP. HCM đã kiểm tra và xử phạt hơn 500 doanh nghiệp với tổng số tiền truy thu và phạt lên đến 1.200 tỷ đồng. Một số trường hợp doanh nghiệp có hành vi chuyển giá nhằm giảm nghĩa vụ thuế hoặc chậm nộp thuế trong thời gian dài, gây thất thoát nguồn thu ngân sách và tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh trên thị trường (Cục Thuế TP. HCM, 2024).

Hai là, ngoài nghĩa vụ thuế, doanh nghiệp tại TP. HCM còn có trách nhiệm đóng góp vào các quỹ xã hội nhằm hỗ trợ cộng đồng và phát triển kinh tế bền vững. Trong đó, Vinamilk đã chi hơn 30 tỷ đồng cho chương trình “Sữa học đường”, giúp hàng triệu trẻ em tiếp cận nguồn sữa chất lượng cao; Unilever Việt Nam triển khai chương trình hỗ trợ vệ sinh môi trường với ngân sách hàng chục tỷ đồng; Saigon Co.op thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ tiểu thương, hộ kinh doanh nhỏ vượt qua khó khăn sau đại dịch. Những đóng góp này không chỉ giúp nâng cao hình ảnh doanh nghiệp mà còn thể hiện tinh thần trách nhiệm với xã hội, góp phần tạo ra môi trường kinh doanh lành mạnh và phát triển bền vững.

Nhìn chung, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại TP. HCM trong việc bảo vệ môi trường đang ngày càng được cải thiện, thông qua việc áp dụng các biện pháp sản xuất sạch hơn, sử dụng năng lượng tái tạo và tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường. Tuy nhiên, với mức độ ô nhiễm hiện nay, các doanh nghiệp vẫn cần tiếp tục nỗ lực nhiều hơn nữa để giảm thiểu tác động của mình đối với môi trường, đồng thời nâng cao nhận thức cộng đồng về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường.

4.2. Đánh giá tình hình thực hiện pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

4.2.1. Kết quả đạt được

Thứ nhất, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại TP. HCM luôn được triển khai trên tinh thần thượng tôn pháp luật, đảm bảo tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về trách nhiệm xã hội. Các doanh nghiệp tại đây cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình đối với người lao động, người tiêu dùng, bảo vệ môi trường và nghĩa vụ tài chính với nhà nước. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp tránh các rủi ro pháp lý mà còn tạo ra nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững, xây dựng hình

ảnh doanh nghiệp uy tín, nhân văn đối với xã hội, cộng đồng. Ví dụ, các doanh nghiệp lớn như Vinamilk và FPT đã thực hiện nghiêm túc các quy định về bảo vệ quyền lợi người lao động, đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh thực phẩm, và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ thuế. Việc này giúp doanh nghiệp không chỉ tuân thủ pháp luật mà còn góp phần vào sự phát triển ổn định của nền kinh tế, xây dựng môi trường kinh doanh minh bạch và công bằng. Cụ thể, Vinamilk không chỉ tập trung vào chất lượng sản phẩm mà còn thực hiện các chương trình bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng và tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường. Từ đó, doanh nghiệp không chỉ đạt được thành tựu trong kinh doanh mà còn đóng góp tích cực cho cộng đồng.

Thứ hai, các doanh nghiệp cũng đã tích cực phối hợp với các cơ quan nhà nước trong việc triển khai và thực thi pháp luật về trách nhiệm xã hội. Các cơ quan chức năng tại TP. HCM đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát và hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện các nghĩa vụ của mình, đảm bảo doanh nghiệp hoạt động trong khuôn khổ pháp lý. Sự phối hợp này không chỉ giúp doanh nghiệp nắm bắt kịp thời các thay đổi trong quy định pháp luật mà còn hỗ trợ họ trong việc tối ưu hóa các chiến lược CSR (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp), tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển bền vững và thực hiện đúng các quy định pháp lý.

4.2.2. Những hạn chế, bất cập trong thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Định nghĩa về tiền lương tại Khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động các năm 2012 và 2019, cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành, bao gồm: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, đã khiến nhiều doanh nghiệp lúng túng trong cách hiểu và áp dụng. Trên thực tế, không ít doanh nghiệp hiểu và áp dụng khái niệm tiền lương một cách sai lệch so với tinh thần của Bộ Luật lao động năm 2019. Mặc dù quy định pháp luật đã xác định rõ tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động (NSDLĐ) trả cho NLĐ để thực hiện công việc theo thỏa thuận, tức là toàn bộ số tiền mà NLĐ nhận được sau khi hoàn thành công việc, tuy nhiên nhiều doanh nghiệp hiện nay chỉ xem tiền lương là mức lương theo công việc/chức danh trong thang bảng lương, thường cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhưng thấp hơn so với tổng thu

nhập thực tế. Tại TP. HCM, nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn có xu hướng chỉ xem tiền lương là mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong thang bảng lương, thường cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhưng lại thấp hơn tổng thu nhập thực tế của người lao động. Đáng chú ý, phần lớn doanh nghiệp tại địa phương này đang tồn tại song song ba loại lương: (1) mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và giải quyết các chế độ chính sách; (2) mức lương để quyết toán thuế thu nhập cá nhân; và (3) mức lương thực tế chi trả cho người lao động. Sự phân tách này không chỉ gây ra thiệt thòi cho người lao động trong việc hưởng các quyền lợi bảo hiểm xã hội dài hạn, mà còn làm phát sinh khó khăn trong công tác thanh tra, kiểm tra và quản lý của các cơ quan nhà nước tại TP. HCM.

Thứ hai, về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người tiêu dùng.

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo chất lượng, thông tin hàng hóa, đặc biệt là hàng hóa kinh doanh trên nền tảng thương mại điện tử còn hạn chế. Theo Luật Bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng năm 2023 thì người tiêu dùng cần có những thông tin cơ bản nhất về hàng hóa như nguồn gốc xuất xứ, giá cả, chất lượng, tính năng, công dụng, cảnh báo khả năng hàng hóa, dịch vụ có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng và tài sản của người tiêu dùng cũng như nêu các biện pháp phòng ngừa, trách nhiệm bảo hành... Đồng thời, nêu những thông tin cơ bản về tổ chức, cá nhân cung cấp, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ như thương hiệu, năng lực hoạt động, địa điểm kinh doanh... Từ những quy định trên cho thấy, nghĩa vụ cung cấp thông tin của tổ chức cá nhân kinh doanh hàng hóa, dịch vụ là hết sức cần thiết cho người tiêu dùng trong các giao dịch thương mại điện tử. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật còn quy định rõ ràng cụ thể về trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong việc bảo hành hàng hóa, bồi thường thiệt hại do hàng hóa bị khuyết tật, không đúng như quảng cáo...

4.3. Giải pháp nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, tăng cường công tác tuyên truyền và đào tạo về trách nhiệm xã hội cho các doanh nghiệp. Tuyên truyền và nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội là một yếu tố quan trọng để đảm bảo các doanh nghiệp hiểu rõ về nghĩa vụ của mình đối với pháp luật và cộng đồng. Các doanh nghiệp tại TP. HCM, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, cần

được hỗ trợ để nhận thức đầy đủ về các quy định của pháp luật liên quan đến CSR. Chính quyền thành phố có thể tổ chức các hội thảo, buổi tập huấn, hoặc các khóa đào tạo chuyên sâu về CSR cho các lãnh đạo doanh nghiệp và nhân viên. Các chương trình này không chỉ cung cấp thông tin về pháp luật mà còn chia sẻ các phương thức thực hiện CSR hiệu quả, từ việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động đến bảo vệ môi trường. Thành phố có thể hợp tác với các hiệp hội doanh nghiệp như Hiệp hội Doanh nghiệp TP. HCM (HUBA), các tổ chức xã hội, và các đơn vị tư vấn để thực hiện công tác này. Cùng với đó, cần thúc đẩy việc phổ biến các chính sách, quy định về CSR qua các kênh truyền thông chính thức, như báo chí, truyền hình, mạng xã hội để doanh nghiệp luôn được cập nhật kịp thời.

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ từ chính quyền địa phương kết hợp với việc hướng dẫn áp dụng pháp luật chung. Một trong những giải pháp quan trọng nhằm thúc đẩy hiệu quả CSR tại TP. HCM là tăng cường công tác hướng dẫn, hỗ trợ doanh nghiệp trong việc tiếp cận và tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành về CSR. Chính quyền TP. HCM cần xây dựng các hướng dẫn chi tiết, cụ thể hơn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong các lĩnh vực trọng yếu như quyền lợi người lao động, bảo vệ người tiêu dùng, bảo vệ môi trường và nghĩa vụ tài chính đối với Nhà nước. Bên cạnh đó, thành phố nên triển khai các chính sách ưu đãi, khuyến khích thiết thực, ví dụ như miễn, giảm thuế cho các doanh nghiệp đạt chứng nhận CSR quốc tế hoặc thực hiện hiệu quả các sáng kiến bảo vệ môi trường. Các chương trình hỗ trợ tài chính như vay vốn ưu đãi, giảm thuế cho doanh nghiệp triển khai dự án bảo vệ môi trường hoặc phát triển cộng đồng sẽ tạo động lực quan trọng giúp doanh nghiệp chủ động tham gia và nâng cao hiệu quả hoạt động CSR trên địa bàn.

Thứ ba, xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá việc thực hiện CSR tại các doanh nghiệp. Để đảm bảo việc thực hiện CSR tại TP. HCM đạt hiệu quả, cần có một hệ thống giám sát và đánh giá chặt chẽ. Thành phố cần thành lập các đoàn kiểm tra và giám sát, bao gồm cả các cơ quan nhà nước và các tổ chức độc lập, để kiểm tra mức độ tuân thủ các quy định về CSR của các doanh nghiệp. Hệ thống này có thể bao gồm việc yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp báo cáo CSR hàng năm, trong đó nêu rõ các hoạt động CSR đã thực hiện, mức độ ảnh hưởng của chúng đối

với cộng đồng và môi trường, cũng như các kế hoạch phát triển CSR trong tương lai. Đồng thời, TP. HCM cũng có thể khuyến khích các doanh nghiệp tham gia các cuộc thi, đánh giá CSR do các tổ chức quốc tế tổ chức để tạo cơ hội cho họ quảng bá các hoạt động trách nhiệm xã hội của mình và nhận được những chứng nhận, giải thưởng danh giá.

5. Kết luận

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một xu hướng tất yếu trong bối cảnh kinh tế toàn cầu hóa và phát triển bền vững. Việc thực hiện CSR không

chỉ mang lại lợi ích cho cộng đồng, môi trường mà còn giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, tạo lợi thế cạnh tranh và phát triển lâu dài. Tại Việt Nam, pháp luật về CSR đã từng bước được hoàn thiện thông qua các quy định trong Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo vệ môi trường, Bộ luật Lao động và các văn bản pháp lý liên quan. Những quy định này đã tạo nền tảng pháp lý cho việc thực hiện trách nhiệm xã hội, đồng thời thể hiện cam kết của Việt Nam trong việc thực thi các nghĩa vụ quốc tế về phát triển bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam. (2024). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp tại TP. HCM năm 2024*. Hà Nội, Việt Nam: Bảo hiểm xã hội Việt Nam.
- Cục Thuế TP. HCM. (2024). *Tổng thu ngân sách từ khu vực doanh nghiệp đạt hơn 350.000 tỷ đồng, chiếm hơn 60% tổng thu ngân sách của thành phố*.
- Hằng, N. T. (2023). Thực trạng thu nhập và đời sống của công nhân tại TP. HCM sau đại dịch. *Báo Lao động*. <https://laodong.vn/cong-doan/thuc-trang-thu-nhap-va-doi-song-cua-cong-nhan-tphcm-sau-dai-dich-1234567.lido>
- Hương, Đ. T. (2017). *Trách nhiệm xã hội đối với người lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam* (Luận án Tiến sĩ Kinh tế). Trường Đại học Thương mại.
- Minh, Đ.T.N. (2021). *Pháp luật về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19* (Luận văn Thạc sĩ Luật học). Trường Đại học Luật, Đại học Huế.
- Ngân, D. T. (2024). Giải pháp về đạo đức kinh doanh, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm thúc đẩy việc tham gia hiệp định thương mại tự do. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 28745.
- Nguyệt, N. T. H. (2024). Tác động của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR) đến quyết định mua hàng của người tiêu dùng tại TP. HCM. *Tạp chí Công Thương*, 12(3), 45-52.
- Saigon Co.op. (2025). *Saigon Co.op phục vụ hơn 100 triệu lượt khách hàng dịp Tết Ất Tỵ 2025*. Doanh Nhân Sài Gòn. <https://doanhnhansaigon.vn/saigon-co-op-phuc-vu-hon-100-trieu-luat-khach-hang-dip-tet-at-ty-2025-315896.html>
- Viettel. (2024). *Tập đoàn chi hàng chục tỷ đồng hỗ trợ CBNV học trường tốt nhất thế giới*. <https://360vds.viettel.vn/news/vds-life/tap-doan-chi-hang-chuc-ty-dong-ho-tro-cbnv-hoc-truong-tot-nhat-the-gioi-1398>
- Vinamilk. (2023). Báo cáo thường niên 2023. <https://www.vinamilk.com.vn/static/uploads/article/1712225690->

SỰ HÀI LÒNG CỦA SINH VIÊN ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC THỂ CHẤT TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Nguyễn Huy Khôi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenhuykhoi2911@gmail.com

Tóm tắt: Mục tiêu bài viết là làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên đối với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Dựa vào phương pháp nghiên cứu định tính, tác giả đã xây dựng cơ sở lý thuyết, tổng quan nghiên cứu và tìm ra khoảng trống nghiên cứu; xác định được 5 yếu tố tác động (Nội dung chương trình, Phương pháp giảng dạy, Cơ sở vật chất, Tổ chức lớp học và thời khóa biểu, Đánh giá kết quả học tập) và các biến đo lường cho từng yếu tố. Phương pháp nghiên cứu định lượng với dữ liệu thu thập từ 267 phiếu khảo sát hợp lệ đưa vào phân tích cho kết quả là 5 biến độc lập có tác động dương, cùng chiều đến sự hài lòng của sinh viên. Hai yếu tố Nội dung chương trình và Tổ chức lớp học - thời khóa biểu có ảnh hưởng mạnh nhất, các yếu tố còn lại có mức tác động giảm dần. Dựa trên kết quả phân tích, tác giả đưa ra một số khuyến nghị như: cập nhật, đổi mới nội dung chương trình theo hướng diện đại; rà soát, điều chỉnh thời khóa biểu; đầu tư, bảo trì cơ sở vật chất định kỳ.

Từ khóa: giáo dục thể chất, sự hài lòng, sinh viên, Trường Đại học Lao động - Xã hội

STUDENTS' SATISFACTION WITH PHYSICAL EDUCATION ACTIVITIES AT THE UNIVERSITY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The aim of this article is to elucidate the elements that influence students' satisfaction with physical education activities at the University of Labour and Social Affairs. Utilizing a qualitative research approach, the author has established a theoretical framework, provided an overview of the research, and identified gaps in the existing literature; pinpointing five key influencing factors (Program content, Teaching methods, Facilities, Classroom organization and timetable, Assessment of learning outcomes) along with measurement variables for each factor. The quantitative research method, which involved data collection from 267 valid survey responses, was analyzed and revealed that five independent variables positively affect student satisfaction. Among these, the factors of program content and class organization - timetable exert the most significant influence, while the other factors have a diminishing effect. In light of the analysis results, the author proposes several recommendations, including: updating and refreshing the program content to enhance representation; reviewing and modifying the timetable; and ensuring periodic investment and maintenance of facilities.

Keywords: Physical education, satisfaction, students, University of Labour and Social Affairs

Mã bài báo: JHS - 279

Ngày nhận bài sửa: 12/07/2025

Ngày nhận bài: 14/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 26/06/2025

Giáo dục thể chất là một bộ phận quan trọng, bắt buộc trong chương trình đào tạo đại học, góp phần rèn luyện thể lực, nâng cao sức khỏe, đồng thời phát triển toàn diện nhân cách, kỹ năng và tinh thần của sinh viên. Tại Việt Nam, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng công tác thể dục, thể thao, xem đây là động lực để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các văn kiện của Đảng, đặc biệt là từ Đại hội X đến Đại hội XIII, đã khẳng định vai trò của giáo dục thể chất như một nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển con người. Thực hiện theo định hướng của Đảng, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành nhiều văn bản quy định nội dung, mục tiêu và chuẩn đầu ra đối với môn giáo dục thể chất ở bậc đại học như Thông tư số: 25/2015/TT-BGDĐT, quy định về chương trình môn học giáo dục thể chất thuộc các chương trình đào tạo trình độ đại học, Nghị định số: 11/2015/NĐ-CP, quy định về giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trong nhà trường đã góp phần đáng kể cải thiện nhận thức về vai trò giáo dục thể chất, tăng cường hoạt động giáo dục thể chất trong cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, thực tế triển khai cho thấy còn tồn tại nhiều vấn đề như: cơ sở vật chất thiếu thốn, chưa đồng bộ (Thiện và nnk., 2022; Dũng, 2024), nội dung chương trình giáo dục thể chất chưa đa dạng (Hùng và nnk., 2024), tỷ lệ sinh viên nợ môn, chưa đạt chất lượng cao (Dũng, 2024), phương pháp giảng dạy còn truyền thống (Lan & Ngọc, 2024) ... Những hạn chế này ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động giáo dục thể chất trong các cơ sở giáo dục đại học.

Trường Đại học Lao động - Xã hội là cơ sở đào tạo đa ngành với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút sinh viên (SV) trên cả nước. Hoạt động giáo dục thể chất trong nhà trường được triển khai theo đúng quy định với 10 môn học được chia thành từng bậc cơ sở và nâng cao. SV cần hoàn thành và tích lũy đủ 3 tín chỉ thuộc các nội dung bóng chuyền, bóng rổ, cầu lông, cờ vua hoặc thể dục điền kinh. Đội ngũ giảng dạy của nhà trường đúng chuyên ngành, có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu giảng dạy bậc đại học. Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giáo dục thể chất liên tục được nâng cấp, bổ sung, thay mới. Phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá môn học cũng được ban hành cụ thể trong đề cương chi tiết từng môn học. Có thể thấy, Trường Đại học Lao động - Xã hội rất quan tâm đến việc tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục thể chất. Tuy nhiên, mức độ hài lòng của SV đối với nội

dung chương trình, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất, tổ chức lớp học và thời khóa biểu, đánh giá kết quả vẫn chưa được khảo sát một cách hệ thống.

Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết này tập trung làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của SV đối với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội, thông qua khảo sát thực tiễn và phân tích định lượng, góp phần cung cấp dữ liệu tham khảo cho công tác cải tiến chương trình và tổ chức giảng dạy môn học này trong nhà trường.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Giáo dục thể chất trong cơ sở giáo dục đại học

Giáo dục thể chất là một bộ phận của chương trình đào tạo nhằm phát triển toàn diện cho người học về thể lực, kỹ năng vận động, và thói quen rèn luyện thân thể, góp phần nâng cao sức khỏe, tăng khả năng thích ứng với áp lực học tập và công việc. Không chỉ dừng ở việc trang bị kỹ năng vận động cơ bản, mục tiêu của giáo dục thể chất còn hướng tới hình thành nhận thức về tầm quan trọng của rèn luyện thể lực ở SV, phát triển nhân cách và lối sống lành mạnh. Trong các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam, hoạt động giáo dục thể chất được quy định bởi Luật Giáo dục, Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, là “nội dung giáo dục, môn học bắt buộc” theo Nghị định số 11 về giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trong nhà trường. Về khối lượng kiến thức cũng quy định rõ, “Khối lượng kiến thức của Chương trình môn học Giáo dục thể chất mà người học cần tích lũy tối thiểu là 3 (ba) tín chỉ. Cơ sở giáo dục đại học quy định cụ thể khối lượng kiến thức môn học này phù hợp với yêu cầu ngành đào tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015, tr.2).

Sự hài lòng của sinh viên

Trong lĩnh vực giáo dục, hoạt động đào tạo được xem là một dịch vụ được cơ sở giáo dục cung cấp tới người học. Nhiều nghiên cứu đã đưa ra khái niệm hoặc mô tả về sự hài lòng trong lĩnh vực giáo dục như O'Neill & Palmer (2004) nhận định sự hài lòng của SV là sự khác biệt giữa cái họ nhận được và cái họ hy vọng nhận được. Ramsden (2006), sự hài lòng của SV là một chỉ số quan trọng của chất lượng giảng dạy hiệu quả và có thể coi là kết quả của quá trình giáo dục. Mới đây nhất, Wach và nnk., (2016) mô tả rằng “sự hài lòng của SV” là một khái niệm liên quan đến học tập, phản ánh thái độ của SV với nội dung học, điều kiện học tập và khả năng đối phó với căng thẳng

học đường. Một nghiên cứu sát hơn trong hoạt động giáo dục thể chất cho thấy sự hài lòng của người học giáo dục thể chất phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Một số nghiên cứu khác thì chỉ ra các yếu tố như Nội dung chương trình đào tạo, Phương pháp giảng dạy của giảng viên, Hình thức tổ chức lớp học và đánh giá... ảnh hưởng đến sự hài lòng của SV. Từ những khái niệm, mô tả về sự hài lòng trong lĩnh vực giáo dục và hoạt động giáo dục thể chất nói trên, tác giả rút ra khái niệm về sự hài lòng của SV với chất lượng giáo dục thể chất như sau: “Sự hài lòng của SV với chất lượng giáo dục thể chất là mức độ cảm nhận tích cực của họ đối với nội dung chương trình, chất lượng giảng viên, thiết bị, môi trường luyện tập và mức độ đáp ứng nhu cầu về thể chất, tâm lý”.

Yếu tố tác động tới sự hài lòng của sinh viên với hoạt động giáo dục thể chất

Nội dung chương trình: Nội dung chương trình là toàn bộ hệ thống kiến thức, kỹ năng, hoạt động, bài học mà SV được tiếp cận trong quá trình giáo dục thể chất, theo một mục tiêu và kế hoạch giảng dạy cụ thể đã được xác định từ trước. Các nội dung chương trình bao gồm các môn học hoặc chuyên đề thể chất, mức độ rèn luyện thể lực, số tín chỉ, thời lượng, tiết học... Nghiên cứu yếu tố nội dung chương trình cho phép đánh giá sự hài lòng của SV dựa trên cảm nhận về sự phù hợp, hiệu quả và khả năng ứng dụng thực tế của chương trình học.

Phương pháp giảng dạy: “Phương pháp giảng dạy là cách thức tổ chức, dẫn dắt quá trình học tập nhằm giúp người học phát triển toàn diện về kiến thức, kỹ năng, thái độ, và giá trị” (UNESCO, 2005). Trong giáo dục thể chất, phương pháp giảng dạy có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng vận động, mức độ rèn luyện thể lực cũng như thái độ tham gia của SV. Nghiên cứu yếu tố phương pháp giảng dạy qua việc đánh giá sự hài lòng của SV giúp xác định mức độ phù hợp giữa cách truyền đạt của giảng viên với nhu cầu, phong cách học tập và kỳ vọng của SV.

Cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng tổ chức hoạt động giáo dục thể chất. Sân bãi tập luyện rộng rãi, thiết bị đầy đủ và không gian tập luyện phù hợp sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc giảng dạy, thực hành kỹ năng vận động và phát triển thể lực cho SV. Ngược lại, cơ sở vật chất hạn chế sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến cảm nhận và mức độ tham gia của SV. Nghiên cứu yếu tố cơ sở vật chất

qua sự hài lòng của SV góp phần phản ánh thực trạng đầu tư, quan tâm và quản lý hoạt động giáo dục thể chất tại cơ sở đào tạo.

Tổ chức lớp học và thời khóa biểu: Tổ chức lớp học và thời khóa biểu hoạt động giáo dục thể chất do cơ sở giáo dục đại học thực hiện dựa trên nguyên tắc hiệu quả cho cả SV và giảng viên. Lớp học giáo dục thể chất có kế hoạch học tập rõ ràng, thời khóa biểu hợp lý, sĩ số phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi cho SV tham gia đầy đủ các buổi học. Nghiên cứu yếu tố tổ chức lớp học và thời khóa biểu thông qua đánh giá sự hài lòng của SV giúp phản ánh mức độ hợp lý trong việc bố trí thời gian, không gian và quy mô lớp học của cơ sở đào tạo.

Đánh giá kết quả học tập: Đánh giá kết quả học tập kéo dài trong cả quá trình môn học và được chia thành nhiều nội dung như đánh giá giữa kỳ, cuối kỳ thông qua sự chuyên cần, thái độ học tập, kết quả thực hiện các kỹ năng môn học. Nghiên cứu yếu tố đánh giá kết quả học tập thông qua mức độ hài lòng của SV có ý nghĩa quan trọng trong việc xem xét lại quy trình đánh giá hiện hành, mức độ rõ ràng trong tiêu chí chấm điểm, cũng như khả năng phản hồi kết quả cho SV.

2.2. Tổng quan nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với hoạt động giáo dục thể chất của sinh viên

Nghiên cứu quốc tế về giáo dục thể chất trong các cơ sở giáo dục đại học đã chỉ ra mối liên hệ chặt chẽ giữa động cơ học tập, chất lượng giảng dạy và mức độ hài lòng của SV. Duda và Nicholls (1992) cho thấy SV có động lực nội tại, như niềm yêu thích vận động hay mong muốn nâng cao thể lực, thường bày tỏ mức độ hài lòng cao hơn với các học phần thể chất. Kết quả này được củng cố bởi Rikard và Banville (2006), khi nhận thấy mong muốn về một chương trình đa dạng, điều chỉnh cường độ hợp lý chính là yếu tố duy trì hứng thú và sự hài lòng của người học.

Ở góc độ chất lượng dịch vụ, Chen (2008) vận dụng mô hình của Parasuraman và cộng sự (1988) để chứng minh rằng chất lượng chương trình, môi trường học tập, năng lực giảng viên và sự phù hợp với sở thích cá nhân là những thành tố có ảnh hưởng đáng kể. Gần đây, Liu và cộng sự (2023) mở rộng bối cảnh sang môi trường học trực tuyến, khẳng định phong cách giao tiếp tích cực, khả năng truyền cảm hứng và khuyến khích sáng tạo của giảng viên góp phần nâng

cao rõ rệt mức độ hài lòng. Đồng quan điểm, Tao (2025) nhấn mạnh vai trò nổi trội của chất lượng giảng viên và cơ sở vật chất, bên cạnh nội dung khóa học và phương thức tổ chức, trong việc hình thành trải nghiệm tích cực của SV đối với giáo dục thể chất.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về giáo dục thể chất và sự hài lòng của SV đã tập trung vào nhiều khía cạnh từ chất lượng chương trình, cơ sở vật chất đến dịch vụ hỗ trợ. Khánh (2018) khảo sát mức độ hài lòng của SV đối với các môn thể thao tự chọn trong chương trình giáo dục thể chất thông qua 13 tiêu chí đánh giá. Kết quả cho thấy, phần lớn tiêu chí đạt mức “hài lòng” trở lên, ngoại trừ chất lượng hệ thống sân bãi, nhà tập luyện và hoạt động thể dục thể thao ngoại khóa ngoài giờ học là hai yếu tố cần được cải thiện để nâng cao trải nghiệm của người học.

Ở một góc tiếp cận khác, Tuấn và Sơn (2020) xây dựng mô hình gồm sáu thành phần ảnh hưởng đến sự hài lòng của SV tại Trường Đại học Sài Gòn. Phân tích định lượng chỉ ra cơ sở vật chất và dịch vụ hỗ trợ là hai yếu tố có tác động mạnh nhất, trong khi các yếu tố khác ảnh hưởng ở mức thấp hơn. Tuy nhiên, mô hình này chỉ giải thích được 30,6% sự biến thiên về sự hài lòng, cho thấy cần mở rộng và điều chỉnh yếu tố nghiên cứu trong các công trình tiếp theo.

Giao và Út (2021) tập trung đánh giá chất lượng đào tạo giáo dục thể chất tại Trường Đại học Tài chính - Marketing. Kết quả cho thấy, chương trình đào tạo và cơ sở vật chất đóng vai trò then chốt, tiếp theo là hoạt động ngoại khóa, hoạt động chuyên môn, cung cấp thông tin và hoạt động ngoại chuyên môn. Nghiên cứu đồng thời đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo.

Nghiên cứu của Lợi (2022) về chất lượng dịch vụ giáo dục thể chất tại Đại học Đà Nẵng đã tổng hợp các lý thuyết liên quan đến chất lượng dịch vụ giáo dục đại học. Tác giả căn cứ vào cơ sở lý thuyết đã xây dựng mô hình đánh giá chất lượng dịch vụ giáo dục thể chất tại Đại học Đà Nẵng với 5 thành phần biến độc lập được kế thừa từ thang đo thuộc mô hình đo lường chất lượng dịch vụ của Parasuraman và nnk., (1988) gồm Phương tiện hữu hình, Mức độ tin cậy, Mức độ đáp ứng, Sự đảm bảo và Sự đồng cảm. Kết quả của nghiên cứu đã chỉ ra cảm nhận của SV về chất lượng dịch vụ giáo dục thể chất phụ thuộc vào chất lượng dịch vụ chức năng.

Từ tổng quan các nghiên cứu chúng ta thấy, toàn

bộ các nghiên cứu đều là nghiên cứu cắt ngang. Vì vậy, việc sử dụng nghiên cứu cắt ngang trong nghiên cứu này phù hợp. Ít nghiên cứu quan tâm và kết hợp đồng thời các yếu tố về chương trình học, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất và cảm nhận cá nhân trong mô hình phân tích tổng hợp. Ngoài ra, các nghiên cứu hiện tại còn tập trung chủ yếu ở một số trường đại học lớn, và chưa có nhiều nghiên cứu chuyên biệt tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Hai điểm tổng kết trên chính là khoảng trống để tác giả thực hiện mục tiêu trong nghiên cứu này.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính với công cụ phỏng vấn sâu giúp tác giả xác định được các yếu tố tác động tới sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất từ góc nhìn của người được phỏng vấn. Các phỏng vấn sâu được tiến hành với giảng viên giảng dạy giáo dục thể chất và SV với nội dung xoay quanh chất lượng giáo dục thể chất, sự hài lòng của SV khi học tập giáo dục thể chất và nhóm câu hỏi đo lường các yếu tố này. Bước tiếp theo trong nghiên cứu định tính, tác giả đánh giá và kiểm tra kết quả nhằm đảm bảo tính khách quan của kết quả phỏng vấn. Xác định tính khả thi của yếu tố ảnh hưởng và biến đo lường thông qua khảo sát thí điểm và hiệu chỉnh thang đo. Mẫu nghiên cứu định tính được lựa chọn gồm 10 giảng viên giảng dạy giáo dục thể chất và 03 SV đã học chương trình giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Nghiên cứu định lượng

Nghiên cứu định lượng nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong mô hình được xây dựng thông qua nghiên cứu định tính đến sự hài lòng của SV đối với hoạt động giáo dục thể chất. Dựa trên các yếu tố tác động, biến quan sát và thang đo đã được xác định và hiệu chỉnh được thông qua nghiên cứu định tính. Tác giả tiến hành thiết kế bảng hỏi phục vụ mục tiêu nghiên cứu. Mẫu nghiên cứu định lượng được xác định dựa trên kích cỡ biến quan sát với tỷ lệ 10:1 theo khuyến nghị của Thọ (2014) và được lấy theo phương pháp ngẫu nhiên phi xác suất. Với 23 biến quan sát, kích cỡ mẫu gồm 267 phiếu khảo sát hợp lệ được sử dụng cho phân tích, đáp ứng yêu cầu cho phân tích nhân tố khám phá và hồi quy tuyến tính. Bảng hỏi được phát trực tiếp cho các SV

đã tham gia chương trình giáo dục thể chất.

Nguồn dữ liệu và phương pháp thu thập

Nguồn dữ liệu thứ cấp, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu từ các nguồn có sẵn như quy định pháp luật liên quan đến hoạt động giáo dục thể chất, các tài liệu, bài báo uy tín được công bố có nội dung liên quan tới giáo dục thể chất, thực trạng giáo dục thể chất và đánh giá sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất. Những tài liệu thứ cấp này được thu thập thông qua thư viện Trường Đại học Lao động - Xã hội và trên internet. Thời gian thu thập dữ liệu thứ cấp được tiến hành trong tháng 2 năm 2025.

Nguồn dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua phỏng vấn và khảo sát. Tác giả thực hiện phỏng vấn với giảng viên giảng dạy giáo dục thể chất và SV để có

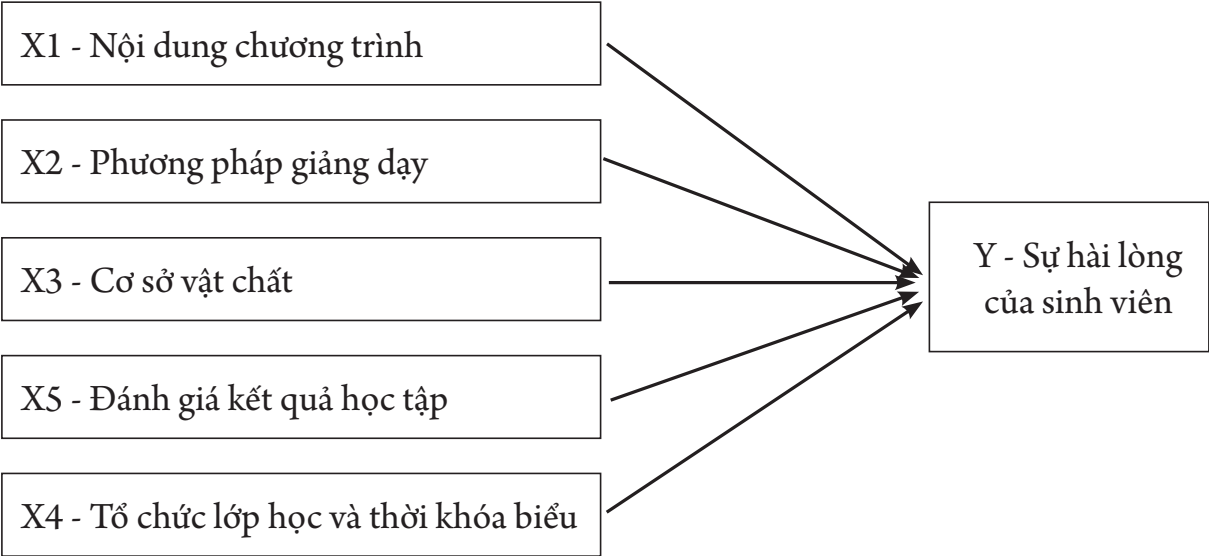
dữ liệu và xác định được các yếu tố tác động đến sự hài lòng của SV đối với hoạt động giáo dục thể chất. Khảo sát định lượng thu thập dữ liệu từ SV được tiến hành sau khi hoàn thiện giai đoạn nghiên cứu định tính. Phương pháp thu thập dữ liệu định lượng trực tiếp thông qua phát bảng hỏi tại các địa điểm thư viện, sân trường và căng tin Trường Đại học Lao động - Xã hội. Thời gian thu thập dữ liệu sơ cấp được tiến hành vào tháng 4 năm 2025.

3.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất, giả thuyết và thang đo nghiên cứu

Mô hình

Dựa trên tổng quan lý thuyết và kết quả nghiên cứu định tính, mô hình nghiên cứu đề xuất bao gồm 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của SV:

Hình 1. Mô hình đề xuất đánh giá sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội



Nguồn: Đề xuất và hiệu chỉnh của tác giả

Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết H1: Nội dung chương trình được đánh giá càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng của SV.

Giả thuyết H2: Phương pháp giảng dạy được đánh giá càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng của SV.

Giả thuyết H3: Cơ sở vật chất được đánh giá càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng của SV.

Giả thuyết H4: Tổ chức lớp học và thời khóa biểu được đánh giá càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng của SV.

Giả thuyết H5: Đánh giá kết quả học tập được đánh giá càng cao thì càng làm tăng sự hài lòng của SV.

Thang đo nghiên cứu

Mô hình gồm 5 biến độc lập là Nội dung chương trình, Phương pháp giảng dạy, Cơ sở vật chất, Tổ chức lớp học và thời khóa biểu, Đánh giá kết quả học tập, ảnh hưởng đến biến phụ thuộc: Sự hài lòng của SV. Mỗi biến độc lập được đo bằng tập hợp các biến quan sát, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý).

Bảng 1. Thang đo sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội

TT	Ký hiệu	Nội dung
Nội dung chương trình (CT)		
1	CT1	Nội dung môn học giáo dục thể chất phù hợp với năng lực và thể chất của SV
2	CT2	Nội dung có tính ứng dụng thực tiễn và hỗ trợ phát triển sức khỏe lâu dài
3	CT3	Môn học giáo dục thể chất đa dạng, cho phép SV lựa chọn theo sở thích cá nhân
4	CT4	Chương trình được cập nhật theo xu hướng thể thao hiện đại
Phương pháp giảng dạy (PP)		
5	PP1	Giảng viên sử dụng phương pháp dạy học sinh động, lời cuốn
6	PP2	Giảng viên khuyến khích SV chủ động tham gia và tương tác
7	PP3	Có sử dụng công nghệ hỗ trợ (video, trình chiếu, ứng dụng...) trong giảng dạy
8	PP4	Phản hồi và hướng dẫn của giảng viên rõ ràng, dễ hiểu
Cơ sở vật chất (CV)		
9	CV1	Sân tập, nhà thi đấu đáp ứng đủ diện tích và nhu cầu học tập
10	CV2	Trang thiết bị tập luyện đầy đủ và hoạt động tốt
11	CV3	Khu vực tập luyện đảm bảo an toàn, sạch sẽ và thoáng mát
12	CV4	Có đủ phòng thay đồ, nhà vệ sinh và tiện ích phục vụ đi kèm
Tổ chức lớp học và thời khóa biểu (TC)		
13	TC1	Thời khóa biểu hợp lý, không gây mệt mỏi hay trùng môn học khác
14	TC2	Lớp học được tổ chức quy củ, phân bố sĩ số hợp lý
15	TC3	Sinh viên được cung cấp kế hoạch học tập rõ ràng ngay từ đầu học kỳ
16	TC4	Có sự linh hoạt trong việc đổi ca/đổi lớp khi SV có nhu cầu chính đáng
Đánh giá kết quả học tập (DG)		
17	DG1	Hình thức đánh giá (điểm danh, bài kiểm tra, thực hành) rõ ràng và hợp lý
18	DG2	Quá trình đánh giá công bằng và minh bạch
19	DG3	Kết quả đánh giá phản ánh đúng mức độ cố gắng và tiến bộ của SV
20	DG4	Sinh viên được nhận phản hồi để cải thiện sau mỗi giai đoạn đánh giá
Sự hài lòng của SV (SAT)		
21	SAT1	Bạn hài lòng với chất lượng môn học giáo dục thể chất hiện tại tại trường
22	SAT2	Bạn cảm thấy việc học giáo dục thể chất giúp cải thiện thể chất và tinh thần của bạn
23	SAT3	Bạn mong muốn tiếp tục tham gia các hoạt động thể thao sau khi hoàn thành môn

Nguồn: Đề xuất và điều chỉnh của tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định hệ số tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)

Bảng tổng hợp cho thấy, tất cả sáu thang đo đều đạt hệ số Cronbach's Alpha trên ngưỡng 0,7 (CT = 0,798; PP = 0,851; CV = 0,839; TC = 0,880; DG = 0,852; SAT = 0,812), chứng tỏ độ tin cậy nội tại của từng thang được chấp nhận ($\geq 0,7$) và trong nhiều trường hợp là tốt ($\geq 0,8$). Tương quan biến tổng nhỏ nhất của mỗi thang dao động từ 0,544 (CV) đến 0,686 (TC), đều vượt mức tối thiểu 0,3-0,5, cho thấy mỗi biến quan sát có mối liên hệ chặt chẽ với tổng thể thang đo. Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến của toàn bộ thang đo, cho thấy biến quan sát CV1 trong thang đo CV có tương quan biến tổng = 0,544 và hệ

số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến = 0,848 lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha của thang đo CV. Tuy nhiên, tác giả không loại bỏ biến quan sát này do hệ số tương quan biến tổng của CV1 đã lớn hơn 0,3 và Cronbach's Alpha của thang đo đã lớn hơn 0,6, thậm chí còn trên 0,7. Tương tự với biến DG1 ở thang DG, biến DG1 có Tương quan biến tổng = 0,588 và Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến = 0,854 (so với Alpha tổng 0,852). Ngoài hai biến quan sát trên, toàn bộ các biến còn lại đều có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến thấp hơn Alpha tổng, khẳng định rằng các mục này đang góp phần củng cố độ tin cậy của thang. Như vậy, thang đo nghiên cứu đạt độ tin cậy cao, các biến quan sát có ý nghĩa và toàn bộ được giữ lại phục vụ cho các phân tích tiếp theo.

Bảng 2. Tổng hợp kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo

Thành phần thang đo	Hệ số tin cậy	Tương quan biến - Tổng (nhỏ nhất)	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến (lớn nhất)	Số biến quan sát
CT	0,798	0,553	0,775	4
PP	0,851	0,667	0,821	4
CV	0,839	0,544	0,848	4
TC	0,880	0,686	0,866	4
DG	0,852	0,588	0,854	4
SAT	0,812	0,647	0,757	3

Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định tính thích hợp mẫu cho phân tích nhân tố cho thấy hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0,906, vượt ngưỡng 0,6, chứng tỏ dữ liệu thu thập có độ thích hợp cao cho phân tích

nhân tố. Kiểm định Bartlett có giá trị Chi-Square = 2.995,484 với df = 190 và $p < 0,001$, khẳng định ma trận tương quan giữa các biến quan sát cho phép tiếp tục phân tích nhân tố cho các biến quan sát trong thang đo.

Bảng 3. Kết quả kiểm định KMO and Bartlett's Test

Đo lường hệ số KMO		0,906
Kiểm định Bartlett's	Chi bình phương	2995,484
	Bậc tự do (df)	190
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

Trị số Eigenvalue là tiêu chí sử dụng phổ biến nhằm xác định số lượng nhân tố trong phân tích nhân tố khám phá. Kết quả bảng tổng phương sai trích cho thấy 5 thành phần chính thỏa mãn điều kiện theo nguyên lý Kaiser (eigenvalue > 1) và được giữ lại trong mô hình phân tích. Tổng phương sai trích được của năm nhân tố lần lượt là 15,043%; 14,025%; 13,866%; 13,792%; 12,656% (với tổng cộng 69,381% > 50%) cho thấy mô hình phân tích

nhân tố khám phá phù hợp. Các nhân tố trong mô hình cô động được 69,381% của các biến quan sát.

Như vậy, căn cứ vào chỉ số KMO, kiểm định Bartlett và nguyên lý eigenvalue > 1, nghiên cứu đề xuất trích 5 nhân tố chính để phân tích sâu. Năm nhân tố này tích hợp các biến quan sát liên quan, đảm bảo khai thác tối đa thông tin, đồng thời giữ cho mô hình ngắn gọn, dễ diễn giải và phù hợp với mục tiêu xác định cấu trúc tiềm ẩn của thang đo.

Bảng 4. Kết quả tổng phương sai trích

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues			Tổng bình phương tải nhân tố sau khi rút trích			Tổng phương sai trích		
	Tổng	% Phương sai trích	% phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai trích	% phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai trích	% phương sai tích lũy
1	8,485	42,425	42,425	8,485	42,425	42,425	3,009	15,043	15,043
2	1,744	8,719	51,144	1,744	8,719	51,144	2,805	14,025	29,068
3	1,450	7,248	58,392	1,450	7,248	58,392	2,773	13,866	42,933
4	1,145	5,726	64,118	1,145	5,726	64,118	2,758	13,792	56,726
5	1,053	5,263	69,381	1,053	5,263	69,381	2,531	12,656	69,381
6	,783	3,916	73,297						
...	...	...	...						
20	,151	,756	100,000						

Nguồn: Trích bảng tổng phương sai trích từ phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc

Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc Sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất thu được kết quả chỉ số KMO = 0,714 > 0,5 và cả ba biến quan sát đều hội tụ chung về một nhân tố. Đồng thời nhân tố hội tụ cũng giải thích được 72, 683% ý nghĩa của ba biến quan sát này.

Ma trận xoay nhân tố

Bảng ma trận xoay nhân tố cho thấy rõ năm nhóm biến quan sát tương ứng với năm nhân tố trích được:

Nhân tố 1 (Tổ chức lớp học & Thời khóa biểu - TC) bao gồm TC2 (0,836), TC3 (0,782), TC4 (0,752) và TC1 (0,751). Tất cả các biến này đều có hệ số tải cao (>0,75), cho thấy chúng cùng đo chung một khía cạnh về sự hợp lý trong bố cục lớp học và lịch giảng dạy.

Nhân tố 2 (Cơ sở vật chất - CV) tập hợp CV4 (0,851), CV2 (0,816), CV3 (0,788) và CV1 (0,558). Trong đó ba biến đầu có tải trọng rất cao (>0,78), còn CV1 tuy thấp hơn (0,558) nhưng vẫn vượt ngưỡng 0,5, xác nhận tính thống nhất nội tại của thang đo cơ sở vật chất.

Nhân tố 3 (Phương pháp giảng dạy - PP) gồm PP1 (0,777), PP3 (0,765), PP2 (0,729) và PP4 (0,683), phản ánh sự đa dạng về phương pháp, từ tương tác, công nghệ hỗ trợ đến phản hồi của giảng viên.

Nhân tố 4 (Đánh giá kết quả học tập - DG) được đo bởi DG4 (0,780), DG2 (0,751), DG3 (0,714) và DG1 (0,695), thể hiện tính công bằng, minh bạch và phản hồi trong hệ thống đánh giá.

Nhân tố 5 (Nội dung chương trình - CT) với CT4 (0,782), CT2 (0,708), CT3 (0,694) và CT1 (0,618), cho thấy mức độ phù hợp, tính ứng dụng và tính đa dạng của nội dung môn học.

Không có biến quan sát nào có độ tải chéo đáng kể (>0,4) lên nhiều nhân tố, chứng tỏ cấu trúc nhân tố rõ ràng, mỗi nhóm biến quan sát hội tụ tốt quanh một nhân tố duy nhất. Các hệ số tải đều nằm trong khoảng từ 0,618 đến 0,851, thỏa mãn tiêu chí (>0,5) cho phân tích nhân tố khám phá. Do đó, kết quả xoay Varimax đã minh chứng năm nhân tố trích ra là phù hợp, các biến quan sát được phân bổ rõ ràng, hỗ trợ mạnh mẽ cho việc đặt tên nhân tố

4.3. Phân tích hồi quy

Phương trình hồi quy đa biến thể hiện mối quan hệ giữa sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất và đối với các thành phần Nội dung chương trình, Phương pháp giảng dạy, Cơ sở vật chất, Tổ

chức lớp học và thời khóa biểu, Đánh giá kết quả học tập có dạng như sau:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5$$

Trong đó :

Y : Biến phụ thuộc thể hiện giá trị dự đoán về sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất

a0, a1, a2, a3, a4, a5: Là các hệ số hồi quy

X1, X2, X3, X4, X5: Là các biến độc lập theo thứ tự: Nội dung chương trình, Phương pháp giảng dạy, Cơ sở vật chất, Tổ chức lớp học và thời khóa biểu, Đánh giá kết quả học tập.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính như sau :

Bảng tổng kết mô hình hồi quy cho thấy hệ số tương quan đa biến R = 0,797, cho biết mối quan hệ giữa tập hợp các biến độc lập (CT, CV, PP, DG, TC) với biến phụ thuộc (SAT) là khá mạnh. Giá trị R² = 0,635 nghĩa là 63,5 % sự biến thiên của mức độ hài lòng (SAT) được giải thích bởi năm yếu tố trên, còn lại 36,5 % chịu ảnh hưởng từ các nhân tố khác không nằm trong mô hình. Khi điều chỉnh theo số biến và kích cỡ mẫu, Adjusted R² = 0,628 vẫn cao, chứng tỏ mô hình có độ phù hợp tốt, không bị phóng đại do quá nhiều biến độc lập.

Bảng 5. Kết quả hồi quy tuyến tính

Mô hình	Hệ số tương quan đa biến	Hệ số xác định	Hệ số hiệu chỉnh	Sai số	Durbin-Watson
1	0,797a	0,635	0,628	0,40720	01,852

Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

Sai số chuẩn của ước lượng (Std. Error of the Estimate) bằng 0,40720, phản ánh mức độ phân tán của sai số dự báo vẫn nằm trong giới hạn chấp nhận được; sai số càng nhỏ càng cho thấy dự báo càng chính xác. Cuối cùng, hệ số Durbin-Watson = 1,852 nằm khá gần ngưỡng 2, cho thấy không có vấn đề tự tương quan bậc nhất nghiêm trọng trong phần dư của mô hình. Như vậy, các giả thuyết tiền đề đã xây dựng phục vụ phân tích hồi quy đều thảo mãn và được chấp nhận. Kết quả hồi quy có thể tin cậy được. Tuy nhiên, để có thể suy rộng cho tổng thể chúng ta cần tiếp tục thực hiện phân tích ANOVA. Giả thuyết mới được thiết lập là 5 nhân tố hội tụ sau ma trận xoay nhân tố và sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất không có mối liên hệ với nhau và ngược lại.

Phân tích ANOVA cho thấy tổng phương sai của SAT là 118,653 (df = 266), trong đó phương sai do

mô hình hồi quy giải thích chiếm 75,375 (df = 5), tương ứng với Mean Square = 15,075. Phần phương sai còn lại là 43,278 (df = 261) với Mean Square = 0,166. Khi so sánh, giá trị $F = 15,075 / 0,166 = 90,914$ với mức ý nghĩa $p < 0,001$ cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể có ý nghĩa thống kê rất cao. Điều này khẳng định rằng ít nhất một trong các biến độc

lập (DG, CV, PP, CT, TC) có ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng của SV và mô hình chung phù hợp để giải thích mối liên hệ giữa các yếu tố chương trình giáo dục thể chất và sự hài lòng của SV. Hay nói cách khác, 5 nhân tố hội tụ sau ma trận xoay nhân tố và sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất có mối liên hệ với nhau và được suy rộng cho tổng thể.

Bảng 6. Kết quả phân tích ANOVA

	Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1	Regression	75,375	5	15,075	90,914	0,000 ^b
	Residual	43,278	261	0,166		
	Total	118,653	266			

Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

Để biết mức độ tác động của từng nhân tố như thế nào, chúng ta cùng xem dữ liệu tại bảng phân tích hồi quy đa biến. Bảng hệ số hồi quy cho thấy cả năm biến độc lập đều có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến sự hài lòng của SV (SAT). Như vậy, giả thuyết 5 nhân tố mới sau hội tụ và sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất có mối quan hệ với nhau được chấp nhận.

Về đa cộng tuyến, hệ số Tolerance dao động từ 0,490 đến 0,547 và VIF trong khoảng 1,829-2,042,

đều nằm trong giới hạn chấp nhận được (Tolerance > 0,1; VIF < 10), cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến nghiêm trọng giữa các biến độc lập. Nhìn chung, mô hình hồi quy là phù hợp và các biến giải thích rõ ràng mức độ hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất.

Phương trình hồi quy đối với các hệ số Beta đã chuẩn hóa như sau:

$$SAT = 0,296CT + 0,275TC + 0,188DG + 0,125CV + 0,109PP$$

Bảng 7. Kết quả mô hình hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Mức ý nghĩa	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	B
Hằng số	0,04	0,207		0,195	0,846		
DG	0,182	0,050	0,188	3,615	0,000	0,517	1,936
PP	0,121	0,057	0,109	2,099	0,037	0,520	1,924
CV	0,142	0,057	0,125	2,478	0,014	0,547	1,829
TC	0,250	0,049	0,275	5,155	0,000	0,490	2,042
CT	0,326	0,056	0,296	5,847	0,000	0,547	1,829

Nguồn: Phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

4.4. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Từ kết quả phân tích hồi quy ta thấy nội dung chương trình (CT) là yếu tố tác động mạnh nhất với hệ số chuẩn hóa Beta = 0,296 ($t = 5,847$; $p < 0,001$). Khi yếu tố CT tăng (giảm) 1 đơn vị thì sự hài lòng của SV sẽ tăng (giảm) 0,296 đơn vị. Thành phần CT xoay quanh các vấn đề như sự phù hợp giữa nội dung môn học với năng lực và thể chất của SV, tính ứng dụng thực tiễn, sự đa dạng, cập nhật xu hướng hiện đại của nội dung chương trình. Kết quả khảo sát yếu tố này cho thấy giá trị trung bình (Mean) = 3,8, nghĩa là đã phần SV đánh giá ở mức trên trung bình và tiến sát với mức

tốt. Tuy nhiên, vẫn có một số SV cho rằng nội dung chương trình thiếu sự cải tiến, chưa phù hợp với ứng dụng thực tiễn. Vì vậy, để nâng cao sự hài lòng thì nội dung chương trình cần có sự thay đổi, cập nhật xu hướng hiện đại.

Yếu tố tác động mạnh thứ hai là tổ chức lớp học - thời khóa biểu (TC) với Beta = 0,275 ($t = 5,155$; $p < 0,001$). Thành phần TC xoay quanh các vấn đề về sự hợp lý của thời khóa biểu, số lượng SV trong lớp, kế hoạch học tập rõ ràng và sự linh hoạt trong thay đổi ca học với trường hợp cần thiết. Giá trị Mean của TC = 3,9 cho thấy phần lớn SV đánh giá việc tổ chức lớp học và

thời khóa biểu ở mức trên trung bình, gần với mức tốt. Tuy nhiên, vẫn có một số ý kiến trao đổi của SV là lịch học chưa linh hoạt, lịch học kéo dài gây mệt mỏi. Để nâng cao sự hài lòng về yếu tố này, Trường Đại học Lao động - Xã hội cần rà soát, điều chỉnh lịch học linh hoạt cho SV, đồng thời cân đối sĩ số lớp để đảm bảo không gian tập luyện thoải mái và hiệu quả tương tác giữa giảng viên với SV.

Các yếu tố còn lại có tác động tới sự hài lòng của SV nhưng không lớn bao gồm đánh giá kết quả học tập (DG) cũng đóng góp đáng kể ($\text{Beta} = 0,188$; $t = 3,615$; $p < 0,001$), cơ sở vật chất (CV) có tác động vừa phải ($\text{Beta} = 0,125$; $t = 2,478$; $p = 0,014$) và phương pháp giảng dạy (PP) có hệ số nhỏ nhất nhưng vẫn có ý nghĩa ($\text{Beta} = 0,109$; $t = 2,099$; $p = 0,037$). Giá trị trung bình của các yếu tố này giao động từ 3,9 đến 4,1 cho thấy sự đồng ý của SV với phương pháp giảng dạy và đánh giá hiện tại trong hoạt động giáo dục thể chất. Ngoài ra, cơ sở vật chất của Trường Đại học Lao động - Xã hội tuy cần tiếp tục đầu tư và mua sắm nhưng đa phần đảm bảo sự hài lòng của SV do nhà trường có địa điểm tổ chức học tập thể chất tập trung với sân bãi rộng, thiết bị đảm bảo. Tuy nhiên, trong tương lai cần tập trung nâng cấp cơ sở vật chất như đổi mới thiết bị, nâng cấp sân bãi để tương thích với các môn thể thao đa dạng.

5. Kết luận

Nội dung bài viết đã làm rõ được các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của SV với hoạt động giáo dục thể chất tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Kết quả phân tích dữ liệu và phỏng vấn cũng chỉ ra các điểm đã đạt được và những hạn chế còn tồn tại của nhà trường. Để duy trì và làm tốt hơn nữa hoạt động giáo dục thể chất, nhà trường cũng cần theo dõi và điều chỉnh thường xuyên nội dung chương trình theo xu hướng thể thao hiện đại, tăng cường tính ứng dụng thực tiễn và đa dạng hóa học phần; phân ca linh hoạt và cân đối sĩ số lớp; đầu tư, bảo trì cơ sở vật chất định kỳ, đổi mới trang thiết bị và cải tạo không gian tập luyện, đáp ứng nhu cầu đa dạng của SV. Việc triển khai các giải pháp trên giúp nâng cao mức độ hài lòng của SV, đồng thời góp phần cải thiện chất lượng chương trình đào tạo toàn diện, xây dựng môi trường giáo dục thể chất năng động. Bài viết đã đạt được mục tiêu nghiên cứu nhưng còn tồn tại một số hạn chế như chưa đưa ra số liệu về kết quả học tập các học phần giáo dục thể chất để làm rõ hơn bối cảnh nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu mới dừng lại tại nội dung đánh giá và xác định mức độ tác động của các yếu tố trong mô hình mà chưa đưa ra được các giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng giáo dục thể chất và thông qua đó nâng cao sự hài lòng của SV. Đây cũng là mục tiêu và hướng phát triển cho các nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2015). *Thông tư số: 25/2015/TT-BGDĐT, quy định về chương trình môn học giáo dục thể chất thuộc các chương trình đào tạo trình độ đại học*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Thong-tu-25-2015-TT-BGDĐT-chuong-trinh-mon-hoc-giao-duc-the-chat-chuong-trinh-dao-tao-trinh-do-dai-hoc-294057.aspx>
- Chen, C. C. (2008). The study of correlation between sport enjoyment and learning satisfaction in physical education toward elementary school students. *Journal of Physical Education and Recreation*, 11(2), 15–25. Truy cập từ: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?doi=02789e1b76f89dd9830cd01025a7d744a5bdcaa6>
- Chính phủ. (2015). *Nghị định số: 11/2015/NĐ-CP, quy định về giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trong nhà trường*.
- Dũng, D.M. (2024). Thực trạng công tác giáo dục thể chất tại trường Đại học Dược Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Đào tạo và Huấn luyện thể thao*, số 2/2024
- Duda, J. L., & Nicholls, J. G. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 290–299. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.3.290>
- Giao, H. N. K., & Út, Đ. V. (2021). Chất lượng đào tạo giáo dục thể chất tại Trường Đại học Tài chính-Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính-Marketing*, 106-116.
- Hu, Y., Zhang, W., & Deng, L. (2024). Personality traits and physical education satisfaction among Chinese college students: The mediating role of trait flow and the moderating role of difficulty in physical education. *Frontiers in Psychology*, 15, 10762447. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10762447/>
- Hùng, T. V., Thùy, B. T., & Hùng, N. T. (2024). Thực trạng công tác giáo dục thể chất ở Trường Đại học Tây Nguyên. *Tạp Chí Giáo dục*, 24(đặc biệt 7), 354-358. <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/2370>

- Khánh, N. V. (2018). Đánh giá mức độ hài lòng của SV học môn thể thao tự chọn trong chương trình môn học Giáo dục thể chất. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, (54), 76-83. Retrieved from <https://sj.ctu.edu.vn/ql/docgia/tacgia-1150/baibao-77613.html>
- Lan, Đ.H. & Ngọc, P. Đ., (2024). Thực trạng công tác giáo dục thể chất tại trường Đại học Y Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Đào tạo và Huấn luyện thể thao*, số 2/2024
- Liu, M., Chen, H., & Zhang, X. (2023). Transformational leadership and students' satisfaction in online physical education classes: Evidence from Chinese universities. *Frontiers in Psychology*, 14, 1259218. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1259218>
- Lợi, H. T. (2022). Mô hình nghiên cứu chất lượng dịch vụ giáo dục thể chất tại Đại học Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, 20(2), 14-18. <https://jst-ud.vn/jst-ud/article/view/7761>
- O'Neill, M. A., & Palmer, A. (2004). Importance-performance analysis: A useful tool for directing continuous quality improvement in higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(1), 39-52. <https://doi.org/10.1108/09684880410517423>
- UNESCO. (2005). Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. Paris: UNESCO.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số: 43/2019/QH14*. Truy cập ngày 06/10/2023 từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Luat-giao-duc-2019-367665.aspx>
- Ramsden, P. (2006). A performance indicator of teaching quality in higher education: The Course Experience Questionnaire. *Studies in Higher Education*, 16(2), 129-150.
- Rikard, G. L., & Banville, D. (2006). High school student attitudes about physical education. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 11(1), 29-43. <https://doi.org/10.1080/13573320600924882>
- Tao, J. (2025). Research on learning satisfaction in public physical education courses at higher education institutions. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/391332144>
- Thành, T. V., & Nhung, L. T. (2020). Đánh giá sự hài lòng của SV học giáo dục thể chất. *Tạp chí Khoa học Thể thao*, (3), 37-43.
- Thiện, T.H, Mỹ, P.T. & Hoàng, C.V., (2022). Đánh giá mức độ hài lòng của SV Trường Đại học Khoa học tự nhiên - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh đối với môn học giáo dục thể chất. *Tạp chí khoa học - Trường Đại học quốc tế Hồng Bàng*, số đặc biệt 12/2022
- Thọ, N. D. (2014). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh* (2nd ed.). Nhà xuất bản Tài chính.
- Trọng, H., & Ngọc, C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS* (2nd ed.). Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Tuấn, T. M., & Sơn, N. T. (2020). Xây dựng mô hình đánh giá về sự hài lòng của SV trong học phần giáo dục thể chất ở Trường Đại học Sài Gòn. *Tạp chí Khoa học*, 17(2), 341.
- Zhang, Y., Wang, L., & Li, T. (2025). The impact of physical education on college students' mental health: The mediating role of social support and exercise behavior. *Frontiers in Psychology*, 16, 1457165. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1457165>
- Wach, F.-S., Karbach, J., Ruffing, S., Brünken, R., & Spinath, F. M. (2016). University students' satisfaction with their academic studies: Personality and motivation matter. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 55. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00055>

NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG ÁP DỤNG CHUẨN MỤC KẾ TOÁN CÔNG TẠI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Phan Thị Thu Mai

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phanmai76@gmail.com

Tóm tắt: Áp dụng chuẩn mục kế toán công đã và đang ngày càng phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới. Tại Việt Nam, việc áp dụng chuẩn mục kế toán công được coi là một vấn đề quan trọng trong lộ trình cải cách kế toán khu vực công. Trong bài viết này, tác giả nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mục kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội. Trên cơ sở dữ liệu thu thập từ 303 phiếu khảo sát, tác giả sử dụng mô hình hồi quy, tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích tương quan và hồi quy để xử lý dữ liệu và thực hiện nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 4 nhân tố ảnh hưởng, gồm: Năng lực của nhân viên kế toán; Hệ thống pháp lý; Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng; Cơ sở vật chất và hệ thống thông tin kế toán. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả cũng đưa ra một số đề xuất nhằm góp phần thúc đẩy việc áp dụng chuẩn mục kế toán công tại đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

Từ khóa: chuẩn mục kế toán công, khả năng áp dụng chuẩn mục kế toán công, đơn vị sự nghiệp công lập

FACTORS AFFECTING THE ABILITY TO APPLY PUBLIC SECTOR ACCOUNTING STANDARDS IN PUBLIC SERVICE ENTITIES IN HANOI

Abstract: The adoption of public sector accounting standards has become increasingly prevalent in numerous countries around the globe. In Vietnam, the execution of public accounting standards is regarded as a vital element of the public sector accounting reform initiative. This paper examines the factors that affect the adoption of public sector accounting standards in public service units situated in Hanoi. Utilizing data gathered from 303 survey questionnaires distributed among public service units in Hanoi, the author applies a regression model and performs reliability testing of the measurement scale, exploratory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis to analyze the data and conduct the study. The research results reveal four influencing factors: the competence of accounting personnel; the legal framework; support from the unit and pertinent authorities; and the infrastructure and accounting information systems. In light of these findings, the author offers several recommendations aimed at enhancing the adoption of public sector accounting standards within public service units in Hanoi.

Keywords: public sector accounting standards, ability to apply public sector accounting standards, public service entities.

Mã bài báo: JHS - 280

Ngày nhận bài sửa: 20/06/2025

Ngày nhận bài: 05/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 15/06/2025

1. Đặt vấn đề

Chuẩn mực kế toán công là một hệ thống những quy định và hướng dẫn về những nguyên tắc, nội dung, phương pháp và thủ tục kế toán cơ bản, chung nhất và đầy đủ, làm cơ sở ghi chép kế toán và lập báo cáo tài chính nhằm đạt được sự đánh giá trung thực, hợp lý, khách quan về thực trạng tài chính và kết quả hoạt động của các đơn vị kế toán trong lĩnh vực công. Áp dụng chuẩn mực kế toán công sẽ cải thiện chất lượng thông tin tài chính của các đơn vị thuộc khu vực công, tăng cường tính minh bạch trong quản lý và phân bổ nguồn lực; Cung cấp thông tin tài chính nhất quán và có thể so sánh được giữa các khu vực pháp lý và giữa các quốc gia. Cải cách kế toán khu vực công, dựa trên việc áp dụng chuẩn mực kế toán công, sẽ mang đến cơ hội cho các Chính phủ cải thiện đáng kể: (i) chất lượng, độ tin cậy và khả năng so sánh của thông tin tài chính của họ; (ii) quy trình ra quyết định của các quan chức cấp cao; và (iii) mức độ chung về minh bạch tài chính, trách nhiệm giải trình và hiệu quả hoạt động của khu vực công (Gourfinkel, D, 2021). Áp dụng chuẩn mực kế toán công đã trở nên phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, tại Việt Nam, từ năm 2021 đến nay chuẩn mực kế toán công đã và đang được ban hành và đưa vào áp dụng. Do vậy, so với các quốc gia khác việc áp dụng chuẩn mực kế toán công tại Việt Nam còn khá mới mẻ đối với các đơn vị khu vực công nói chung và các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố (TP) Hà Nội nói riêng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu, tìm ra các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến việc áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội sẽ cung cấp cơ sở quan trọng cho việc đề xuất các biện pháp nhằm thúc đẩy việc áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị này.

2. Tổng quan nghiên cứu và lý thuyết nền tảng

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Chuẩn mực kế toán công được triển khai áp dụng tại nhiều quốc gia trên thế giới. Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng chuẩn mực kế toán công nhằm tìm ra giải pháp thúc đẩy việc áp dụng chuẩn mực xuất hiện trong nhiều nghiên cứu. Nghiên cứu của S.Hamisi K.S. (2012); K. Matekele, C and V. Komba (2020); Saleh, Z., Isa and Abu Hasan, (2021); Netsanet Bibisso Doda (2023); Thi Thanh et al (2020); Ngoc and Thi (2023), Thanh

Hoai and Nguyen (2023); Le (2023)... cho thấy, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng chuẩn mực kế toán công như: Năng lực nghề nghiệp, kinh nghiệm làm việc, sự hiểu biết và kỹ năng của nhân viên kế toán; Hệ thống pháp luật và các quy định; Cơ sở công nghệ thông tin, hệ thống kế toán; Hỗ trợ từ các tổ chức tư vấn, chuyên gia; Nhận thức và sự hỗ trợ từ đơn vị. Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu, tác giả tổng hợp đưa ra các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công gồm:

Năng lực của nhân viên kế toán

Năng lực của nhân viên kế toán được phản ánh thông qua một số tiêu chí như: Trình độ chuyên môn, kỹ năng, kết quả và quá trình học tập, làm việc. Các tác giả như: S.Hamisi K.S. (2012); K. Matekele and V. Komba (2020); Miraj and Wang, (2019); Salia Kaira (2023); Ngoc and Thi (2023); Thi Thanh et al (2020) khi nghiên cứu về việc áp dụng, triển khai áp dụng chuẩn mực kế toán công đều chỉ ra các yếu tố thuộc về năng lực của nhân viên kế toán như: khả năng chuyên môn học thuật, quá trình đào tạo, trình độ đào tạo, mức độ chuyên nghiệp, kiến thức và nhận thức về chuẩn mực cũng như kinh nghiệm chuyên môn có ảnh hưởng đến việc áp dụng chuẩn mực kế toán công. Theo Netsanet Bibisso Doda (2023), có 5 nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS trong đó “năng lực của nhân viên ảnh hưởng tích cực đến việc triển khai IPSAS” với hệ số $\beta=0,248$. Các nghiên cứu đều cho rằng “Năng lực của nhân viên kế toán ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công”.

Hệ thống pháp lý

Trong triển khai áp dụng chuẩn mực kế toán công, các quy định hiện hành về chuẩn mực kế toán công; các quy định quản lý tài chính công có liên quan; các quy định về quản lý và sử dụng ngân sách là các yếu tố không thể tách rời và luôn luôn cần sự đồng bộ cao nhất. K. Matekele and V. Komba (2020), chỉ ra 15 yếu tố được xác định là yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chuẩn mực kế toán công quốc tế (IPSAS) dựa trên cơ sở đôn tích. Những yếu tố này bao gồm kinh nghiệm, sự hiểu biết và kỹ năng của nhân viên, nhu cầu đào tạo nội bộ, sự tham gia của các kế toán viên chuyên nghiệp có tư cách đạo đức cao và hy vọng vào các cơ hội kinh doanh trong tương lai, bao gồm cả việc thu hút các đối tác phát triển. Theo Netsanet Bibisso Doda (2023),

có 5 nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS trong đó “Hệ thống pháp lý, quy định và chính trị ảnh hưởng tích cực đến việc triển khai IPSAS” với hệ số β cao nhất ($\beta = 0,335$). Việc chuyển đổi áp dụng chuẩn mực kế toán công được xem như một cuộc cải cách lớn trong kế toán. Tại Việt Nam công cuộc cải cách này được thực hiện và có lộ trình cụ thể. Trong quá trình thực hiện, có nhiều nhân tố ảnh hưởng, trong các yếu tố tác động đến cải cách kế toán, yếu tố môi trường pháp lý là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất, tiếp theo là đội ngũ kế toán viên. (Thanh et al., 2020). Như vậy, “Hệ thống pháp lý có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công”.

Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng

Hỗ trợ từ các cơ quan chức năng được đề cập đến tương đối rộng: trước hết là sự hỗ trợ, hướng dẫn từ các cơ quan quản lý nhà nước các cấp liên quan đến kế toán, tài chính; các đơn vị quản lý nhà nước là cơ quan cấp trên trong hệ thống quản lý nhà nước của một quốc gia; kể đến là sự hỗ trợ từ đơn vị và các tổ chức nghề nghiệp, các hiệp hội kế toán, kiểm toán quốc gia, đây là sự hỗ trợ không nhỏ trong quá trình áp dụng. S.Hamisi K.S. (2012), chỉ ra rằng “sự hỗ trợ từ giới chuyên môn và học thuật”, “Sự hỗ trợ từ bộ máy hành chính của các đơn vị” có ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS với hệ số β lần lượt là 0,412 và 0,258. Salia Kaira (2023), chỉ ra trong nghiên cứu của mình: Nhận thức của các bên liên quan về các thách thức cũng như sự hỗ trợ từ Chính phủ có ảnh hưởng đến việc triển khai IPSAS trên cơ sở dẫn tích. Ngoc and Thi (2023) trong nghiên cứu của mình đã chỉ ra: Hỗ trợ từ các tổ chức tư vấn và cơ quan quản lý có tác động đến việc áp dụng chuẩn mực. Qua đó có thể kết luận: “Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng có tác động tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công”.

Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán

Hệ thống kế toán là cơ sở của việc vận dụng chuẩn mực kế toán nói chung và chuẩn mực kế toán công nói riêng. Một hệ thống thông tin kế toán được thiết kế đầy đủ, cung cấp đủ thông tin cần thiết là một lợi thế không nhỏ khi vận dụng chuẩn mực. Hiện trạng hệ thống thông tin kế toán có thể cần điều chỉnh, thay đổi trên cơ sở hệ thống thông tin hiện hành cho phù hợp với việc áp dụng chuẩn mực cũng là điều bình thường trong các đơn vị khi triển

khai áp dụng chuẩn mực kế toán công. S.Hamisi K.S. (2012), cho rằng, hệ thống thông tin kế toán hiện tại, các điều chỉnh đối với hệ thống thông tin kế toán và sự hiểu biết của nhân viên kế toán về việc vận dụng hệ thống thông tin kế toán hiện tại có ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS tại Kenya. Netsanet Bibisso Doda (2023), khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS đã chỉ ra có 5 nhân tố ảnh hưởng, trong đó nhân tố “Hệ thống thông tin và quy trình kế toán” có ảnh hưởng với hệ số $\beta = 0,332$. Thanh et al. (2020) cho rằng, có 6 yếu tố tác động đến cải cách chế độ kế toán trong khu vực công tại Việt Nam theo hướng dẫn tích, trong đó có các yếu tố: đào tạo và hỗ trợ của các chuyên gia tư vấn; mức độ ứng dụng công nghệ thông tin; tài trợ và hỗ trợ của các tổ chức quốc tế; môi trường pháp lý. Từ đó cho thấy giả thuyết “Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công” đã được chấp nhận từ các nghiên cứu.

2.2. Lý thuyết nền tảng

Lý thuyết thể chế: Lý thuyết thể chế lý giải cách các tổ chức chịu ảnh hưởng và bị giới hạn bởi các yếu tố thể chế trong quá trình vận hành và ra quyết định; các tổ chức không chỉ hành động vì mục tiêu hiệu quả mà còn hướng đến việc đạt được tính hợp pháp trong bối cảnh thể chế nơi họ tồn tại. Theo DiMaggio & Powell (1983), lý thuyết thể chế được cấu thành bởi 3 yếu tố: (1) Áp lực cưỡng chế: xuất phát từ các cơ quan quản lý nhà nước hoặc tổ chức cấp trên, tạo nên sự bắt buộc trong việc tuân thủ các quy định và chính sách. (2) Áp lực mô phỏng: phát sinh khi các tổ chức bắt chước lẫn nhau, đặc biệt trong bối cảnh thiếu chắc chắn hoặc khi có các mô hình thành công cần noi theo. (3) Áp lực chuẩn tắc: hình thành từ các chuẩn mực nghề nghiệp, sự đào tạo chuyên môn và giá trị của các chuyên gia trong lĩnh vực, đặc biệt là trong môi trường công lập. Lý thuyết thể chế đã được vận dụng phổ biến trong lĩnh vực kế toán công để lý giải quá trình ra quyết định và hành vi của các đơn vị khu vực công trong việc áp dụng các chuẩn mực kế toán quốc gia hoặc quốc tế (Carpenter & Feroz, 2001).

Lý thuyết hành vi: Lý thuyết hành vi là một hệ thống các lý thuyết nhằm giải thích hành vi của cá nhân và tổ chức trong quá trình ra quyết định. Các quyết định áp dụng không đơn thuần xuất phát từ

yêu cầu thể chế, mà còn chịu ảnh hưởng bởi nhận thức cá nhân, thái độ, động lực thay đổi, khả năng học hỏi và cảm nhận kiểm soát của các cán bộ trong tổ chức (Argyris & Schön, 1978; Ajzen, 1991). Theo Ajzen (1991), hành vi của cá nhân được quyết định bởi 3 yếu tố chính: (1) Thái độ đối với hành vi mức độ tích cực hoặc tiêu cực mà cá nhân cảm nhận về hành vi cụ thể. (2) Chuẩn mực chủ quan: nhận thức của cá nhân về áp lực xã hội liên quan đến hành vi đó. (3) Kiểm soát hành vi cảm nhận: mức độ mà cá nhân tin rằng mình có khả năng thực hiện hành vi đó trong điều kiện hiện tại. Trong lĩnh vực tổ chức và quản trị công, lý thuyết hành vi được sử dụng để lý giải cách các đơn vị công lập phản ứng với cải cách, đặc biệt trong bối cảnh áp dụng các quy định mới như chuẩn mực kế toán công.

3. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Dựa vào kết quả nghiên cứu của S.Hamisi, KS (2012); Mnif Sellami & Yosra Gafsi (2019); Ademola Abimbola O. (2020); Zakiah Saleh & cộng sự (2021); Netsanet Bibisso Doda (2023) v.v...; đồng thời dựa trên kết quả nghiên cứu định tính, phỏng vấn, tham khảo ý kiến của chuyên gia, có thể khái quát các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội gồm: Năng lực của nhân viên kế toán; Hệ thống pháp lý; Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng; Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán

của đơn vị và các cơ quan chức năng; Cơ sở vật chất và hệ thống thông tin kế toán. Các giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là:

Giả thuyết H1: Năng lực của nhân viên kế toán (NLNV) có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội.

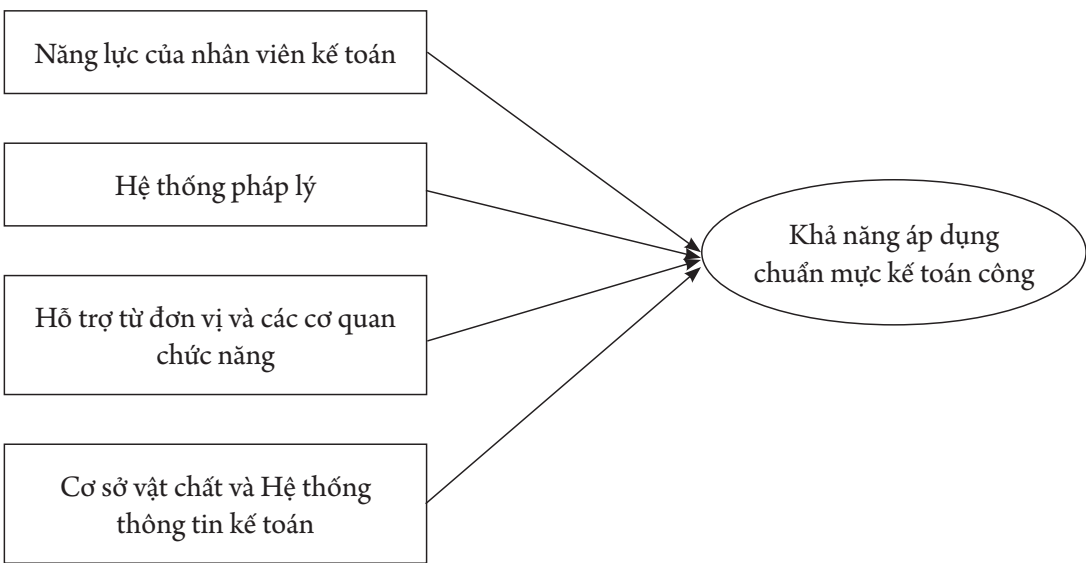
Giả thuyết H2: Hệ thống pháp lý (HTPL) có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội.

Giả thuyết H3: Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng (HTCQ) có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội.

Giả thuyết H4: Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán (HTTT) có ảnh hưởng tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội.

Trên cơ sở các giả thuyết nghiên cứu, tác giả sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến để xây dựng mô hình nghiên cứu (Hình 1). Trong đó, biến phụ thuộc là “Khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công”; các biến độc lập gồm: “Năng lực của nhân viên kế toán”, “Hệ thống pháp lý”, “Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng”, “Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán”. Các biến được mã hóa và xây dựng thang đo tại bảng 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả xây dựng

Bảng 1. Thang đo các biến

Mã biến	Diễn giải	Nguồn
NLNV	Năng lực của nhân viên kế toán	Hamisi K.S. (2012), Mnif Sellami and Gafsi (2019), O. <i>et al.</i> , (2019), Saleh, Isa and Abu Hasan, (2021), K. Matekele and V. Komba (2020), Saliya Kaira (2023), Netsanet Bibisso Doda (2023), Ngoc and Thi (2023), Dalla, Lois and Makrygiannakis, (2023), Azmi and Mohamed (2014), Thi Thanh <i>et al.</i> (2020) và ý kiến chuyên gia.
NLNV1	Nhân viên kế toán được đào tạo về chuẩn mực kế toán công	
NLNV2	Nhân viên kế toán có khả năng tiếp cận những thay đổi trong hệ thống chuẩn mực kế toán công	
NLNV3	Nhân viên kế toán sẵn sàng trong việc áp dụng chuẩn mực kế toán công	
HTPL	Hệ thống pháp lý	Hamisi K.S. (2012), O. <i>et al.</i> , (2019), K. Matekele and V. Komba, (2020), Netsanet Bibisso Doda (2023), Nakmahachalasint and Narktabtee, (2019), Christiaens, Reyniers and Rollé, (2010), Thi Thanh <i>et al.</i> , (2020) và ý kiến chuyên gia.
HTPL1	Hệ thống chuẩn mực kế toán công ban hành đầy đủ	
HTPL2	Chế độ kế toán hiện hành phù hợp khi áp dụng chuẩn mực kế toán công	
HTPL3	Đồng bộ trong quy định về kế toán và tài chính công	
HTCQ	Hỗ trợ từ các cơ quan chức năng	Hamisi K.S. (2012), Saliya Kaira (2023), Ngoc and Thi (2023), Thi Thanh <i>et al.</i> (2020) và ý kiến chuyên gia.
HTCQ1	Ban quản lý nhận thức rõ lợi ích của việc áp dụng chuẩn mực kế toán công	
HTCQ2	Ban quản lý sẵn sàng hỗ trợ trong việc áp dụng chuẩn mực kế toán công	
HTCQ3	Đào tạo, hướng dẫn, tư vấn của các cơ quan chức năng được tiến hành đầy đủ, kịp thời	
HTTT	Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán	Hamisi K.S. (2012), Saliya Kaira (2023), Ngoc and Thi (2023), Thi Thanh <i>et al.</i> (2020) và ý kiến chuyên gia.
HTTT1	Hệ thống thông tin kế toán hiện tại được thiết kế phù hợp để áp dụng chuẩn mực kế toán công	
HTTT2	Tất cả nhân viên đều được đào tạo về việc áp dụng chuẩn mực kế toán công dựa trên hệ thống thông tin kế toán hiện tại	
HTTT3	Hệ thống thông tin kế toán được thiết kế linh hoạt đáp ứng với các thay đổi	
HTTT4	Cơ sở vật chất của bộ máy kế toán được trang bị đáp ứng yêu cầu khi áp dụng chuẩn mực kế toán công	
KN	Khả năng áp dụng CMKT công	

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến sử dụng trong nghiên cứu này là:

$$KN = \beta_1 * NLNV + \beta_2 * HTPL + \beta_3 * HTCQ + \beta_4 * HTTT$$

4. Phương pháp nghiên cứu

Kích thước mẫu nghiên cứu: Cỡ mẫu nghiên cứu được chọn theo quy tắc của Hair và cộng sự (2010), Nguyễn Đình Thọ (2013). Mô hình nghiên cứu gồm 13 biến quan sát, 4 biến độc lập. Kích thước mẫu tối thiểu để phân tích EFA là $n = 5 * 13 = 65$ quan sát; kích thước mẫu tối thiểu để phân tích hồi quy tuyến tính bội là $n = 50 + 8 * 4 = 82$ quan sát. Số mẫu của nghiên cứu này được sử dụng là 303 mẫu đảm bảo đáp ứng các yêu cầu trong phân tích. Các phiếu được gửi đi có tỷ lệ phản hồi không cao, tuy nhiên

vẫn đảm bảo số lượng cho nghiên cứu, các phiếu không đảm bảo sẽ bị loại bỏ. Từ 321 phiếu khảo sát nhận về sau khi sàng lọc còn 303 phiếu sẽ sử dụng cho nghiên cứu.

Phương pháp chọn mẫu: Các đơn vị khảo sát là các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội. Tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên để xác định danh sách đơn vị khảo sát. Căn cứ vào lĩnh vực hoạt động, đặc điểm quản lý tài chính, cơ cấu tổ chức quản lý... tác giả xác định danh sách đơn vị khảo sát.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Tác giả thu thập số liệu thứ cấp từ các công trình nghiên cứu đã được công bố trong và ngoài nước có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Ngoài ra, tác giả cũng thu thập số liệu thứ cấp từ các tài liệu, báo cáo của các đơn vị khảo sát trong thời gian từ năm 2023 đến 2024; Số liệu sơ cấp được tác giả thu thập thông qua khảo sát trong khoảng thời gian năm 2024; Đối tượng khảo sát là kế toán, phụ trách kế toán và quản lý đơn vị. Phiếu khảo sát phục vụ nghiên cứu được thiết kế với các câu hỏi phần lớn được đo lường bằng thang đo Likert 5 bậc (1 = hoàn toàn không đồng ý đến 5 = hoàn toàn đồng ý). Tác giả gửi phiếu khảo sát bằng nhiều hình thức như gửi phiếu trực tiếp, gọi điện, gửi qua email, gửi qua công cụ Google Form...

Phương pháp phân tích dữ liệu: Sau khi thu thập dữ liệu, tác giả tiến hành mã hóa các biến, làm sạch dữ liệu và nhập vào phần mềm SPSS26. Phương pháp nghiên cứu định lượng được tác giả sử dụng với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 26 thông qua các kỹ thuật: phân tích thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo,

phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy tuyến tính đa biến. Nghiên cứu cũng sử dụng hệ số phóng đại phương sai (VIF) để kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến, nếu hệ số VIF > 2 thì khả năng rất cao đang xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Thống kê mô tả các biến trong mô hình

Về đối tượng khảo sát: Trong số 303 đối tượng khảo sát: thâm niên trên 5 năm chiếm 53,4%, thâm niên dưới 5 năm chiếm 46,6% các đối tượng khảo sát; Trong số các đối tượng khảo sát, có 37,6% đến từ các đơn vị thuộc lĩnh vực y tế, 32% thuộc lĩnh vực giáo dục, 30,4% thuộc các lĩnh vực khác. Các đối tượng khảo sát có 95,1% đến từ các đơn vị đã được giao tự chủ tài chính (bao gồm cả tự chủ một phần và tự chủ toàn bộ kinh phí cho hoạt động thường xuyên), 4,9 % thuộc các đơn vị được ngân sách cấp toàn bộ kinh phí cho hoạt động thường xuyên. Kết quả phân tích thống kê mô tả các biến trong mô hình thể hiện qua bảng 2. Theo kết quả này, các biến đều được người trả lời đồng ý với giá trị trung bình trong khoảng [3,41; 4,2] cụ thể như sau:

Bảng 2. Thống kê mô tả các biến của mô hình

Mã biến	Số lượng	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
NLNV	Năng lực của nhân viên kế toán				
NLNV1	303	2.00	5.00	4.0495	.95296
NLNV2	303	2.00	5.00	3.7987	.91839
NLNV3	303	2.00	5.00	3.8911	.80026
HTPL	Hệ thống pháp lý				
HTPL1	303	1.00	5.00	3.6898	.91137
HTPL2	303	1.00	5.00	3.4752	.82503
HTPL3	303	3.00	5.00	3.7195	.83618
HTCQ	Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng				
HTCQ1	303	1.00	5.00	3.6436	.95513
HTCQ2	303	2.00	5.00	3.8317	.96360
HTCQ3	303	2.00	5.00	3.9934	.74137
HTTT	Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán				
HTTT1	303	3.00	5.00	3.8086	.58371
HTTT2	303	3.00	5.00	3.7987	.68261
HTTT3	303	2.00	5.00	4.0660	.68252
HTTT4	303	3.00	5.00	3.8680	.71112
KN	303	3.00	5.00	4.0891	.81092

Nguồn: Kết quả phân tích trên SPSS26

5.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kiểm định độ tin cậy của thang đo được thực hiện trên cơ sở kiểm định hệ số Cronbach'Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Để kiểm định mức độ

tin cậy của thang đo trên từng biến, tác giả sử dụng kiểm định Cronbach's Alpha. Độ tin cậy của thang đo được tổng hợp trong bảng 3 sau:

Bảng 3. Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Năng lực của nhân viên kế toán (NLNV): Cronbach's Alpha = 0,806				
NLNV1	7.6898	2.221	.717	.664
NLNV2	7.9406	2.275	.740	.638
NLNV3	7.8482	3.063	.722	.656
Hệ thống pháp lý (HTPL): Cronbach's Alpha = 0,740				
HTPL1	7.1947	1.945	.625	.681
HTPL2	7.4092	1.984	.613	.558
HTPL3	7.1650	2.138	.617	.686
Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng (HTCQ): Cronbach's Alpha = 0,752				
HTCQ1	7.8251	2.310	.641	.720
HTCQ2	7.6370	1.947	.713	.598
HTCQ3	7.4752	2.926	.620	.742
Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán (HTTT): Cronbach's Alpha = 0,797				
HTTT1	11.7327	2.945	.667	.768
HTTT2	11.7426	2.629	.699	.751
HTTT3	11.4752	2.754	.731	.785
HTTT4	11.6733	2.294	.753	.668

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm SPSS26

Theo kết quả phân tích, các biến độc lập đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6; hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha biến tổng. Qua đó có thể thấy, các nhân tố đều đạt độ tin cậy và được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện với phương pháp trích hệ số là Component Analysis và phép xoay Varimax. Kết quả phân tích cho thấy: Hệ số KMO bằng 0,764 như vậy việc phân

tích nhân tố là phù hợp. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê vì hệ số sig Bartlett's bằng .000 < 0.05, chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố. Hệ số Eigenvalues bằng 1,467 lớn hơn 1 và trích được 4 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt. Tổng phương sai trích bằng 66,312% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Kết quả ma trận xoay cho biết 13 biến quan sát được gom thành 4 nhân tố tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5 (Bảng 4).

Bảng 4. Ma trận nhân tố xoay

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố			
	Cơ sở vật chất và hệ thống thông tin kế toán (HTTT)	Năng lực của nhân viên kế toán (NLNV)	Hỗ trợ của đơn vị và các cơ quan chức năng (HTCQ)	Hệ thống pháp lý (HTPL)
HTTT1	.766			
HTTT2	.765			
HTTT3	.706			
HTTT4	.892			
NLNV1		.862		
NLNV2		.861		
NLNV3		.792		
HTCQ1			.780	
HTCQ2			.891	
HTCQ3			.754	
HTPL1				.728
HTPL2				.807
HTPL3				.731

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm SPSS26

5.3. Phân tích tương quan và hồi quy

Phân tích tương quan Pearson nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính chặt chẽ giữa biến phụ thuộc với

các biến độc lập và sớm nhận diện vấn đề đa cộng tuyến khi các biến độc lập cũng có tương quan mạnh với nhau. Kết quả phân tích, được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 5. Kết quả phân tích tương quan Pearson

		Tương quan				
		KN	NLNV	HTPL	HTCQ	HTTT
KN	Pearson Correlation	1	.859**	.229**	.249**	.185**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001
	N	303	303	303	303	303
NLNV	Pearson Correlation	.859**	1	.132*	.085	.183**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.142	.001
	N	303	303	303	303	303
HTPL	Pearson Correlation	.229**	.132*	1	.143*	.089
	Sig. (2-tailed)	.000	.022		.013	.122
	N	303	303	303	303	303
HTCQ	Pearson Correlation	.249**	.085	.143*	1	.115*
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	.013		.045
	N	303	303	303	303	303
HTTT	Pearson Correlation	.185**	.183**	.089	.115*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.122	.045	
	N	303	303	303	303	303

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm SPSS26

Ma trận hệ số tương quan tại bảng 5 ở trên cho thấy, tương quan giữa biến phụ thuộc “Khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công” (KN) với các biến độc lập “Năng lực nhân viên” (NLNV), “Hệ thống pháp lý” (HTPL), “Hỗ trợ từ đơn vị và các cơ quan chức năng” (HTCQ), “Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán” (HTTT) đều có quan tuyến tính với nhau (hệ số sig < 0,05) trong đó giữa biến phụ thuộc (KN) và biến độc lập “Năng lực của nhân viên kế toán” (NLNV) có quan hệ mạnh nhất $r = 0,859$, còn giữa biến phụ thuộc (KN) và biến “Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán” (HTTT) có tương quan yếu nhất $r = 0,185$. Các biến độc lập có

tương quan yếu với nhau nên khả năng cao không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Do vậy, các biến độc lập này đủ điều kiện đưa vào phân tích hồi quy tuyến tính. Không có biến độc lập nào bị loại khỏi mô hình.

Kết quả phân tích hồi quy, được thể hiện qua bảng 6, 7. Theo đó: Giá trị $R^2 = 0.775$ cho thấy biến độc lập đưa vào mô hình chạy hồi quy ảnh hưởng 77,5% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 22,5% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Hệ số Durbin-Watson trên 1,5 nên khả năng cao không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc xảy ra, hệ số sig của kiểm định F bằng $0,00 < 0,05$, như vậy mô hình hồi quy tuyến tính phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Bảng 6. Kết quả kiểm định mô hình hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Durbin-Watson	Hệ số Sig. của kiểm định F
1	.882 ^a	.778	.775	1.769	.000 ^b

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm SPSS26

Bảng 7. Hệ số hồi quy các biến trong mô hình

Mô hình B		Hệ số chưa chuẩn hóa		T	Sig. Tolerance	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta			VIF	
1	(Constant)	-.574	.231	2.485	.014		
	NLNV	.435	.030	29.407	.000	.956	1.046
	HTPL	.120	.035	3.432	.001	.970	1.031
	HTCQ	.184	.031	5.894	.000	.973	1.028
	HTTT	.091	.044	2.208	.002	.955	1.017

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm SPSS26

Hệ số VIF đều nhỏ hơn 2 chứng tỏ không có đa cộng tuyến xảy ra. Hệ số sig của kiểm định t với các biến đều < 0,05 nên không có biến nào bị loại khỏi mô hình. Các hệ số hồi quy đều lớn hơn 0 như vậy các biến đưa vào phân tích đều có quan hệ cùng chiều với biến

phụ thuộc. Bảng kết quả trên cho thấy, hệ số phóng đại phương sai của các biến đều nhỏ hơn 10 ($VIF < 10$), do đó không phát hiện khả năng xảy ra đa cộng tuyến.

Từ kết quả mô hình hồi quy chuẩn hóa: nhóm nghiên cứu nhận định có 4 nhân tố ảnh hưởng đến khả

năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Hà Nội, các nhân tố được sắp xếp theo thứ tự hệ số β giảm dần gồm: “Năng lực của nhân viên kế toán” (NLNV) với hệ số β chuẩn hóa lớn nhất bằng 0,433 đây là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Netsanet Bibisso Doda (2023), tuy nhiên nghiên cứu này chỉ ra mức tác động với hệ số $\beta=0,248$; “Hỗ trợ của đơn vị và các cơ quan chức năng” (HTCQ) với hệ số β là 0,260. Nhân tố này mặc dù có tác động tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công nhưng hệ số β này nhỏ hơn so với kết quả nghiên cứu của S.Hamisi K.S. (2012) (“sự hỗ trợ từ giới chuyên môn và học thuật”, “Sự hỗ trợ từ bộ máy hành chính của các đơn vị” có ảnh hưởng đến việc áp dụng IPSAS với hệ số β lần lượt là 0,412 và 0,258); “Hệ thống pháp lý” (HTPL) là nhân tố có tác động tích cực đến khả năng áp dụng chuẩn mực công với hệ số β là 0,197; kết quả này có phần khác biệt với kết quả nghiên cứu của Netsanet Bibisso Doda (2023), mặc dù vẫn là tác động tích cực nhưng trong nghiên cứu của Netsanet Bibisso Doda (2023) “Hệ thống pháp lý, quy định và chính trị ảnh hưởng tích cực đến việc triển khai IPSAS” với hệ số β cao nhất ($\beta=0,335$); Nhân tố có ảnh hưởng yếu nhất là “Cơ sở vật chất và Hệ thống thông tin kế toán” (HTTT) với hệ số β là 0,106. Mặc dù là nhân tố có tác động tích cực nhưng so với Netsanet Bibisso Doda (2023), nhân tố “Hệ thống thông tin và quy trình kế toán” có ảnh hưởng với hệ số $\beta=0,332$.

Như vậy, thông qua các kiểm định và phân tích đã được thực hiện với phần mềm SPSS 26, kết quả cho thấy tất cả các giả thuyết đưa ra nghiên cứu đều được chấp nhận. Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Hà Nội được thể hiện qua phương trình hồi quy tuyến tính chuẩn hóa như sau:

$$KN = 0,433*NLNV + 0,260*HTCQ + 0,197*HTPL + 0,106*HTTT$$

6. Kết luận và khuyến nghị

Trong tiến trình cải cách tài chính công ngày càng mạnh mẽ, việc áp dụng chuẩn mực kế toán công trở nên ngày càng cấp bách. Việc áp dụng không chỉ là để bắt kịp xu thế chung trên toàn thế giới mà sẽ đem đến sự minh bạch thực sự cho nền tài chính công quốc gia. Với 303 mẫu khảo sát tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội, với sự hỗ trợ từ phần mềm SPSS26, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra được 4 nhân tố có ảnh hưởng đến khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các

đơn vị này. Gồm: Năng lực của nhân viên kế toán, hỗ trợ của đơn vị và các cơ quan chức năng, hệ thống pháp lý và cơ sở vật chất và hệ thống thông tin kế toán.

Tên cơ sở kết quả nghiên cứu này, để thúc đẩy việc áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn TP Hà Nội, tác giả đề xuất một số khuyến nghị:

Về năng lực của nhân viên kế toán.

Khuyến khích nhân viên kế toán học tập nâng cao năng lực chuyên môn, thường xuyên cử nhân viên kế toán tham gia các khóa đào tạo về chuẩn mực kế toán công do Bộ Tài chính, các tổ chức nghề nghiệp và các trường đại học tổ chức. Hỗ trợ kinh phí, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên kế toán tham gia học tập nâng cao trình độ.

Bản thân các nhân viên kế toán cần chủ động tự bồi dưỡng, cập nhật các nội dung của chuẩn mực kế toán công, bao gồm cả chuẩn mực kế toán công quốc tế và chuẩn mực kế toán công Việt Nam. Thường xuyên theo dõi thông tin cập nhật về chuẩn mực kế toán công. Chủ động học hỏi từ chuyên gia và đồng nghiệp để có kiến thức và kinh nghiệm xử lý các tình huống xuất hiện trong khi áp dụng chuẩn mực kế toán công vào thực tiễn tại đơn vị.

Về hỗ trợ của đơn vị và các cơ quan chức năng

Để tăng cường khả năng áp dụng chuẩn mực kế toán công, ngoài năng lực của các nhân viên kế toán thì sự hỗ trợ từ ban lãnh đạo các đơn vị là rất quan trọng. Do đó, việc nâng cao nhận thức về lợi ích của việc áp dụng chuẩn mực kế toán công là rất cần thiết, đặc biệt là trong giai đoạn hội nhập và cải cách nền tài chính công của quốc gia đang được triển khai và thực hiện đồng bộ. Khi áp dụng chuẩn mực kế toán công, hỗ trợ từ đơn vị có vai trò rất lớn trên nhiều phương diện, như hỗ trợ kinh phí thực hiện, đầu tư cho cơ sở vật chất và đầu tư cho nhân lực kế toán (gồm cả tuyển chọn nhân lực và bồi dưỡng nhân lực).

Về hệ thống pháp lý

Các quy định pháp lý cần được ban hành và công bố kịp thời và có đủ thời gian chuyển tiếp cần thiết để đảm bảo cho kế toán các đơn vị có thời gian cập nhật, tiếp cận trước khi thực hiện. Khoảng thời gian chuyển tiếp này rất quan trọng trong việc áp dụng thành công một quy định mới, cũng như một chính sách, chuẩn mực kế toán kế toán mới. Đặc biệt là các quy định về chế độ kế toán và hướng dẫn chuẩn mực cần được ban hành kịp thời khi có thay đổi và mỗi khi ban hành, công bố chuẩn mực mới. Bên cạnh đó, tính đồng bộ trong các quy định về kế toán và quản lý tài chính công cũng cần

được thực hiện, điều này giúp cho việc áp dụng chuẩn mực kế toán công được thực hiện thuận lợi.

Về cơ sở vật chất và hệ thống thông tin kế toán

Để thúc đẩy việc áp dụng chuẩn mực kế toán công, trước hết việc tăng cường cơ sở vật chất cho bộ máy kế toán cần được chú trọng. Bên cạnh việc đổi mới các trang thiết bị cần thiết cho bộ máy kế toán, việc đầu tư ứng dụng hệ thống công nghệ hiện đại cũng là một

trong các đổi mới nhằm tăng cường cơ sở vật chất tạo nền tảng cơ sở thuận lợi cho việc áp dụng chuẩn mực kế toán công tại các đơn vị này. Hệ thống thông tin kế toán với sự kết hợp của các quy trình và thủ tục kế toán gắn với các phân hành, trên cơ sở hệ thống thông tin kế toán được thiết lập dựa vào chế độ kế toán trước đây cần được điều chỉnh cho phù hợp với các quy định trong chuẩn mực kế toán công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ademola Abimbola O., Ben-Caleb E., Madugba Joseph U., Adegboyegun Adekunle E. I & Eluyela Damilola F. (2020). International Public Sector Accounting Standards (IPSAS) Adoption and Implementation in Nigerian Public Sector. *International Journal of Financial Research*, Vol. 11, No. 1; 2020. Available at: <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n1p434>
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Carpenter, V. L., & Feroz, E. H. (2001). *Institutional theory and accounting rule choice: An analysis of four US state governments' decisions to adopt generally accepted accounting principles*. *Accounting, Organizations and Society*, 26(7-8), 565-596.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Gourfinkel. (2021). The main challenges of Public Sector Accounting reforms and World Bank's Public Sector Accounting and Reporting (PULSAR) Program. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. (2010). *Multivariate data analysis*, Pearson Education, ISBN: 0135153093, 9780135153093
- K. Matekele, C. and V. Komba, G. (2020) 'Factors Influencing Implementation of Accrual Based International Public Sector Accounting Standards in Tanzanian Local Government Authorities', *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, pp. 1-25. Available at: <https://doi.org/10.9734/ajeba/2019/v13i330173>.
- Le, V. (2023). Readiness of Accountants in Applying Vietnam Public Sector Accounting Standards: Study in Ho Chi Minh City. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), p. e03621. Available at: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3621>.
- Miraj, J. and Wang, Z. (2019). Factors Influencing the Implementation of International Public Sector Accounting Standards in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 14(9), p. 15. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n9p15>.
- Mnif Sellami, Y. and Gafsi, Y. (2019). Institutional and Economic Factors Affecting the Adoption of International Public Sector Accounting Standards. *International Journal of Public Administration*, 42(2), pp. 119-131. Available at: <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1405444>.
- Netsanet Bibisso Doda. (2023). Factors affecting the implementation of ipsas (international public sector accounting standards) in the case ngos operating in wolaita zone. Jilin Daxue Xuebao (Gongxueban). *Journal of Jilin University (Engineering and Technology Edition)* ISSN:1671-5497 E-Publication: Online Open Access Vol: 42 Issue: 02-2023 DOI 10.17605/OSF.IO/8GBX6
- Ngoc, T.T. and Thi, N.N. (2023). Factors affecting the implementation of public accounting standards: a case study at non-business units in Vietnam. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(11), pp. 20527-20545. Available at: <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i11.2787>.
- Saleh, Z., Isa, C.R. and Abu Hasan, H. (2021). Issues and Challenges in Implementing International Public Sector Accounting Standards (IPSAS). *IPN Journal of Research and Practice in Public Sector Accounting and Management*, 11(01), pp. 1-14. Available at: <https://doi.org/10.58458/ipnj.v11.01.01.0067>.
- Saliya Kaira. (2023). *Factors affecting the implementation of the accrual-based international public sector accounting standards (ipsas) as planned in zambia*. University of Zambia
- S. Hamisi Kuti. (2012). *The factors affecting the implementation of international public sector accounting standards in Kenya, A research project submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of master of business administration*, University of Nairobi.
- Tho, Đ. N. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Hà Nội, NXB Lao động - Xã hội
- Thanh, H. T. and Nguyen, N.P. (2023) 'Accounting capacity on accrual accounting adoption in Vietnamese public sector organizations-a moderated moderation model of leadership quality and digital transformation', *International Public Management Journal*, 26(4), pp. 629-648. Available at: <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2180558>.
- Thanh, P. N. T. et al. (2020). Factors affecting accrual accounting reform and transparency of performance in the public sector in Vietnam', *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), pp. 180-193. Available at: [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.16](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.16).

LUẬT TỔ TỤNG HÀNH CHÍNH NĂM 2015 TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Nguyễn Nam Oanh

Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Bắc Thăng Long

nguyennamoianh20@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này tập trung phân tích những hạn chế của Luật Tổ tụng hành chính năm 2015 trong việc quy định hình thức tố tụng điện tử, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ của nền tư pháp toàn cầu. Mặc dù công nghệ số hóa đã trở thành xu thế tất yếu nhưng khung pháp lý hiện hành vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về tiếp nhận hồ sơ, xử lý chứng cứ và tổ chức phiên tòa trực tuyến một cách rõ ràng. Thông qua phương pháp nghiên cứu định tính, phân tích, tổng hợp các quy định pháp luật hiện hành và so sánh với kinh nghiệm của Singapore, Estonia, và Australia, bài viết làm rõ các bất cập pháp lý và tác động của chúng đến hiệu quả xét xử hành chính, quyền tiếp cận công lý của công dân. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp sửa đổi, bổ sung Luật Tổ tụng hành chính năm 2015 nhằm xây dựng hành lang pháp lý toàn diện cho tố tụng điện tử, hướng tới một nền tư pháp hiện đại, minh bạch và hiệu quả trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: chuyển đổi số; Luật Tổ tụng hành chính năm 2015; phiên tòa trực tuyến; tố tụng điện tử; tố tụng hành chính.

THE 2015 LAW ON ADMINISTRATIVE PROCEDURE IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: This paper examines the shortcomings of the 2015 Law on Administrative Procedure in its regulation of electronic litigation, especially in light of the swift digital transformation occurring within the global judiciary. Despite the fact that digital technology has become an unavoidable trend, the existing legal framework remains inadequate in explicitly outlining the processes for receiving case files, managing evidence, and executing online hearings. Employing a qualitative research approach that encompasses the analysis and synthesis of current legal provisions, as well as comparative perspectives from Singapore, Estonia, and Australia, this paper underscores the legal deficiencies and their repercussions on the efficacy of administrative adjudication and the accessibility of justice for citizens. In light of these observations, the study recommends revisions and additions to the 2015 Law on Administrative Procedure to establish a thorough legal framework for electronic litigation, with the goal of fostering a modern, transparent, and efficient judiciary in the digital age.

Keywords: Digital transformation; Law on Administrative Procedure 2015; online hearing; Electronic litigation; Judicial reform.

Mã bài báo: JHS - 281

Ngày nhận bài sửa: 28/06/2025

Ngày nhận bài: 06/06/2025

Ngày duyệt đăng: 20/07/2025

Ngày nhận phản biện: 17/06/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số đang diễn ra sâu rộng trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, ngành tư pháp cũng không nằm ngoài xu thế này. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động tố tụng, trong đó có tố tụng hành chính đã và đang trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu quả xét xử, đảm bảo quyền tiếp cận công lý của người dân, đồng thời góp phần cải cách nền hành chính tư pháp theo hướng hiện đại, minh bạch và chuyên nghiệp hơn. Đại dịch Covid-19 là một minh chứng rõ nét cho tính cấp bách của việc chuyển đổi số các thủ tục tư pháp, khi mà việc tiếp cận các cơ quan công quyền theo hình thức truyền thống gặp nhiều trở ngại. Trong bối cảnh đó, nhiều quốc gia đã chủ động triển khai hình thức tố tụng điện tử, phiên tòa trực tuyến nhằm duy trì hoạt động tư pháp liên tục và hiệu quả, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người dân, nhất là ở các khu vực xa trung tâm, vùng sâu, vùng xa hoặc trong các tình huống khẩn cấp.

Tại Việt Nam, Luật Tố tụng hành chính năm 2015 được ban hành trong điều kiện hệ thống pháp luật chưa đặt ra yêu cầu cấp bách về chuyển đổi số trong hoạt động tư pháp. Do đó, trong nội dung của luật này vẫn còn thiếu vắng các quy định cụ thể về việc nộp đơn kiện, cung cấp chứng cứ, trao đổi thông tin hay tổ chức xét xử thông qua phương thức điện tử. Việc thiếu vắng hành lang pháp lý rõ ràng cho tố tụng điện tử không chỉ làm chậm tiến độ cải cách tư pháp mà còn tạo ra khoảng trống pháp lý gây khó khăn cho cả tòa án và người tham gia tố tụng. Trong bối cảnh Nhà nước đang triển khai “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” theo Quyết định số 749/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 03/6/2020, thì việc hoàn thiện khuôn khổ pháp lý nhằm tích hợp công nghệ số vào hoạt động tố tụng hành chính trở thành một nhiệm vụ quan trọng.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đó, bài viết tập trung phân tích thực trạng áp dụng tố tụng điện tử trong lĩnh vực hành chính tại Việt Nam hiện nay, làm rõ các khó khăn, bất cập về mặt pháp lý; đồng thời tham khảo kinh nghiệm từ một số quốc gia có hệ thống tố tụng điện tử phát triển. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất giải pháp sửa đổi, bổ sung Luật Tố tụng hành chính năm 2015 nhằm xây dựng hành lang pháp lý phù hợp với xu thế chuyển đổi số, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động xét xử hành chính trong thời đại công nghệ số.

2. Tổng quan nghiên cứu

Việc nghiên cứu về tố tụng điện tử và tổ chức phiên tòa trực tuyến đã và đang thu hút sự quan tâm của giới học thuật trong và ngoài nước, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ trong ngành tư pháp. Tuy nhiên, các công trình đó chủ yếu tập trung vào lĩnh vực dân sự và hình sự. Tố tụng hành chính vẫn là một lĩnh vực tương đối ít được tiếp cận dưới góc độ chuyển đổi số.

Về nghiên cứu trong nước, Cương (2021) đã đặt nền móng lý luận cho việc áp dụng phiên tòa trực tuyến trong hệ thống Tòa án Việt Nam khi phân tích các đặc điểm, điều kiện và khả năng mở rộng hình thức xét xử điện tử, đồng thời chỉ ra những hạn chế pháp lý trong các đạo luật tố tụng hiện hành, trong đó bao gồm cả Luật Tố tụng hành chính. Từ góc nhìn thực tiễn tổ chức, Oanh (2022) đi sâu vào các rào cản pháp lý đối với việc tổ chức phiên tòa trực tuyến ở Việt Nam. Tác giả đánh giá Nghị quyết 33/2021/QH15 là bước tiến đáng kể nhưng vẫn chưa đủ để khắc phục sự thiếu vắng quy định cụ thể trong các luật chuyên ngành như Luật Tố tụng hành chính.

Dưới góc độ so sánh pháp luật, Hoàng&Hà (2023) đã phân tích khung pháp lý về tố tụng điện tử tại Việt Nam và đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là mô hình e-Justice tại Estonia, eLitigation tại Singapore và eLodgment tại Australia. Các tác giả đã chỉ rõ sự tụt hậu của Luật Tố tụng hành chính năm 2015 so với các yêu cầu cải cách tư pháp trong kỷ nguyên số, đồng thời khuyến nghị Việt Nam cần xây dựng một khung pháp lý thống nhất cho tố tụng điện tử làm nền tảng sửa đổi các luật chuyên ngành.

Về tài liệu quốc tế, báo cáo của CrimsonLogic (2015) mô tả chi tiết quá trình vận hành và cải tiến hệ thống eLitigation tại Singapore - nơi đã triển khai xét xử trực tuyến rộng khắp ở cả cấp sơ thẩm và phúc thẩm đối với các vụ việc dân sự và hành chính. Đây là một minh chứng điển hình cho việc hoàn thiện hạ tầng pháp lý và công nghệ đồng bộ trong hệ thống tư pháp. Tương tự, European Commission (2020) trong báo cáo EU Justice Scoreboard đã phân tích hiệu quả hoạt động của hệ thống tư pháp số tại Estonia, đặc biệt nhấn mạnh tỷ lệ giải quyết vụ việc hành chính thông qua hệ thống e-Court không giấy tờ. Cả hai báo cáo đều cung cấp cơ sở thực tiễn vững chắc để Việt Nam tham khảo trong quá trình sửa đổi pháp luật tố tụng hành chính theo hướng số hóa.

Bên cạnh đó, bài phát biểu của Allsop (2019) - Chánh án Tòa án Liên bang Australia không chỉ cung cấp cái nhìn chiến lược về tương lai của hệ thống tư pháp số mà còn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thiết kế lại quy trình xét xử hành chính theo hướng linh hoạt, thích ứng với yêu cầu công nghệ và thực tiễn xét xử hiện đại.

Như vậy, các công trình nêu trên đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho nghiên cứu này. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu đó mới chỉ dừng lại ở mức kiến nghị chung hoặc phân tích lý thuyết, trong khi vấn đề hoàn thiện Luật Tố tụng hành chính năm 2015 để tích hợp cơ chế phiên tòa trực tuyến vẫn còn nhiều khoảng trống cần tiếp tục làm rõ. Nghiên cứu này nhằm góp phần lấp đầy khoảng trống đó bằng cách đề xuất sửa đổi cụ thể, có tính khả thi trong điều kiện pháp lý của Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, kết hợp với các phương pháp nghiên cứu chuyên ngành luật học để đạt được mục tiêu nghiên cứu và đưa ra các đề xuất khách quan, có cơ sở khoa học.

Phương pháp phân tích và tổng hợp: phương pháp này được sử dụng để phân tích sâu các quy định hiện hành của Luật Tố tụng hành chính năm 2015, các văn bản pháp luật liên quan của Việt Nam về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động tư pháp. Đồng thời, tổng hợp các thông tin, dữ liệu, báo cáo sơ kết về tình hình triển khai thí điểm tố tụng điện tử và phiên tòa trực tuyến trong các lĩnh vực tố tụng khác (hình sự, dân sự) để đánh giá thực trạng và những khó khăn, thách thức. Mặc dù số liệu về tố tụng điện tử trong án hành chính còn hạn chế, bài viết vẫn tiếp cận và tổng kết các kết quả bước đầu từ việc thí điểm phiên tòa trực tuyến trong các lĩnh vực khác, cũng như các báo cáo về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của Tòa án nhân dân. Việc này giúp cung cấp cái nhìn thực tế về những thành công và hạn chế đang tồn tại.

Phương pháp so sánh luật học: Phương pháp này được sử dụng để so sánh pháp luật tố tụng hành chính của Việt Nam với kinh nghiệm xây dựng và triển khai tố tụng điện tử trong án hành chính của một số quốc gia phát triển như Singapore (với hệ thống eLitigation), Estonia (với e-Justice) và Australia (với eLodgment của Federal Court of Australia). Việc so sánh này nhằm rút ra bài học kinh nghiệm quý báu, mô hình hiệu quả có thể tham khảo, học hỏi và áp dụng phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

Phương pháp quy nạp và diễn giải: Phương pháp này được sử dụng để phân tích chi tiết về thực trạng và kinh nghiệm quốc tế, từ đó rút ra kết luận chung về sự cần thiết của việc sửa đổi pháp luật. Đồng thời, từ những nguyên tắc và định hướng lớn, diễn giải thành các đề xuất cụ thể, chi tiết cho việc sửa đổi, bổ sung Luật Tố tụng hành chính năm 2015.

Việc kết hợp các phương pháp trên bảo đảm tính toàn diện, khách quan và khoa học cho bài nghiên cứu, từ đó cung cấp những luận cứ vững chắc cho các đề xuất sửa đổi pháp luật.

4. Kết quả và thảo luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động tố tụng hành chính tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Mặc dù Luật Tố tụng hành chính năm 2015 đã có những điều chỉnh nhằm nâng cao hiệu quả xét xử, nhưng các quy định cụ thể về việc tiếp nhận, xử lý đơn kiện, cung cấp chứng cứ và tổ chức phiên tòa bằng phương thức điện tử vẫn chưa được quy định rõ ràng.

Cụ thể, Luật Tố tụng hành chính năm 2015 chưa có quy định cụ thể về việc nộp đơn khởi kiện, tài liệu, chứng cứ và thông báo qua cổng thông tin điện tử của tòa án; cũng như chưa quy định rõ về giá trị pháp lý của tài liệu điện tử, chữ ký số, lưu trữ và bảo mật. Điều này gây ra trở ngại lớn trong việc giải quyết các vụ án hành chính một cách nhanh chóng, minh bạch và thuận tiện, đặc biệt là trong bối cảnh đại dịch Covid-19 và các tình huống khẩn cấp khác.

Theo Quốc hội (2021), các phiên tòa trực tuyến mới chỉ được thí điểm chủ yếu trong lĩnh vực hình sự và dân sự, và chưa được mở rộng sang lĩnh vực hành chính. Trong giai đoạn 2019-2021, việc xét xử trực tuyến tại Việt Nam vẫn chủ yếu ở quy mô thí điểm, mang tính thử nghiệm trước khi có hành lang pháp lý đầy đủ từ năm 2022. Lĩnh vực hình sự được ưu tiên triển khai trước. Một trong những phiên tòa mẫu đầu tiên được tổ chức trực tuyến là vụ án hình sự tại Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang vào tháng 9 năm 2021, xét xử bị cáo về tội cướp giật tài sản, đây là phiên tòa mẫu toàn quốc do Tòa án nhân dân Tối cao giám sát và chỉ đạo (Báo Bắc Giang, 2021). Tại Hà Nội, các quận, huyện (cũ) như Phúc Thọ, Hà Đông và Đống Đa đã tổ chức tổng cộng ít nhất 16 phiên tòa hình sự trực tuyến trong giai đoạn cuối năm 2021 (Viện Kiểm sát nhân dân TP. Hà Nội, 2021a; 2021b; 2022). Trong lĩnh vực dân sự, Tòa án nhân dân tỉnh Trà Vinh đã tổ

chức một phiên tòa phúc thẩm dân sự theo hình thức trực tuyến vào ngày 9/8/2021, xét xử tranh chấp đòi lại tài sản giữa cá nhân và hộ gia đình, cho thấy khả năng áp dụng hình thức này trong các tranh chấp dân sự có tính tiết rõ ràng (Báo Trà Vinh, 2021). Đối với lĩnh vực hành chính, mặc dù chưa có số liệu cụ thể được công bố trong giai đoạn này, nhưng nội dung về xét xử trực tuyến vụ án hành chính đã được chuẩn bị trong

lộ trình thực hiện Nghị quyết số 33/2021/QH15 và Quyết định số 512A/QĐ-TANDTC của Tòa án nhân dân tối cao (Quốc hội, 2021; TANDTC, 2021). Như vậy, giai đoạn 2019-2021 đánh dấu bước khởi đầu cho quá trình triển khai phiên tòa trực tuyến tại Việt Nam với trọng tâm ban đầu là án hình sự và dân sự, đồng thời đặt nền móng pháp lý cho giai đoạn mở rộng sau năm 2022.

Bảng 1. Số liệu về phiên tòa trực tuyến thử nghiệm giai đoạn 2019-2021

Lĩnh vực	Số lượng phiên tòa trực tuyến thí điểm	Ghi chú
Hình sự	Tối thiểu 1 phiên mẫu, + nhiều phiên tại Hà Nội Tổng 3+7+6 = 16 phiên	Bắc Giang, Phúc Thọ, Hà Đông, Đống Đa
Dân sự	Ít nhất 1 phiên tại Trà Vinh	Phiên tranh chấp tài sản tháng 8/2021
Hành chính	Chưa có số liệu cụ thể lần đầu, nhưng nằm trong lộ trình triển khai sau Nghị quyết	

Nguồn: Tổng hợp từ Báo Bắc Giang (2021), Báo Trà Vinh (2021), Nghị quyết 33/2021/QH15 và Quyết định 512A/QĐ-TANDTC (2021)

Theo Báo cáo của Tòa án nhân dân tối cao (2023), tính từ ngày 01/01/2022 đến 31/8/2023, các tòa án đã tổ chức xét xử trực tuyến 9.236 vụ án thuộc tất cả lĩnh vực, trong đó gồm 7.197 vụ thuộc lĩnh vực hình sự, 436 vụ thuộc lĩnh vực dân sự và 643 vụ thuộc lĩnh vực hành chính. Có thể thấy, lĩnh vực hình sự chiếm tỷ trọng lớn nhất (~78%), lĩnh vực dân sự (~5%) cũng

được áp dụng ổn định, và lĩnh vực hành chính (~7%) đã gia tăng đáng kể, chứng tỏ phạm vi và hình thức xét xử trực tuyến trong toàn bộ hệ thống tòa án đang ngày càng được mở rộng. Với gần 10.000 phiên tòa trực tuyến trong 20 tháng cho thấy sự quyết tâm trong việc thực hiện Nghị quyết 33/2021/QH15, hướng đến chuyển đổi số bền vững trong hệ thống tư pháp.

Bảng 2. Số liệu về phiên tòa trực tuyến thí điểm từ 01/01/2022 đến 31/8/2023

STT	Lĩnh vực	Số lượng phiên tòa trực tuyến
1	Lĩnh vực hình sự	7,197
2	Lĩnh vực dân sự	436
3	Lĩnh vực hành chính	643
4	Các lĩnh vực khác (hôn nhân, lao động, thương mại...)	960
	Tổng	9,236

Nguồn: Tòa án nhân dân tối cao (2023), Cổng thông tin Bộ Công an (2023)

Do thiếu cơ sở pháp lý, các tòa án hành chính gặp khó khăn trong việc xử lý các vụ việc khi người dân ở xa, không thể trực tiếp đến tòa hoặc trong các tình huống khẩn cấp như thiên tai, dịch bệnh. Ngoài ra, việc thi hành các bản án, quyết định của Tòa án về vụ án hành chính chưa thực sự hiệu quả, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích chính đáng của cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan. Mặc dù đã có phán quyết của Tòa án về việc buộc người bị kiện phải sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế quyết định hành chính, dừng, khắc phục hành vi hành chính bị khởi kiện, nhưng việc thi hành vẫn gặp nhiều khó khăn. Thực tiễn triển khai xét xử hành chính trực tuyến tại Việt Nam thời gian

qua cho thấy nhiều bất cập xuất phát từ khoảng trống pháp lý trong Luật Tố tụng hành chính năm 2015. Trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19, dù Chỉ thị số 02/2020/CT-CA của Chánh án Tòa án nhân dân Tối cao đã khuyến khích áp dụng hình thức xét xử trực tuyến, nhưng các vụ án hành chính hầu như không thể tổ chức dưới hình thức này do luật không có quy định rõ ràng, dẫn đến đình trệ tiến độ giải quyết án hành chính tại nhiều địa phương (Cổng Thông tin điện tử Chính phủ, 2021). Tại Tòa án nhân dân cấp cao tại TP. Hồ Chí Minh, do không thể tổ chức phiên tòa trực tuyến trong các vụ hành chính phúc thẩm, tòa phải di chuyển đến các tỉnh xa như Bạc Liêu, Cà

Mau để tổ chức xét xử lưu động. Điều này gây tốn kém chi phí, mất thời gian và làm giảm hiệu quả của hoạt động tư pháp (Tạp chí Tòa án nhân dân, 2023). Nghiêm trọng hơn, tại một số địa phương như Kon Tum và Quảng Ngãi, do thiếu phòng xử đạt chuẩn và trang thiết bị kỹ thuật, các phiên tòa hành chính buộc phải tổ chức ngoài trời, trong hội trường xã hoặc sân trường học, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền tiếp cận công lý của công dân cũng như chất lượng và tính công khai của phiên tòa (Báo Công lý, 2022)

Những hạn chế nêu trên cho thấy sự cần thiết phải sửa đổi, bổ sung Luật Tổ tụng hành chính năm 2015 để hợp pháp hóa tố tụng điện tử và xét xử trực tuyến như một hình thức tố tụng chính thức. Việc này không chỉ đáp ứng nhu cầu thực tiễn mà còn góp phần nâng cao hiệu quả công tác xét xử, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân trong một xã hội số hóa.

Việc thiếu vắng các quy định pháp lý cụ thể về tố tụng điện tử trong lĩnh vực hành chính tại Việt Nam đã và đang gây ra nhiều hệ lụy nghiêm trọng, ảnh hưởng đến hiệu quả xét xử, quyền lợi của người dân và tiến trình cải cách tư pháp quốc gia.

4.1. Hạn chế quyền tiếp cận công lý và gây bất bình đẳng số

Trong bối cảnh chuyển đổi số toàn diện, việc không có cơ sở pháp lý rõ ràng cho phép nộp đơn kiện, cung cấp chứng cứ và tham gia phiên tòa trực tuyến khiến người dân, đặc biệt là những người ở vùng sâu, vùng xa hoặc có hoàn cảnh khó khăn, gặp nhiều trở ngại trong việc tiếp cận công lý. Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân mà còn tạo ra sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận dịch vụ tư pháp.

4.2. Gia tăng áp lực lên hệ thống tòa án và kéo dài thời gian giải quyết vụ án

Việc thiếu quy định về tố tụng điện tử buộc các tòa án phải xử lý hồ sơ và tổ chức phiên tòa theo phương thức truyền thống, dẫn đến tình trạng quá tải công việc, đặc biệt trong bối cảnh số lượng vụ án hành chính ngày càng gia tăng. Điều này không chỉ làm kéo dài thời gian giải quyết vụ án mà còn ảnh hưởng đến chất lượng xét xử và niềm tin của người dân vào hệ thống tư pháp.

4.3. Gây khó khăn trong việc thu thập và đánh giá chứng cứ điện tử

Trong thời đại số, chứng cứ điện tử ngày càng trở nên phổ biến và quan trọng trong các vụ án hành

chính. Tuy nhiên, việc thiếu quy định cụ thể về thu thập, đánh giá và sử dụng chứng cứ điện tử khiến các cơ quan tiến hành tố tụng gặp nhiều khó khăn trong việc xác định giá trị pháp lý của các loại chứng cứ này, từ đó ảnh hưởng đến tính khách quan và công bằng của quá trình xét xử.

4.4. Cản trở tiến trình cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế

Việc chậm trễ trong việc xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý cho tố tụng điện tử không chỉ làm chậm tiến trình cải cách tư pháp trong nước mà còn ảnh hưởng đến uy tín và khả năng hội nhập của Việt Nam trong lĩnh vực tư pháp quốc tế. Trong khi nhiều quốc gia đã triển khai thành công các mô hình tố tụng điện tử, việc Việt Nam chưa có quy định cụ thể về vấn đề này khiến hệ thống tư pháp trong nước trở nên lạc hậu và kém cạnh tranh.

4.5. Tăng nguy cơ vi phạm tố tụng và khiếu nại kéo dài

Việc thiếu quy định rõ ràng về tố tụng điện tử có thể dẫn đến các vi phạm trong quá trình tố tụng, từ việc nộp đơn kiện, cung cấp chứng cứ đến việc tổ chức phiên tòa. Điều này không chỉ làm tăng nguy cơ khiếu nại, tố cáo kéo dài mà còn ảnh hưởng đến uy tín và hiệu quả hoạt động của hệ thống tư pháp.

Từ những phân tích trên, có thể thấy, việc sớm xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý cho tố tụng điện tử là hết sức cần thiết, nhằm nâng cao hiệu quả xét xử, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người dân và thúc đẩy tiến trình cải cách tư pháp trong thời đại số.

5. Kinh nghiệm quốc tế về tố tụng điện tử trong án hành chính

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, nhiều quốc gia đã chủ động xây dựng và triển khai hệ thống tố tụng điện tử, trong đó có lĩnh vực hành chính - vốn được xem là lĩnh vực phức tạp về mặt quản lý nhà nước. Kinh nghiệm từ một số quốc gia cho thấy việc thể chế hóa tố tụng điện tử không chỉ giúp rút ngắn thời gian xử lý vụ án, tiết kiệm chi phí cho các bên, mà còn tăng cường tính minh bạch, công khai và tiếp cận công lý cho người dân.

5.1. Singapore - Mô hình eLitigation toàn diện

Từ năm 2013, Singapore đã chính thức triển khai hệ thống eLitigation - một nền tảng tố tụng điện tử tích hợp toàn diện. Hệ thống cho phép luật sư và người dân nộp đơn kiện, gửi chứng cứ, nhận thông báo, theo dõi tiến độ vụ án và tham gia phiên tòa từ xa thông qua một cổng thông tin điện tử duy nhất.

Theo thông tin từ CrimsonLogic, việc triển khai hệ thống eLitigation đã góp phần giúp Tòa án Tối cao Singapore đạt tỷ lệ giải quyết gần như 100% các vụ án dân sự và hình sự trong năm 2014. Cụ thể, trong năm này, tòa án đã tiếp nhận 14.396 vụ án mới và giải quyết 14.355 vụ trong cùng kỳ, cho thấy hiệu quả vượt trội của hệ thống tố tụng điện tử trong việc cải thiện năng suất và rút ngắn thời gian xử lý vụ việc (CrimsonLogic, 2015). Chính phủ Singapore cũng xây dựng hệ thống bảo mật cao và quy định rõ ràng về giá trị pháp lý của tài liệu điện tử, chữ ký số và dữ liệu lưu trữ, tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho việc thực thi.

5.2. Estonia - Quốc gia số hóa toàn diện đi đầu tại châu Âu

Estonia nổi bật với hệ thống e-Justice, cho phép công dân khởi kiện, nộp tài liệu, và theo dõi tiến trình vụ việc hành chính hoàn toàn trực tuyến thông qua thẻ căn cước điện tử quốc gia (e-ID). Mọi tương tác với hệ thống tư pháp - từ nộp đơn cho đến tham dự phiên xử, đều được thực hiện qua mạng với tính pháp lý đầy đủ. Theo báo cáo của Ủy ban châu Âu năm 2020 (European Commission, 2020), hơn 90% vụ án hành chính tại Estonia được nộp và xử lý qua hệ thống điện tử, giúp giảm đáng kể chi phí vận hành và tăng tính tiếp cận tư pháp cho người dân, đặc biệt ở khu vực nông thôn.

5.3. Australia - Federal Court of Australia với hệ thống eLodgment

Tòa án liên bang Australia đã triển khai hệ thống eLodgment, cho phép người dân và luật sư nộp hồ sơ, chứng cứ và tiến hành các bước thủ tục hành chính từ xa. Với hệ thống này, theo bài phát biểu của Chánh án Tòa án Liên bang Australia, James Allsop, việc triển khai hệ thống eLodgment đã giúp giảm đáng kể thời gian xử lý hồ sơ, với mục tiêu hoàn thành trong vòng 24 giờ và thường chỉ mất vài giờ (Allsop, J, 2019). Điều này cho thấy hiệu quả của hệ thống tố tụng điện tử trong việc cải thiện năng suất và rút ngắn thời gian xử lý vụ việc. Ngoài ra, các phiên tòa trực tuyến cũng được tổ chức linh hoạt, đặc biệt hiệu quả trong thời kỳ đại dịch Covid-19, cho thấy khả năng thích ứng cao của hệ thống tư pháp với điều kiện bất thường.

Kinh nghiệm từ các quốc gia trên cho thấy, việc triển khai tố tụng điện tử trong án hành chính không những khả thi mà còn mang lại nhiều lợi ích vượt trội, từ việc nâng cao hiệu quả quản lý tư pháp, tăng cường

tiếp cận công lý, đến việc tiết kiệm nguồn lực tài chính và nhân lực cho cả hệ thống nhà nước và công dân. Tuy nhiên, điều kiện tiên quyết để thành công là phải có một hành lang pháp lý đầy đủ, hệ thống công nghệ an toàn, và đội ngũ cán bộ được đào tạo bài bản.

6. Kết luận và khuyến nghị

Việc sửa đổi, hoàn thiện Luật Tố tụng Hành chính năm 2015 (Luật TTHC 2015) nhằm thích ứng với xu thế chuyển đổi số là một yêu cầu cấp bách, không chỉ mang tính kỹ thuật lập pháp mà còn thể hiện tầm nhìn chiến lược về cải cách tư pháp và hiện đại hóa nền hành chính công quyền. Bài viết đề xuất các định hướng và nội dung sửa đổi cụ thể đối với Luật TTHC, tập trung vào việc xây dựng một khuôn khổ pháp lý đầy đủ cho tố tụng điện tử trong lĩnh vực hành chính như sau:

6.1. Hợp pháp hóa tố tụng điện tử như một hình thức tố tụng chính thức

Một trong những bước đi đầu tiên và mang tính nền tảng là ghi nhận tố tụng điện tử trong Luật TTHC như một hình thức tố tụng độc lập, song song với hình thức tố tụng truyền thống. Việc hợp pháp hóa tố tụng điện tử không chỉ có ý nghĩa về mặt công nhận tính hợp pháp của phương thức tố tụng mới, mà còn tạo cơ sở cho việc thiết kế hệ thống thủ tục, quy trình, quyền và nghĩa vụ tố tụng phù hợp với môi trường điện tử.

Để làm được điều này, Luật TTHC cần được bổ sung một chương hoặc một mục riêng quy định về “Tố tụng hành chính bằng phương thức điện tử”, tương tự như cách Luật Giao dịch điện tử, Luật Công nghệ thông tin đã từng bước pháp điển hóa các hoạt động trong môi trường mạng. Việc bổ sung này cần gắn liền với việc xác lập nguyên tắc áp dụng tố tụng điện tử dựa trên sự tự nguyện, phù hợp với khả năng tiếp cận công nghệ của đương sự, đồng thời bảo đảm tính công bằng, minh bạch và quyền tranh tụng.

6.2. Quy định cụ thể các thủ tục tố tụng hành chính điện tử

Việc đưa tố tụng hành chính lên môi trường điện tử đòi hỏi Luật TTHC phải quy định rõ ràng, cụ thể các bước trong quy trình tố tụng điện tử, từ khởi kiện, cung cấp tài liệu, tham gia phiên tòa đến thi hành bản án. Cụ thể:

Tiếp nhận đơn kiện và tài liệu kèm theo bằng phương thức điện tử: Luật cần quy định rõ về điều kiện, hình thức, tiêu chuẩn kỹ thuật của đơn kiện điện tử; phương thức xác thực (ví dụ: chữ ký số, tài khoản

định danh điện tử); và cơ chế thông báo tiếp nhận đơn kiện điện tử.

Nộp và sử dụng chứng cứ điện tử: Bổ sung quy định về công nhận giá trị pháp lý của chứng cứ dưới dạng số như văn bản điện tử, hình ảnh, video, email, file ghi âm, dữ liệu số... Đồng thời, xác lập nguyên tắc về việc xác thực nguồn gốc, toàn vẹn nội dung và khả năng truy xuất của chứng cứ điện tử, nhằm tránh tranh chấp về tính xác thực và độ tin cậy của chứng cứ.

Trao đổi thông tin giữa tòa án và đương sự qua hệ thống điện tử: Luật cần quy định cơ chế tổng đạt điện tử các văn bản tố tụng như giấy triệu tập, thông báo thụ lý, quyết định xét xử, thông báo bản án... với hiệu lực pháp lý tương đương hình thức tổng đạt truyền thống, trên cơ sở có xác nhận đã nhận được từ phía đương sự.

6.3. Thiết lập cơ chế tổ chức và điều hành phiên tòa hành chính trực tuyến

Một trong những bước đột phá của tố tụng điện tử là tổ chức phiên tòa hành chính theo hình thức trực tuyến. Việc này đòi hỏi Luật TTHC phải quy định:

Điều kiện tổ chức phiên tòa trực tuyến: Bao gồm hạ tầng kỹ thuật (phần mềm, thiết bị truyền hình ảnh, âm thanh), không gian xét xử bảo đảm tính trang nghiêm, quyền tham gia tố tụng đầy đủ của các bên. Đối với các vụ án phức tạp hoặc có yếu tố bí mật nhà nước, luật có thể cho phép không áp dụng hình thức trực tuyến.

Nguyên tắc bảo đảm tính công khai, minh bạch, tranh tụng: Mặc dù thực hiện trên nền tảng số, phiên tòa trực tuyến vẫn phải bảo đảm các nguyên tắc tố tụng cơ bản như công khai, quyền trình bày, đối chất và phản biện. Tòa án cần có trách nhiệm ghi âm, ghi hình, lưu trữ biên bản xét xử đầy đủ, bảo đảm khả năng kiểm chứng và giám sát về sau.

Chế tài đối với hành vi vi phạm trong phiên tòa trực tuyến: Cần thiết lập các hành vi vi phạm cụ thể như can thiệp trái phép vào phiên tòa, giả mạo danh tính, phát tán thông tin không được phép... kèm theo chế tài xử lý hành chính hoặc hình sự phù hợp.

6.4. Thiết lập hành lang pháp lý về bảo mật thông tin và bảo vệ quyền riêng tư

Chuyển đổi tố tụng hành chính lên môi trường số đồng nghĩa với việc các dữ liệu cá nhân, hồ sơ vụ án và thông tin trao đổi tố tụng sẽ được truyền tải và lưu trữ trên không gian mạng. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng hành lang pháp lý để:

Bảo đảm an toàn thông tin: Luật cần quy định các tiêu chuẩn về bảo mật hệ thống lưu trữ, truyền dẫn dữ liệu; yêu cầu mã hóa, phân quyền truy cập, chống

truy cập trái phép hoặc đánh cắp dữ liệu.

Bảo vệ quyền riêng tư của đương sự: Các quy định này cần xác lập nguyên tắc đồng thuận khi sử dụng dữ liệu cá nhân, trách nhiệm bảo mật của cơ quan tố tụng, cũng như quyền yêu cầu xóa bỏ, chỉnh sửa hoặc không cung cấp thông tin cá nhân ngoài mục đích tố tụng.

6.5. Bảo đảm điều kiện thực hiện: nhân lực, hạ tầng và đồng bộ pháp lý

Để các quy định về tố tụng điện tử được thực thi hiệu quả, cần thiết phải bảo đảm các điều kiện sau:

Đào tạo và nâng cao năng lực cán bộ tư pháp: Luật cần quy định trách nhiệm của Nhà nước trong việc tổ chức các khóa đào tạo định kỳ về công nghệ thông tin, an ninh mạng, và vận hành hệ thống tòa án điện tử cho thẩm phán, thư ký tòa, kiểm sát viên và cán bộ hành chính tư pháp.

Phát triển hệ thống tòa án điện tử đồng bộ: Luật cần giao Chính phủ hoặc Tòa án nhân dân tối cao xây dựng, triển khai hệ thống quản lý hồ sơ điện tử, nền tảng phiên tòa trực tuyến, hệ thống định danh và chứng thực số cho các bên tham gia tố tụng.

Bảo đảm sự tương thích và đồng bộ với các luật có liên quan: Việc sửa đổi Luật TTHC cần đồng thời rà soát, đối chiếu với Luật Giao dịch điện tử, Luật An ninh mạng, Bộ luật Dân sự, Luật Công nghệ thông tin... để bảo đảm tính thống nhất, tránh mâu thuẫn pháp lý trong việc áp dụng.

Luật Tố tụng Hành chính năm 2015 ra đời trong bối cảnh hệ thống tư pháp Việt Nam đang từng bước cải cách, song chưa tính đến đầy đủ các yếu tố công nghệ trong tiến trình lập pháp. Gần một thập kỷ kể từ khi luật được ban hành, thế giới đã chứng kiến sự chuyển mình mạnh mẽ của nền tư pháp dưới tác động của chuyển đổi số, đặc biệt trong và sau đại dịch Covid-19. Các phương thức xét xử điện tử, phiên tòa trực tuyến và hệ thống quản lý hồ sơ điện tử không còn là sáng kiến mang tính thử nghiệm, mà đã trở thành chuẩn mực của tư pháp hiện đại tại nhiều quốc gia phát triển.

Trong bối cảnh đó, việc Luật TTHC 2015 vẫn chưa có quy định pháp lý cụ thể về tố tụng điện tử đang đặt ra nhiều rào cản cho việc bảo đảm quyền tiếp cận công lý của người dân, đặc biệt là nhóm yếu thế hoặc cư trú tại các khu vực xa trung tâm. Tình trạng này không chỉ kéo dài thời gian giải quyết vụ án hành chính mà còn làm tăng chi phí xã hội, giảm hiệu lực hiệu quả của quản lý nhà nước bằng pháp luật.

Việc sửa đổi, bổ sung Luật TTHC theo hướng pháp điển hóa tố tụng điện tử là một bước đi tất yếu. Đây

không chỉ là hành động ứng phó với những thách thức của thời đại số, mà còn là thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc hiện đại hóa nền tư pháp, đặt người dân vào trung tâm của quá trình phục vụ công lý. Việc hợp pháp hóa các hình thức tố tụng điện tử như tiếp nhận đơn kiện trực tuyến, nộp chứng cứ điện tử, xét xử trực tuyến... sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người dân tham gia tố tụng, tiết kiệm chi phí, thời gian và tăng cường tính minh bạch trong hoạt động tư pháp.

Tuy nhiên, quá trình sửa đổi này cũng đòi hỏi sự đồng bộ về nhiều mặt: từ hoàn thiện khuôn khổ pháp lý (bao gồm cả việc rà soát các luật có liên quan), nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ tư pháp, đầu tư cơ sở hạ tầng kỹ thuật, đến việc xây dựng nhận thức xã hội về tố tụng điện tử như một xu thế tất yếu, không thể đảo ngược. Đặc biệt, vấn đề bảo vệ quyền riêng tư, bảo mật dữ liệu và phòng ngừa rủi ro an ninh mạng cần được đặt lên hàng đầu, nhằm bảo đảm rằng tố tụng điện tử không chỉ tiện lợi mà còn an toàn, đáng tin cậy và tuân

thủ nghiêm ngặt các chuẩn mực pháp quyền.

Trên cơ sở kinh nghiệm quốc tế đã được chứng minh hiệu quả ở nhiều quốc gia như Singapore, Estonia và Australia, Việt Nam hoàn toàn có thể học hỏi và tiếp thu có chọn lọc để xây dựng một hệ thống tố tụng hành chính điện tử phù hợp với điều kiện trong nước, bảo đảm nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa, tôn trọng quyền con người và nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp hành chính.

Tóm lại, việc sửa đổi Luật Tố tụng hành chính năm 2015 không chỉ là một yêu cầu mang tính thời sự mà còn là nhiệm vụ chiến lược, đặt nền móng cho một nền tư pháp hành chính hiện đại, công bằng, hiệu quả và gần dân. Cải cách tố tụng hành chính trong bối cảnh chuyển đổi số, nếu được thực hiện nghiêm túc và bài bản, sẽ góp phần củng cố niềm tin của người dân vào công lý, nâng cao vị thế của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allsop, J. (2019). *Technology and the Future of the Courts*. Federal Court of Australia. https://www.fedcourt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0017/55520/Allsop-CJ-20190326.pdf
- Báo Bắc Giang. (2021, 09/09). *Bắc Giang: Tổ chức thành công phiên tòa mẫu toàn quốc về xét xử trực tuyến án hình sự*. Bắc Giang.
- Báo Công lý. (2022). *Phiên tòa hành chính lưu động tại Quảng Ngãi: Giải pháp tạm thời thay thế trực tuyến*. <https://congly.vn/quang-ngai-xet-xu-luu-dong-vi-thieu-ha-tang-truc-tuyen-44789.html>
- Báo Công lý. (2023). *Phiên tòa trực tuyến - tiên phong ứng dụng thành công chuyển đổi số của Tòa án*. <https://congly.vn/phen-toa-truc-tuyen-tien-phong-ung-dung-thanh-cong-chuyen-doi-so-cua-toa-an-408124.html>
- Báo Chính phủ. (2021). *10 sự kiện tiêu biểu của Tòa án nhân dân năm 2021*.
- Báo Trà Vinh. (2021). *Tòa án nhân dân tỉnh Trà Vinh mở phiên tòa xét xử dân sự trực tuyến*. Trà Vinh.
- Cổng Thông tin điện tử Chính phủ. (2021). *TAND tối cao đẩy mạnh cải cách tư pháp và ứng dụng công nghệ thông tin*. <https://baohinhphu.vn/tand-toi-cao-day-manh-cai-cach-tu-phap-va-ung-dung-cong-nghe-thong-tin-102310244.htm>
- CrimsonLogic. (2015). *eLitigation Case Study: Singapore Judiciary*. Retrieved from <https://www.crimsonlogic.com/case-study-crimsonlogic-elitigation>
- European Commission. (2020). *The 2020 EU Justice Scoreboard*. Retrieved from https://commission.europa.eu/system/files/2020-08/justice_scoreboard_2020_en.pdf
- Cường, N.V. (2021). *Tố tụng trực tuyến trong hoạt động của tòa án - một số vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, (17), 12-19.
- Hoàng, N.H. & Hà, N.T. (2023). *Khung pháp lý cho tố tụng điện tử trong cải cách tư pháp tại Việt Nam - nhìn từ kinh nghiệm quốc tế*, *Tạp chí Khoa học pháp lý*, 18(2), 89-100.
- Oanh, Đ.T.K. (2022). *Một số vấn đề pháp lý đặt ra trong tổ chức phiên tòa trực tuyến tại Việt Nam hiện nay*. *Tạp chí Luật học*, (1), 45-53.
- Quốc hội. (2021). *Nghị quyết số 33/2021/QH15 về tổ chức phiên tòa trực tuyến*. Cơ sở dữ liệu quốc gia về văn bản pháp luật. <https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpq-toanvan.aspx?ItemID=158709>
- Tạp chí Tòa án nhân dân. (2023). *Tòa án cấp cao tại TP. HCM: Xét xử hành chính lưu động là giải pháp linh hoạt nhưng thiếu bền vững*. <https://tapchitoaan.vn/toa-hanh-chinh-cap-cao-tphcm-xet-xu-luu-dong-thay-vi-truc-tuyen.html>
- Toà án nhân dân tối cao. (2021). *Quyết định 512A/QĐ-TANDTC triển khai thi hành Nghị quyết 33/2021/QH15 về phiên tòa trực tuyến*. Hà Nội.

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/>

