



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

- ▶ *Nhu cầu của người cao tuổi được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội*
- ▶ *Phân tích chính sách tiền lương quân nhân chuyên nghiệp trong Quân đội Nhân dân Việt Nam*
- ▶ *Năng lực điều dưỡng đáp ứng mô hình chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm tại viện dưỡng lão*

SỐ 51
02/2026

<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 51 - Tháng 02/2026

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Đoàn 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. Đoàn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Yên Hòa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhtqt@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** Nhu cầu của người cao tuổi được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội

Nguyễn Trung Hải

- 10** Phân tích chính sách tiền lương quân nhân chuyên nghiệp trong Quân đội Nhân dân Việt Nam

Nguyễn Trường Thọ

- 22** Năng lực điều dưỡng đáp ứng mô hình chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm tại viện dưỡng lão

Ngô Quỳnh An, Dương Xuân Nam,

Kiều Ngọc Thảo

- 33** Sức khỏe tâm thần biểu hiện qua khía cạnh cảm xúc ở học sinh trung học cơ sở tại Trường Marie Curie, Hà Nội

Nguyễn Thị Hương, Nguyễn Hoàng Đức

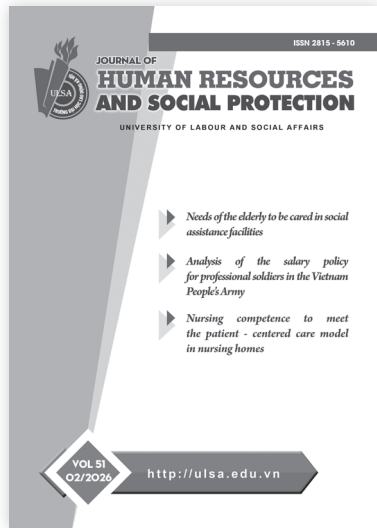
- 41** Khuyến nghị hoàn thiện pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Nguyễn Thị Tuyết Vân, Vũ Thị Thanh Huyền

- 53** Kế toán quản trị môi trường trong bối cảnh kinh tế tuần hoàn tại các doanh nghiệp sản xuất trên địa bàn thành phố Hà Nội

Đào Mạnh Huy

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 51 - 02/2026

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,

Yen Hoa Ward, 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** *Needs of the elderly to be cared in social assistance facilities*
Nguyen Trung Hai
- 10** *Analysis of the salary policy for professional soldiers in the Vietnam People's Army*
Nguyen Truong Tho
- 22** *Nursing competence to meet the patient - centered care model in nursing homes*
**Ngo Quynh An, Duong Xuan Nam,
Kieu Ngoc Thao**
- 33** *Mental health as reflected through emotional aspects in secondary school students at Marie Curie school, Hanoi*
Nguyen Thi Huong, Nguyen Hoang Duc
- 41** *Recommendation to improve legislation on administrative sanctions in the tourism sector*
Nguyen Thi Tuyet Van, Vu Thi Thanh Huyen
- 53** *Environmental management accounting within the circular economy context at manufacturing enterprises in Hanoi*
Dao Manh Huy

NHU CẦU CỦA NGƯỜI CAO TUỔI ĐƯỢC CHĂM SÓC TRONG CÁC CƠ SỞ TRỢ GIÚP XÃ HỘI

PGS. TS. Nguyễn Trung Hải
Trường Đại học Lao động - Xã hội
hainguyentrung1979@gmail.com

Tóm tắt: Trong những năm qua, nâng cao hiệu quả chăm sóc nhằm đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi (NCT) là vấn đề luôn được Đảng và Nhà nước dành sự quan tâm, nhất là khi xu hướng già hóa dân số ở Việt Nam ngày càng trở nên rõ nét. Những thay đổi trong bối cảnh xã hội cũng đã cho thấy, việc chăm sóc người cao tuổi tại gia đình cũng đã nảy sinh bất cập. Điều đó đặt ra việc cần có những cách thức chăm sóc NCT khác phù hợp hơn. Chính vì vậy, chăm sóc NCT tại các cơ sở trợ giúp xã hội là một trong những hình thức đáng được lưu tâm. Mặc dù chăm sóc NCT tại các cơ sở trợ giúp không phải là vấn đề mới, tuy nhiên nhu cầu thực tế ra sao? Đối tượng NCT nào cần được chăm sóc trong các cơ sở? Có những rào cản nào đang hạn chế nhu cầu này... là những câu hỏi cần đặt ra. Kết quả nghiên cứu trong bài viết này cho thấy, một bộ phận NCT có nhu cầu chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội, tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau mà NCT chưa hoặc không muốn tiếp cận các cơ sở trợ giúp xã hội này, trong khi việc đáp ứng nhu cầu này bằng các hình thức khác lại không nhận được nhiều sự hài lòng từ NCT.

Từ khóa: Nhu cầu, người cao tuổi, cơ sở trợ giúp xã hội

NEEDS OF THE ELDERLY TO BE CARED IN SOCIAL ASSISTANCE FACILITIES

Abstract: In recent years, improving the effectiveness of care to meet the needs of the elderly has always been a matter of concern to the Party and the State, especially when the trend of population aging in Vietnam is becoming increasingly evident. Changes in the social context have also shown that there are shortcomings in caring for the elderly at home. This raises the need for other, more suitable ways of caring for the elderly. Therefore, caring for the elderly at social assistance facilities is one of the forms that deserves attention. Although caring for the elderly at assistance facilities is not a new issue, what is the actual need? Which elderly need care in facilities? What barriers are limiting this need... are the questions that need to be asked. The research results in this article show that a part of the elderly need care in social assistance facilities. However, for many different reasons, the elderly have not or do not want to access these social assistance facilities, while meeting this need in other forms does not receive much satisfaction from the elderly.

Keywords: Needs, elderly, social assistance facilities

Mã bài báo: JHS - 311
Ngày nhận bài sửa: 20/11/2025

Ngày nhận bài: 30/10/2025
Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 10/11/2025

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu

Việt Nam đã chính thức bước vào giai đoạn “già hóa dân số” từ năm 2011 và là một trong các quốc gia có tốc độ già hóa nhanh trên thế giới. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2024, số lượng người già từ 60 tuổi trở lên là 14,2 triệu người, tăng 2,8 triệu người so với năm 2019 và tăng 4,7 triệu người so với năm 2014. Dự báo đến năm 2030, số người từ 60 tuổi trở lên sẽ xấp xỉ 18 triệu người, tăng gần 4 triệu người so với năm 2024. Theo đánh giá, mặc dù tuổi thọ của người dân Việt Nam tăng lên nhưng NCT lại thường mắc đồng thời nhiều bệnh mãn tính như tăng huyết áp, tiểu đường, bệnh tim mạch, bệnh xương khớp, bệnh hô hấp, và các bệnh lý khác (Sơn, 2021). Ngoài ra, còn có một bộ phận NCT có cuộc sống khó khăn do không có tích lũy cho tuổi già. Một số NCT vẫn phải tự mưu sinh kiếm sống, một số chưa được tư vấn chăm sóc sức khỏe, một số ít chưa được người thân quan tâm; một số NCT cô đơn, không nơi nương tựa, họ đang rất cần sự quan tâm giúp đỡ từ Nhà nước, gia đình và cộng đồng (UNFPA, 2020).

Mô hình chăm sóc truyền thống tại gia đình đang dần chuyển đổi. Cụ thể mô hình này đã gặp phải nhiều khó khăn, trở ngại vì thường một cặp vợ chồng phải chịu trách nhiệm chăm sóc các bậc cha mẹ lớn tuổi, đôi khi là cả ông bà (Cai, Y., & Feng, W., 2021) Do đó, các con của họ thường không sắp xếp được thời gian, công việc, tài chính... Ngày nay, nhiều người cao tuổi thích sống độc lập hơn là sống cùng con cái. Vì vậy, trong những năm gần đây, mô hình chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội ngày càng tăng do sự chấp thuận, do sự tiện ích và tính hiệu quả của nó (Han, Y. et al., 2020). Mô hình chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội hiện đại là một mô hình chăm sóc sáng tạo, kết hợp cùng sự hỗ trợ của gia đình và cộng đồng. Tại Việt Nam, vẫn còn những rào cản nhất định trong việc con cái đưa bố mẹ vào chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp xã hội (Hồng, 2020). Tuy nhiên, cũng có những nghiên cứu chỉ ra, trong sự biến đổi của xã hội, việc phát triển các cơ sở trợ giúp xã hội là xu thế tất yếu trong việc đáp ứng nhu cầu của NCT (Hiên, 2023; Dung, 2019). Xuất phát từ tình hình thực tiễn trên, bài viết hướng tới mục tiêu phân tích về nhu cầu của NCT được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội, cách thức đáp ứng cũng như mức độ hài lòng của NCT để làm sáng tỏ các vấn đề lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực này.

2. Cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu

2.1. Các khái niệm nghiên cứu

Khái niệm người cao tuổi

Việc xác định thế nào là “Người cao tuổi” có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc xác định họ có phải là

chủ thể được hưởng các quyền và dịch vụ của NCT hay không, cũng như xác định thời điểm một người được hưởng các chế độ, chính sách của quốc gia đó dành cho NCT. Trong đề tài này, khái niệm “người cao tuổi” được xác định dựa trên độ tuổi của họ và độ tuổi này được xác định cụ thể bởi luật nhân quyền quốc tế hay nói cách khác đề tài này xem xét khái niệm “Người cao tuổi” dựa trên cơ sở pháp lý. Như vậy, khái niệm “Người cao tuổi” theo quan điểm chung của quốc tế là khái niệm rộng hơn so với khái niệm “người cao tuổi” theo pháp luật Việt Nam. Lý giải về điều này, trong quá trình xây dựng dự thảo Luật Người cao tuổi của Việt Nam, một số đại biểu cho rằng việc quy định độ tuổi như vậy là để “đảm bảo tính kế thừa Pháp lệnh người cao tuổi và Luật Quốc tịch” (Quốc hội khóa XII, 2014). Như vậy, ở thời điểm hiện tại, việc quy định NCT là người “từ đủ 60 tuổi trở lên” là tương đối phù hợp với thực tiễn khách quan tại Việt Nam, thêm vào đó việc quy định như thế sẽ tạm thời giảm bớt áp lực cho nhà nước trong việc giải quyết vấn đề an sinh xã hội của quốc gia. Do đó, trong đề tài này khái niệm Người cao tuổi được hiểu là “*công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên*”.

Khái niệm Cơ sở trợ giúp xã hội

Cơ sở trợ giúp xã hội (được trích dẫn trong Nghị định 103/2017) là những cơ sở được pháp luật công nhận có chức năng cung cấp dịch vụ xã hội cho NCT. Các cơ sở này bao gồm cơ sở trợ giúp xã hội công lập và cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập. (1) Cơ sở trợ giúp xã hội công lập do cơ quan nhà nước thành lập, quản lý, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ của cơ sở trợ giúp xã hội như các trung tâm bảo trợ xã hội có chăm sóc NCT tự nguyện và Các trung tâm công tác xã hội các cấp. (2) Cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập do các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ của cơ sở trợ giúp xã hội. Cụ thể trong nghiên cứu này là các cơ sở tư nhân chăm sóc NCT. (3) Ngoài ra do đặc thù của nghiên cứu, hội người cao tuổi và mạng lưới cộng tác viên công tác xã hội cũng được tính đến.

Khái niệm Nhu cầu người cao tuổi

Theo quan điểm triết học Mác - Lênin “Nhu cầu là những đòi hỏi khách quan của mỗi con người trong những điều kiện nhất định đảm bảo cho sự phát triển của mình”. Như vậy, nhu cầu là sự đòi hỏi, mong muốn của con người nhằm đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của con người. Với người cao tuổi họ có các nhu cầu cơ bản và nhu cầu bậc cao trong cuộc sống của họ. Do đó, “*Nhu cầu của người cao tuổi được hiểu là những đòi hỏi, mong muốn chính đáng của người cao tuổi nhằm*

ổn định đời sống vật chất, tinh thần cho người cao tuổi”.

Khái niệm Nhu cầu người cao tuổi được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội

Là những đòi hỏi, mong muốn chính đáng của người cao tuổi trong việc được chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp xã hội (công lập hoặc ngoài công lập) nhằm ổn định đời sống vật chất, sức khỏe tinh thần, xã hội của người cao tuổi”.

2.2. Đặc điểm tâm lý của người cao tuổi

Trạng thái tâm lý và sức khỏe của người cao tuổi không chỉ phụ thuộc vào nội lực của bản thân mà còn phụ thuộc vào môi trường xã hội, đặc biệt là môi trường văn hóa - tình cảm và quan trọng nhất là môi trường gia đình. Khi bước sang giai đoạn tuổi già, những thay đổi tâm lý của mỗi người mỗi khác, nhưng có thể khái quát những đặc điểm thường gặp là (Hiển, 2017), (Lan, 2015).

Hướng về quá khứ: Để giải tỏa những ưu phiền thường nhật trong cuộc sống hiện tại, người cao tuổi thường thích hội họp, tìm lại bạn cũ, cảnh xưa, tham gia hội ái hữu, hội cựu chiến binh... Họ thích ôn lại chuyện cũ, viết hồi ký, tái hiện kinh nghiệm sống cũng như hướng về cội nguồn: viếng mộ tổ tiên, sưu tầm cổ vật...

Chuyển từ trạng thái “tích cực” sang trạng thái “tiêu cực”: Khi về già người cao tuổi phải đối mặt với bước ngoặt lớn lao về lao động và nghề nghiệp. Đó là chuyển từ trạng thái lao động (bận rộn với công việc, bạn bè) sang trạng thái nghỉ ngơi; chuyển từ trạng thái tích cực, khẩn trương sang trạng thái tiêu cực, xả hơi. Do vậy, người cao tuổi sẽ phải tìm cách thích nghi với cuộc sống mới. Người ta dễ gặp phải “hội chứng về hưu”.

Cảm giác cô đơn và mong được quan tâm chăm sóc nhiều hơn: con cháu thường bận rộn với cuộc sống. Điều này làm cho người cao tuổi cảm thấy mình bị lãng quên, bị bỏ rơi. Họ rất muốn tuổi già của mình vui vẻ bên con cháu, muốn được người khác coi mình không là người vô dụng. Họ rất muốn được nhiều người quan tâm, lo lắng cho mình và ngược lại. Họ sợ sự cô đơn, sợ phải ở nhà một mình. Cảm nhận thấy bất lực và tủi thân: Đa số người cao tuổi nếu còn sức khỏe vẫn còn có thể giúp con cháu một vài việc vặt trong nhà, tự đi lại phục vụ mình, hoặc có thể được tham gia các hoạt động sinh hoạt giải trí, cộng đồng. Nhưng cũng có một số người cao tuổi do tuổi tác đã cao, sức khỏe giảm sút nên sinh hoạt phần lớn phụ thuộc vào con cháu. Do vậy dễ nảy sinh tâm trạng chán nản, buồn phiền, hay tự dằn vặt mình, dễ tự ái, tủi thân cho rằng mình già rồi nên bị con cháu coi thường.

Có thể nói nhiều hoặc thu mình, ít giao tiếp: Vì muốn truyền đạt kinh nghiệm sống cho con cháu, muốn con

cháu sống theo khuôn phép đạo đức thế hệ mình nên họ hay bắt lỗi, nói nhiều và có khi còn làm cho người khác khó chịu. Với một bộ phận người cao tuổi bảo thủ và khó thích ứng với sự thay đổi, cộng với sự giảm sút của sức khỏe, khả năng thực hiện công việc hạn chế, nếu thời trẻ có những ước mơ không thực hiện được, hoặc không thỏa mãn, không hài lòng... có thể xuất hiện triệu chứng của bệnh trầm cảm. Họ trở thành những người trái tính, hay ghen tỵ, can thiệp sâu vào cuộc sống riêng tư của con cháu vì họ cho rằng mình có quyền đó. Song, ngược lại, một số người già lại cảm thấy mình lạc hậu, không theo kịp với cuộc sống hiện đại nên ngày càng trở nên thu mình, ít giao tiếp với mọi người xung quanh.

Sợ phải đối mặt với cái chết: Sinh - tử là quy luật của tự nhiên, dù vậy người cao tuổi vẫn sợ phải đối mặt với cái chết. Cũng có những trường hợp các cụ bàn việc hậu sự cho mình, viết di chúc cho con cháu. Song cũng có những cụ không chấp nhận, lảng tránh điều đó và sợ chết.

2.3. Mô hình chăm sóc người cao tuổi trong các cơ sở trợ giúp xã hội

Mặc dù phần lớn NCT mong muốn được sống tại cộng đồng, tuy nhiên trong một số trường hợp, NCT có thể lựa chọn hoặc cần thiết phải sống tại các cơ sở trợ giúp xã hội như viện dưỡng lão hoặc trung tâm chăm sóc dài hạn. Điều này do nhiều nguyên nhân khác nhau như: NCT gặp khó khăn trong việc tự chăm sóc bản thân, không có người thân hỗ trợ hoặc cần sự chăm sóc y tế chuyên sâu. Tại các cơ sở này, NCT được cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện, bao gồm y tế, dinh dưỡng và các hoạt động giải trí. Ngoài ra, hiện nay người cao tuổi ít có cơ hội sống cùng con cháu so với trước đây, do số con của họ ít hơn, thậm chí là không có con hoặc chưa lập gia đình. Vì vậy, khi về già, người cao tuổi lựa chọn sống trong các cơ sở trợ giúp xã hội hoặc các trung tâm dưỡng lão... Tại Hoa Kỳ, tỉ lệ người cao tuổi sống trong các cơ sở chăm sóc cũng đã tăng mạnh, năm 1940 chỉ có 7% những người trên 85 tuổi sống trong các cơ sở này; năm 1990 là 25% (Kotlikoff & Morris, 1990). Trong văn hóa truyền thống của Trung Quốc, đa số người cao tuổi mong muốn và được con cái trưởng thành chăm sóc tại nhà. Điều này thể hiện sự tôn trọng, hiếu thảo của con cái đối với cha mẹ (Yu, & Fang, 2022). Tuy nhiên, mô hình truyền thống này đang trở nên ít phổ biến hơn do các yếu tố như di cư ngày càng nhiều, số lượng thành viên trong gia đình giảm và các mâu thuẫn, xung đột giữa các thế hệ tăng lên (Zhan et al., 2006). Mô hình này đã gặp phải nhiều khó khăn, trở ngại vì thường một cặp vợ chồng phải chịu trách nhiệm chăm sóc bốn bậc cha mẹ lớn tuổi, đôi khi là cả ông

bà (Cai & Feng, 2021). Do đó, các con của họ thường không sắp xếp được thời gian, công việc, tài chính... Thêm vào đó, ngày nay nhiều người cao tuổi thích sống độc lập hơn là sống cùng con cái. Vì vậy, trong những năm gần đây, mô hình chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội ngày càng tăng do sự chấp thuận, do sự tiện ích và tính hiệu quả của nó (Han et al., 2020). Mô hình chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội hiện đại là một mô hình chăm sóc sáng tạo, kết hợp cùng sự hỗ trợ của gia đình và cộng đồng. NCT trong các cơ sở trợ giúp nhưng vẫn được cung cấp các dịch vụ chăm sóc cùng sự tương tác với gia đình, cộng đồng quen thuộc của mình (Han et al., 2020); (Zhang & Yang, 2019).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp như hệ thống văn bản pháp lý: Các chính sách, pháp lệnh: Pháp lệnh Người cao tuổi số 23/2000/PL-UBTVQH10, Luật Người cao tuổi năm 2010, Quyết định số 2156/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về người cao tuổi giai đoạn 2021-2030; Nghị định số: 20/2021/NĐ-CP quy định về chính sách trợ giúp xã hội thường xuyên tại cộng đồng; nhận chăm sóc, nuôi dưỡng tại cộng đồng; trợ giúp xã hội khẩn cấp và chăm sóc, nuôi dưỡng tại cơ sở trợ giúp xã hội. Nghị định số 76/2024/NĐ-CP của Chính phủ: Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội; Thông tư số 17/2011/TT-BLĐTBXH quy định hồ sơ, thủ tục thực hiện trợ cấp xã hội hàng tháng, hỗ trợ chi phí mai táng và tiếp nhận người cao tuổi vào cơ sở bảo trợ xã hội). Các báo cáo: Báo cáo của UNFPA 2019, Hướng tới chính sách quốc gia toàn diện thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam; Báo cáo tình hình thực hiện Luật Người cao tuổi năm 2011-2015, UNFPA: Người cao tuổi ở Việt Nam - Phân tích từ điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình năm 2021; Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024) về tổng kết việc thực hiện chính sách trợ giúp xã hội đối với người cao tuổi.

3.2. Phương pháp nghiên cứu điều tra bảng hỏi

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bảng hỏi dành cho NCT: Nhằm đánh giá nhu cầu của NCT nói chung cũng như nhu cầu được chăm sóc trong cơ sở trợ giúp xã hội nói riêng của NCT. Để triển khai việc điều tra bảng hỏi, nghiên cứu sẽ tính toán cỡ mẫu khảo sát. Theo Yamane Taro (1967), việc xác định kích cỡ mẫu sẽ chia ra làm 2 trường hợp là Không biết tổng thể (hoặc tổng thể chưa cập nhật) và Có biết tổng thể nghiên cứu.

Trong đề tài này, số lượng người cao tuổi có những biến động nhất định tại cộng đồng và số lượng người cao tuổi trong các cơ sở trợ giúp xã hội. Vì vậy, đề tài lựa chọn công thức tính mẫu với trường hợp Không biết tổng thể (hoặc tổng thể chưa cập nhật).

$$n = Z^2 \times \frac{p \times (1-p)}{e^2}$$

Trong đó:

n : kích thước mẫu cần xác định; Z : giá trị tra bảng phân phối Z dựa vào độ tin cậy lựa chọn ($Z = 1.96$); p : tỷ lệ ước lượng cỡ mẫu n thành công. ($p = 0.5$); e : sai số cho phép. ($e = 0.05$)

$$n = 1.96^2 \times \frac{0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2} = 384.16$$

Như vậy cỡ mẫu của nghiên cứu sẽ là 385. Tuy nhiên, để đề phòng những trường hợp phiếu không hợp lệ nên nghiên cứu đã lấy tăng thêm khoảng 30% cỡ mẫu và tính tròn là 500 phiếu chia đều cho các địa bàn nghiên cứu. Sau khi khảo sát và loại bỏ những phiếu không hợp lệ, số phiếu thu được đưa vào xử lý và phân tích là 495 phiếu. Nghiên cứu sử dụng SPSS 22 để nhập và xử lý số liệu đưa vào phân tích.

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Phương pháp này được thực hiện đối với 10 khách thể khảo sát nhằm tìm hiểu sâu hơn về nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội của NCT. Cụ thể:

04 người cao tuổi (02 NCT ở cộng đồng và 02 NCT tại cơ sở trợ giúp xã hội).

04 cán bộ chăm sóc/cung cấp dịch vụ trực tiếp (02 cán bộ tại cơ sở trợ giúp xã hội công lập và 02 cán bộ tại cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập).

02 cán bộ quản lý (01 cán bộ tại cơ sở trợ giúp xã hội công lập và 01 cán bộ tại cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập).

Việc lựa chọn khách thể nghiên cứu phỏng vấn sâu (PVS) dựa trên phương pháp chọn mẫu thuận tiện với những đặc điểm của đối tượng phỏng vấn phù hợp với tiêu chí của nghiên cứu đặt ra.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả về khách thể nghiên cứu

Trong nghiên cứu này có 169 NCT (34,1%) là nam giới và 326 NCT là nữ giới (65,9%). Độ tuổi của nhóm khách thể nghiên cứu phân bố theo nhóm tuổi từ 60 - 70 tuổi 169 NCT, từ 70 - 75 tuổi có 200 NCT và có 126 NCT trên 75 tuổi. Do phương pháp chọn mẫu

của nghiên cứu là ngẫu nhiên phân tầng, vì vậy khảo sát cũng đã phân chia tỷ lệ phiếu NCT được khảo sát cơ bản tập trung tại Hà Nội, tiếp đó là tại Quảng Ninh và Yên Bái. Số phiếu cũng được phân chia nhiều hơn đối với NCT ở thành thị so với nông thôn; NCT ở cộng đồng so với NCT đang được chăm sóc trong các cơ sở. Cụ thể, trong nghiên cứu này có 331 NCT chiếm 66,9% sống tại thành thị, 105 NCT chiếm 21,2% sống ở nông thôn và 59 NCT chiếm 11,9% sống ở miền núi. Đi sâu hơn vào mô tả các đặc điểm nhân khẩu học của NCT, nghiên cứu đã cung cấp một bức tranh tổng quát về các nội dung như: Công việc hiện tại, trình độ học vấn, thu nhập, tình trạng gia đình, sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần, các mối quan hệ xã hội của NCT ...

Trình độ học vấn của người cao tuổi

Trong nghiên cứu này tập trung nhiều ở trình độ THPT với 120 NCT chiếm 24,2%. Vẫn có đến 5,3% NCT chưa bao giờ đi học và 18,2% NCT mới chỉ học tiểu học. Tuy nhiên, đáng chú ý là có một bộ phận NCT có trình độ đại học (16,6%) và 2,4% NCT có trình độ sau đại học. Đây có thể coi là nguồn nhân lực chất lượng cao và vẫn có khả năng đóng góp hữu ích cho xã hội. Theo UNFPA (2021), việc xác định NCT dựa trên độ tuổi sinh học là chỉ dựa trên yếu tố về mặt thể chất. Còn trên thực tế 60 tuổi lại là thời điểm “chín muồi” của kinh nghiệm, kiến thức và là thời điểm tạo ra được nhiều đóng góp quý báu trong công việc, đặc biệt là những công việc sử dụng đến trí tuệ như nghiên cứu, giảng dạy, chuyên gia tư vấn... Đây cũng là điểm đáng quan tâm chú ý khi chúng ta xác định nhu cầu của nhóm những người cao tuổi có trình độ học vấn cao vì đáp ứng được nhu cầu cho họ cũng chính là tạo điều kiện để họ có những đóng góp lớn và hiệu quả vào các hoạt động nghề nghiệp yêu cầu chuyên môn cao.

Công việc hiện tại của người cao tuổi

Công việc hiện tại của NCT được chia theo các lĩnh vực như sau: NCT làm chủ doanh nghiệp, được hiểu là NCT tự mở các cơ sở kinh doanh và thuê lao động để phục vụ kinh doanh. Còn việc tự kinh doanh là NCT tự mở các cửa hàng kinh doanh nhỏ lẻ và không thuê người làm. Còn đối với công việc làm công ăn lương (tức là được ký hợp đồng lao động ngắn hạn và dài hạn) thì Bộ luật Lao động không có khái niệm cụ thể về các thuật ngữ này. Chúng ta có thể hiểu, hợp đồng lao động dài hạn là hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 năm còn hợp đồng ngắn hạn sẽ có thời hạn dưới 1 năm. Ngoài ra, căn cứ theo khoản 2 Điều 4 Nghị định 135/2020/NĐ-CP của Chính phủ thì độ tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường vào mỗi năm từ 2025 sẽ được xác định như sau:

Độ tuổi nghỉ hưu của người lao động nam sẽ là 61 tuổi 3 tháng, lao động nữ sẽ là 56 tuổi 8 tháng; năm 2026, độ tuổi nghỉ hưu của người lao động nam sẽ là 61 tuổi 6 tháng, lao động nữ sẽ là 57 tuổi. Như vậy, sẽ vẫn có một bộ phận nhỏ NCT nam giới là công chức và viên chức, tuy nhiên số lượng đó trong nghiên cứu này không nhiều. Kết quả trong nghiên cứu này cho thấy hầu hết NCT vẫn tiếp tục công việc ở các loại hình khác nhau. Cụ thể, chỉ có 12 NCT (2,4%) là làm chủ doanh nghiệp và có thuê nhân công; 82 NCT (16,6%) tự kinh doanh buôn bán; 42 NCT làm công dài hạn (ký hợp đồng trên 1 năm) và 47 NCT có những việc làm với hợp đồng ngắn hạn. Ngoài ra, một điểm đáng lưu ý là kết quả cho thấy vẫn còn một bộ phận không nhỏ NCT không có việc làm/không làm gì (312 NCT chiếm 63%). Đối với vấn đề này có thể hiểu ở 2 khía cạnh, một là NCT khi về hưu không có nhu cầu tìm việc làm kiếm thêm thu nhập mà chỉ muốn vui chơi giải trí và sum vầy cùng con cháu gia đình. Tuy nhiên, ở khía cạnh khác, số liệu này cho thấy có một số bộ phận NCT muốn tìm việc làm để có thu nhập nhưng không được.

Thu nhập và nguồn thu nhập của người cao tuổi

Trong nghiên cứu này, những NCT có thu nhập từ 10 đến dưới 15 triệu hầu hết là những NCT có công việc ổn định (hợp đồng dài hạn) hoặc đang tự kinh doanh (38 NCT chiếm 7,7%). Cá biệt có một số NCT có thu nhập trên 15 triệu/1 tháng, đây chủ yếu là những NCT làm chủ doanh nghiệp với công việc ổn định (14 NCT chiếm 2,8%). Số còn lại hầu hết NCT có thu nhập từ 5 đến 10 triệu (171 NCT chiếm 34,5%) và dưới 5 triệu (169 NCT chiếm 34,1%). Điều đáng lưu ý là có đến 103 NCT chiếm 20,8% không có thu nhập. Ở một khía cạnh nào đó, thực tế này sẽ khiến NCT có cuộc sống bấp bênh và phụ thuộc vào con cháu trong gia đình. Trong bài phỏng vấn trên VOV (2020), Tiến sĩ Nguyễn Hải Hữu, Phó Chủ tịch Hiệp hội Giáo dục nghề nghiệp và Nghề Công tác xã hội Việt Nam: “Mặc dù Việt Nam có truyền thống “kính lão đắc thọ” tôn trọng người cao tuổi... nhưng trong quá trình hội nhập và phát triển, tác động mặt trái của kinh tế thị trường làm cho vị thế của người cao tuổi trong gia đình và xã hội có phần giảm sút do khả năng bảo đảm về thu nhập và khả năng sống độc lập bị suy giảm từ đó gia tăng nguy cơ bị bỏ mặc, người dãi hay bạo lực gia đình”.

Như vậy, dựa trên những căn cứ lý luận và thực tiễn có thể thấy việc đảm bảo một công việc ổn định, phù hợp với nhu cầu và năng lực thực tiễn của NCT sẽ giúp họ chủ động, tự chủ trong cuộc sống và phòng ngừa những rủi ro về các vấn đề xã hội khác. Đối với nguồn thu nhập, số liệu trong nghiên cứu cho thấy hầu hết

NCT có thu nhập từ tiền lương hưu (173 NCT chiếm 34,9%). Một số NCT có thu nhập từ công việc tương ứng với các công việc NCT đã mô tả ở trên. Tuy nhiên, có đến 126 NCT chiếm 25,5% có thu nhập từ con cái biếu. Tuy nhiên, như phân tích ở trên, việc thu nhập phụ thuộc vào con cái cũng sẽ có thể gây ra những bất ổn nhất định đối với NCT. Như vậy có thể thấy, với việc mẫu khảo sát dàn trải ở các khu vực với những địa bàn khác nhau nên kết quả thu được cũng cho thấy các mức độ thu nhập khác nhau và nguồn thu nhập khác nhau. Đây là cơ sở để có sự tương quan so sánh với các biến số chính của nghiên cứu sau này.

4.2. Nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội của người cao tuổi

Nhu cầu này hướng tới việc thay đổi, cải thiện điều kiện môi trường chăm sóc, ăn ở, giao tiếp... Tuy nhiên khi được hỏi về nhu cầu này, các ý kiến trả lời hầu như đều cho rằng NCT muốn sống cùng gia đình và không có nhu cầu sinh sống và được chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp xã hội.

Bảng 1. Nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội

		Số lựa chọn	Tỷ lệ %
Số liệu hợp lệ	Không có nhu cầu	306	61,8%
	Thỉnh thoảng có nhu cầu	119	24,0%
	Luôn có nhu cầu	70	14,1%
	Tổng	495	100,0%

Nguồn: Số liệu từ kết quả khảo sát của tác giả, 2025

Trên thực tế, việc chăm sóc, sinh hoạt tại các cơ sở trợ giúp xã hội khi về già là một xu hướng tại các nước

phát triển, đặc biệt là các nước châu Âu. Theo thống kê của Liên Hợp Quốc, nhiều thành phố có tỷ lệ siêu già hóa cao với hơn 20% người trên 65 tuổi như ở Nhật Bản, Đức, Ý và Pháp. Trong đó, sự phát triển mạnh mẽ của các trung tâm chăm sóc cho NCT ngày càng chú trọng. Ở Mỹ, viện dưỡng lão có nhiều loại hình khác nhau sẽ được phân dựa trên tình trạng sức khỏe của người cao tuổi. Tại Mỹ, chi phí bình quân hàng tháng cho các viện dưỡng lão từ khoảng 180 đến hơn 200 triệu đồng mỗi người. Tại Anh, mô hình viện dưỡng lão xa xỉ như những resort cao cấp trở nên phổ biến hơn. Một trong các lý do cơ bản nhất khiến xu hướng sử dụng viện dưỡng lão ở nước ngoài tăng cao là do tư tưởng và văn hóa. Theo văn hóa các nước phương Tây có tư tưởng và sự nhìn nhận khác về gia đình. Ở các nước này, con cái được dạy cách sống độc lập với bố mẹ, tách rời bố mẹ để trưởng thành. Chính vì thế, các người con sẽ ít có tư tưởng dựa dẫm, phụ thuộc và hướng tới gia đình so với người dân Việt Nam. Ở phương Tây, NCT sẽ thường tự lo lấy thân mình và sẽ có sự “kỳ thị” nhất định nếu NCT sống phụ thuộc vào con cái. Hơn nữa, chế độ an sinh xã hội của các quốc gia phát triển luôn hướng tới việc đảm bảo cuộc sống cho người dân nên ngay cả khi về già thì NCT vẫn có cuộc sống tự chủ, độc lập về khía cạnh kinh tế so với con cái họ. Đây chính là sự khác biệt so với bối cảnh văn hóa xã hội ở các vùng miền Việt Nam khi vẫn có những rào cản văn hóa xã hội với quan điểm “bất hiếu” nếu phải để cha mẹ ở các trung tâm/cơ sở chăm sóc NCT. Đi sâu vào phân tích nhu cầu này, kết quả cho thấy ở bảng dưới đây.

Bảng 2. Tương quan giữa nhu cầu chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội và một số yếu tố khác

		Nhu cầu chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội			Tổng
		Không có nhu cầu	Thỉnh thoảng có nhu cầu	Luôn có nhu cầu	
Khu vực sinh sống	Hà Nội	215	11	2	228
	Yên Bái	88	3	7	98
	Quảng Ninh	3	105	61	169
Tổng		306	119	70	495
Sức khỏe	Sức khỏe tốt	96	11	2	109
	Sức khỏe bình thường	199	88	4	291
	Sức khỏe yếu	11	20	64	95
Tổng		306	119	70	495

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2025

Kết quả nghiên cứu cho thấy, ở khu vực Yên Bái và Hà Nội có tỷ lệ Không có nhu cầu cao (88/98 NCT và 215/228 NCT). Tuy nhiên, điều đáng lưu ý là tỷ lệ NCT có nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội tập trung phần lớn ở Quảng Ninh. Đây là

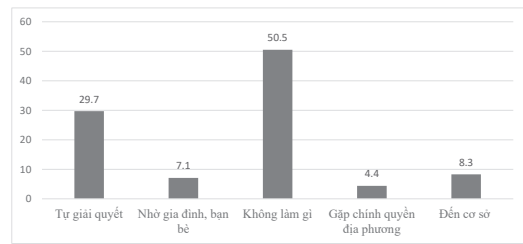
địa bàn có mức thu nhập bình quân trên đầu người khá cao nhưng con cái lại hay phải đi xa nên NCT thường sống một mình. Việc có thu nhập nhưng lại sống cô đơn dẫn đến nhu cầu được sống trong môi trường chăm sóc và chia sẻ tốt hơn. Tuy nhiên, vì sao

yếu tố văn hóa không phải là yếu tố rào cản với nhu cầu này như phân tích ở trên thì cần có những nghiên cứu sâu hơn. Ngoài ra, với nhu cầu lớn như vậy mà Quảng Ninh mới chỉ có một cơ sở trợ giúp cho NCT thì rõ ràng còn nhiều nhu cầu chưa được đáp ứng ngoài cộng đồng. Số ý kiến nhiều nhất trả lời đồng tình với quan điểm NCT sẽ có những lúc có nhu cầu được chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp xã hội vì họ rằng đây là những NCT có sức khỏe yếu không thể tự chăm sóc được bản thân (84/95 NCT). Điều này gợi ý về các dịch vụ xã hội trong các cơ sở trợ giúp cần hướng nhiều tới nhóm NCT có sức khỏe yếu. Đồng tình với nhận định này, tác giả Hồng (2020) và Lan (2020) cho rằng, NCT ở Việt Nam mong muốn sống cùng con cháu. Tuy nhiên, khi sức khỏe yếu, có bệnh nặng mà gia đình không có điều kiện chăm sóc vì thiếu nhân lực thì sự lựa chọn được chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp sẽ được cân nhắc. Điều này được thể hiện khá rõ trong thực tế khi tổng hợp số liệu từ cơ sở trợ giúp cũng cho thấy có đến hơn 50% NCT sống tại cơ sở là người có sức khỏe yếu, không tự chăm sóc cho bản thân được trong khi con cháu do điều kiện công việc nên cũng không thường xuyên chăm lo được cho các cụ. Ngoài ra, ý kiến PVS từ phía cán bộ còn cho thấy NCT có nhu cầu lựa chọn các cơ sở trợ giúp xã hội là vì khi về hưu, họ có xu hướng nhiều hơn trong việc chia sẻ, giao lưu và tương tác xã hội. Do đó, khi nhu cầu này không được đáp ứng tại gia đình và cộng đồng thì NCT sẽ cần được đáp ứng nhu cầu đó tại các cơ sở, trung tâm chăm sóc NCT, nơi có nhiều người cùng độ tuổi nên sẽ dễ được chia sẻ và cảm thông.

Cách thức và mức độ đáp ứng nhu cầu về dịch vụ chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội

Với nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội, hiện nay chủ yếu NCT lựa chọn không làm gì (50,5%) hoặc việc tự giải quyết (29,7%). Chỉ có một số ít NCT chủ động tiếp cận và liên hệ tới các cơ sở trợ giúp (8,3%) hoặc hỏi bạn bè người thân để được đáp ứng nhu cầu này (7,1%).

Hình 1. Cách thức đáp ứng nhu cầu chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội



Nguồn: Số liệu từ kết quả khảo sát của tác giả, 2025

Kết quả cho thấy, số đông NCT nhận định rằng khi có nhu cầu thì thường NCT sẽ không làm gì. Đây là điều đáng quan tâm vì như vậy nhu cầu này đã không được đáp ứng. Lý giải điều này, ý kiến PVS của đội ngũ cán bộ cho rằng NCT có tâm lý e ngại không muốn cho người khác biết về nhu cầu này do xã hội vẫn tồn tại sự kỳ thị hoặc có ý kiến không hay về việc này. “Một số NCT mặc dù có ý muốn vào các cơ sở chăm sóc nhưng họ thường tự tìm hiểu thông tin về các cơ sở hỗ trợ. Tuy nhiên, theo tôi việc này chưa hiệu quả do thông tin cụ thể về các cơ sở trợ giúp NCT còn chưa nhiều người biết. Hơn nữa, các cơ sở của chúng tôi thường truyền thông trên các trang mạng Internet mà NCT không phải ai và không phải ở đâu cũng có điều kiện để truy cập mạng nên họ chưa có nhiều thông tin về cơ sở dẫn đến việc nhu cầu chưa được đáp ứng” (PVS, Nam 37 tuổi). “Do điều kiện sức khỏe yếu mà con cái lại hay đi công tác xa nên tôi cũng muốn đến với các cơ sở chăm sóc. Tuy nhiên, tôi vẫn chưa biết phải làm gì và cũng không muốn hỏi bạn bè vì e ngại họ sẽ nói ra nói vào và ảnh hưởng đến cuộc sống của con cái tôi. Nếu sau này vào các cơ sở chăm sóc thì tôi cũng sẽ nói là tôi về quê” ((PVS NCT, Nữ 75 tuổi). Nhận định này cũng là kết quả của một số nghiên cứu khi đã chỉ ra rằng, NCT trong các cơ sở trợ giúp thường có sức khỏe yếu, gặp nhiều bệnh và được gia đình tìm hiểu thông tin và đưa đến chứ không nhiều NCT tự tìm đến cơ sở. Với cách thức đáp ứng nhu cầu như trên, mức độ hài lòng của NCT về những cách thức này được mô tả như sau:

Bảng 3. Mức độ đáp ứng nhu cầu chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp xã hội

Cách thức đáp ứng	Mức độ đáp ứng nhu cầu			Tổng
	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	
Tự giải quyết	35	105	7	147
Nhờ gia đình, bạn bè	6	15	14	35
Gặp chính quyền địa phương	5	17	0	22
Đến cơ sở trợ giúp	8	13	20	41

Nguồn: Số liệu từ kết quả khảo sát của tác giả, 2025

Trên thực tế việc tự giải quyết (tự tìm hiểu thông tin) đối với NCT như ý kiến PVS ở trên có lẽ sẽ không được hiệu quả do việc tiếp cận cơ sở chăm sóc khó khăn (độ bao phủ của cơ sở không nhiều) và việc tiếp cận thông tin trên mạng cũng không phải là điểm mạnh của NCT. Số lượng NCT tiếp cận chính quyền địa phương cũng không nhiều và đều được đánh giá là chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của NCT. Trong bối cảnh hiện nay ở xã/phường thường chỉ có 1, 2 cán bộ văn hóa xã hội và phải làm rất nhiều việc với nhiều nhóm đối tượng khác nhau. Do đó, với những yêu cầu liên quan đến thông tin cụ thể về các cơ sở trợ giúp NCT sẽ khó để được cung cấp đầy đủ. Tuy nhiên với những NCT có khả năng tiếp cận được các cơ sở trợ giúp dành riêng cho NCT thì lại có được kết quả đánh giá tốt. Điều đó đưa ra nhận định rằng, cần hỗ trợ NCT tiếp cận được các cơ sở trợ giúp để được tư vấn và hỗ trợ đầy đủ thông tin thì nhu cầu này sẽ được đáp ứng tốt.

5. Kết luận

Để đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi trong việc đưa ra quyết định có nên sống ở các cơ sở trợ giúp xã hội là một vấn đề phức tạp, phụ thuộc vào nhiều yếu tố và quan điểm cá nhân. Quyết định này cần được đưa ra sau khi xem xét cẩn thận các ưu điểm, nhược điểm, và điều kiện cụ thể của từng người. Cụ thể, Sức khỏe. Tình trạng sức khỏe của người cao tuổi là yếu tố quan trọng để quyết định về nhu cầu này. Nếu người

cao tuổi có nhiều vấn đề sức khỏe cần chăm sóc đặc biệt, sống tại cơ sở có thể là lựa chọn tốt; Điều kiện gia đình: Nếu gia đình có khả năng chăm sóc người cao tuổi tại nhà và có đủ điều kiện kinh tế, việc ở nhà có thể là lựa chọn tốt hơn; Mong muốn của người cao tuổi: Điều quan trọng nhất là lắng nghe mong muốn của người cao tuổi. Nếu họ muốn sống ở nhà, hãy cố gắng đáp ứng nếu có thể. Nếu họ muốn sống ở cơ sở, hãy tìm hiểu kỹ và lựa chọn cơ sở phù hợp; Chính sách của địa phương: Tham khảo các chính sách của địa phương về hỗ trợ người cao tuổi, bao gồm cả các cơ sở trợ giúp xã hội, để có thông tin đầy đủ khi đưa ra quyết định.

Quyết định và nhu cầu có nên sống ở cơ sở trợ giúp xã hội hay không là một quyết định cá nhân, cần được đưa ra sau khi cân nhắc kỹ lưỡng các yếu tố ưu, nhược điểm và điều kiện cụ thể của từng người người cao tuổi. Việc tìm hiểu thông tin, lắng nghe mong muốn của người cao tuổi và tham khảo ý kiến của các chuyên gia là rất quan trọng để đưa ra quyết định đúng đắn và phù hợp nhất.

Với những NCT có nhu cầu được chăm sóc trong các cơ sở trợ giúp, cần tiếp cận đến các cơ sở hoặc người có trách nhiệm để được đáp ứng nhu cầu. Các cơ sở trợ giúp xã hội cần truyền thông mạnh mẽ hơn tới cộng đồng và NCT. Tạo điều kiện hỗ trợ NCT tiếp cận thông tin và sử dụng dịch vụ một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cai, Y., & Feng, W. (2021). The social and sociological consequences of China's one-child policy. *Annual Review of Sociology*, 47(1), 587-606.
- Chính phủ (2017). *Nghị định 103 "Quy định về thành lập, tổ chức, hoạt động, giải thể và quản lý các cơ sở trợ giúp xã hội"*
- Dũng, V. (2016). *Đặc điểm tâm lý của người cao tuổi sống tại các trung tâm dưỡng lão*, NXB Hồng Đức.
- Kotlikoff, L. & Morris, J. (1990). Why Don't the Elderly Live with Their Children? A New Look. In D. Wise (Ed.), *Issues in the Economics of Aging* (pp. 149-172). Chicago: University of Chicago.
- Lan, H. T. M. (2015). *Báo cáo đề tài "Những vấn đề tâm lý - xã hội của người cao tuổi Việt Nam"*, Hà Nội.
- Lan, N. T., (2020). *Chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay*. NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Han, Y., He, Y., Lyu, J., Yu, C., Bian, M., & Lee, L. (2020). Aging in China: perspectives on public health. *Global Health Journal*, 4(1), 11-17.
- Harkin, C. T. (2012). *The Retirement Crisis and a Plan to Solve It*. US Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions, Washington, DC.
- Hiển, P. (2017). *Tâm trạng của người cao tuổi sống trong các trung tâm dưỡng lão ở nước ta hiện nay*. Học viện Khoa học Xã hội.
- Hồng, N. T. B. (2020). *Chăm sóc người cao tuổi tại các cơ sở xã hội*. NXB Lao động - Xã hội.
- Hương, N. T. L., (2021). Phát triển dịch vụ xã hội thích ứng với già hóa dân số. *Tạp chí Lao động - Xã hội*, (6), 34-40.
- Quốc hội (2009). *Luật Người cao tuổi*.
- Sơn, N. H. (2021). Thách thức của vấn đề già hóa dân số ở Việt Nam. *Tạp chí Ban Tuyên giáo Trung ương*.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Kết quả điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ năm 2024*.
- UNFPA. (2020). *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam: Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*.
- Yu, Z., & Fang, B (2022). Filial-piety-based family care in Chinese societies. In *Eldercare Issues in China and India* (pp. 89-104). Routledge.
- Zhan, H. J., Liu, G., Guan, X., & Bai, H. G. (2006). Recent developments in institutional elder care in China: changing concepts and attitudes. *Journal of aging & social policy*, 18(2), 85-108.
- Zhang, J., et al (2019). Mental health services for the elderly in China. *The Lancet Psychiatry*, 6(7), 546-548.

PHÂN TÍCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG QUÂN NHÂN CHUYÊN NGHIỆP TRONG QUÂN ĐỘI NHÂN DÂN VIỆT NAM

Nguyễn Trường Thọ

Trường Cao đẳng Hậu cần 2, Bộ Quốc phòng

thotruong1976@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo phân tích chính sách tiền lương Quân nhân chuyên nghiệp (QNCN) trong Quân đội từ sau đổi mới đến nay qua hệ thống văn bản quy phạm pháp luật (Nghị định 25/CP, Nghị định 204/2004/NĐ-CP, Thông tư 07/2010/TT-BQP). Nghiên cứu làm rõ tiến trình hoàn thiện chính sách tiền lương QNCN trong mối tương quan với mục tiêu xây dựng Quân đội “tinh, gọn, mạnh”. Những đóng góp và phát hiện mới của nghiên cứu: (1) Khung phân tích đa chiều: Nhìn nhận tiền lương không chỉ là chi trả ngân sách mà là công cụ quản trị nguồn nhân lực chiến lược; (2) Nghịch lý thu nhập: Chứng minh rằng, dù hệ số lương khởi điểm ưu đãi hơn so với khu vực công nhưng tổng thu nhập thực tế trên giờ làm việc của QNCN vẫn thấp do đặc thù quân sự; (3) Góc nhìn nhân văn: Định lương hóa những tổn thất kinh tế gián tiếp mà QNCN và gia đình phải gánh chịu. Nghiên cứu chỉ ra sự xói mòn sức mua và thâm hụt kinh tế hộ gia đình là rào cản chính trong việc giữ chân nhân tài. Từ đó, đề xuất cải cách tiền lương theo vị trí việc làm và xây dựng hệ sinh thái an sinh phi tiền tệ. Đây là luận cứ khoa học quan trọng để thực thi Nghị quyết 27-NQ/TW đối với QNCN, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội trong giai đoạn mới.

Từ khóa: chính sách tiền lương, vị trí việc làm, quân nhân chuyên nghiệp, động lực làm việc

ANALYSIS OF THE SALARY POLICY FOR PROFESSIONAL SOLDIERS IN THE VIETNAM PEOPLE'S ARMY

Abstract: The article examines the salary policy for professional Soldiers in the Army from the Renovation period to the present, utilizing a framework of legal documents (Decree 25/CP, Decree 204/2004/ND-CP, Circular 07/2010/TT-BQP). This study elucidates the evolution of the salary policy for professional Soldiers in alignment with the objective of establishing a “lean, strong” Army. The key contributions and novel insights of the research include: (1) A multidimensional analytical framework: Considering salary not merely as a budgetary expense but as a strategic tool for human resource management; (2) The income paradox: Illustrating that while the initial salary coefficient is more advantageous than that of the public sector, the actual total income per working hour for professional Soldiers remains low due to the unique characteristics of military service; (3) A human-centered perspective: Assessing the indirect economic losses that professional Soldiers and their families endure. The study reveals that the erosion of purchasing power and household economic deficits are significant obstacles to retaining talent. Consequently, it is recommended to reform salaries based on job positions and to develop a non-monetary social security ecosystem. This serves as a crucial scientific basis for the implementation of Resolution 27-NQ/TW for the professional Soldiers, addressing the demands of Army development in the new era.

Keywords: salary policy, job position, professional Soldiers, work motivation

Mã bài báo: JHS - 312

Ngày nhận bài sửa: 15/01/2026

Ngày nhận bài: 31/12/2025

Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 08/01/2026

1. Đặt vấn đề

Trong Chiến lược xây dựng Quân đội Nhân dân (QĐND) Việt Nam “tinh, gọn, mạnh” theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết số 05-NQ/TW ngày 17/01/2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về tổ chức QĐND Việt Nam giai đoạn 2021-2023 và những năm tiếp theo, đội ngũ QNCN đóng vai trò là “xương sống kỹ thuật”, đóng vai trò then chốt trong việc làm chủ hệ thống vũ khí, trang thiết bị, khí tài hiện đại. Đặc biệt, trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số hiện nay, đòi hỏi một chiến lược quản trị nguồn nhân lực tương xứng, trong đó chính sách tiền lương đóng vai trò là đòn bẩy kinh tế và thước đo giá trị lao động đặc thù. Việc nghiên cứu chính sách tiền lương QNCN trong quân đội hiện nay trở nên cấp thiết vì ba lý do chính: (i) Sự lỗi thời của hệ thống bảng lương hiện hành trước áp lực lạm phát và sự biến động của thị trường lao động dân sự, gây khó khăn cho việc thu hút và giữ chân nhân tài; (ii) Yêu cầu hiện thực hóa Nghị quyết 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương, chuyển từ trả lương theo cấp bậc/thâm niên sang trả lương theo vị trí việc làm và mức độ phức tạp của công việc; (iii) Nhu cầu ổn định hậu phương quân đội - một nhân tố trực tiếp quyết định đến sức mạnh chiến đấu của lực lượng vũ trang.

Mặc dù vấn đề chính sách tiền lương trong lực lượng vũ trang nói chung và QNCN trong quân đội nói riêng đã được một số nghiên cứu quan tâm, nhưng vẫn còn giới hạn nhất định. Theo đó, các nghiên cứu trước đây chủ yếu dừng lại ở việc mô tả chính sách hoặc phân tích hệ số lương danh nghĩa dựa trên các văn bản quy phạm pháp luật. Khoảng trống nghiên cứu hiện nay nằm ở việc thiếu vắng các phân tích định lượng hóa về “thu nhập thực tế trên giờ làm việc” và chưa xem xét đầy đủ “chi phí cơ hội của hộ gia đình quân nhân”. Đây là những rào cản vô hình nhưng tác động trực tiếp đến động lực cống hiến và tình trạng “chảy máu chất xám” ở các ngành kỹ thuật mũi nhọn. Để giải quyết vấn đề trên, nội dung chính của bài báo tập trung vào 3 mục tiêu trọng tâm: (1) Hệ thống hóa và phân tích diễn biến chính sách tiền lương của QNCN qua các mốc pháp lý quan trọng (Nghị định 25/CP, Nghị định 204/2004/NĐ-CP, Thông tư 07/2010/TT-BQP) để thấy rõ sự biến động của hệ số lương và sức mua thực tế thông qua các lần điều chỉnh lương cơ sở; (2) Phân tích tác động của chính sách đối với an sinh xã hội và động lực làm việc thông qua việc định lượng hóa những tổn thất kinh tế gián tiếp mà QNCN và gia đình phải gánh chịu; (3)

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương theo vị trí việc làm và xây dựng hệ sinh thái an sinh phi tiền tệ, cung cấp luận cứ khoa học cho việc thực thi Nghị quyết 27-NQ/TW đối với lực lượng vũ trang nói chung và QNCN nói riêng.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Vai trò và chức năng của chính sách tiền lương đối với QNCN trong Quân đội

Khác với khu vực công nói chung, tiền lương của QNCN trong quân đội không chỉ đơn thuần là giá cả sức lao động hay công cụ phân phối kết quả sản xuất. Dựa trên các học thuyết về quản trị nguồn nhân lực khu vực công (Public Sector HRM), chính sách tiền lương quân đội phải được thiết kế như một cơ chế bù đắp đa mục tiêu, cụ thể:

- *Bù đắp sự hạn chế quyền tự do cá nhân*: QNCN chấp nhận sự điều động tuyệt đối của tổ chức, hạn chế quyền cư trú và các hoạt động kinh tế ngoài quân đội. Tiền lương lúc này cần bổ sung một khoản mang tính chất “phí cơ hội” cho những quyền lợi dân sự bị tiết chế.

- *Bù đắp trạng thái sẵn sàng chiến đấu liên tục*: Đặc thù “trực 24/7” khiến ranh giới giữa giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi bị xóa bỏ. Lương QNCN do đó không thể tính toán theo khung giờ hành chính thông thường mà phải bao hàm cả chi phí cho trạng thái sẵn sàng hy sinh thời gian cá nhân.

- *Bù đắp rủi ro nghề nghiệp và trách nhiệm quốc phòng*: Đối với lực lượng vũ trang nói chung và QNCN trong quân đội nói riêng, tiền lương còn là cam kết của Nhà nước đối với những rủi ro về thân thể và tính mạng mà quân nhân có thể đối mặt.

Vì vậy, Chính sách tiền lương đối với QNCN phải được xây dựng trên triết lý “Đãi ngộ đặc thù gắn liền với an ninh - quốc phòng”, nơi tiền lương là nhân tố đảm bảo sức mạnh chiến đấu của quốc gia. Do đó, việc xây dựng chính sách tiền lương không chỉ là sự cụ thể hóa quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2019, mà còn là công cụ quản trị nguồn nhân lực chiến lược và trụ cột an sinh trong quân đội, đồng thời bảo đảm vai trò và chức năng cơ bản sau:

Thứ nhất, vai trò bảo đảm an sinh xã hội và tái sản xuất sức lao động. Trong môi trường quân sự với kỷ luật nghiêm ngặt, QNCN không có cơ hội gia tăng thu nhập ngoài lương, do đó, tiền lương chính là “lá chắn” an sinh duy nhất, bảo đảm các nhu cầu sống cơ bản cho quân nhân và gia đình tại các địa bàn đóng quân đặc thù.

Thứ hai, tính cạnh tranh trong thu hút và duy trì nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao. Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương của QNCN phải được đặt trong tương quan so sánh đa chiều với khu vực tư nhân và các nhóm công chức kỹ thuật. Đây là yếu tố quyết định để “giữ chân” đội ngũ chuyên gia giỏi trước làn sóng dịch chuyển lao động sang khu vực dân sự.

Thứ ba, tạo động lực làm việc và thúc đẩy cam kết nghề nghiệp. Tiền lương là đòn bẩy tâm lý quan trọng. Một chính sách tiền lương công bằng, phản ánh đúng trình độ chuyên môn (theo Thông tư 07/2010/TT-BQP) và cường độ lao động sẽ tạo ra động lực tự thân để QNCN không ngừng học tập, làm chủ vũ khí trang bị hiện đại.

2.1.2. Lý thuyết có liên quan

Nghiên cứu vận dụng các học thuyết kinh tế và quản trị nguồn nhân lực hiện đại để làm sáng tỏ bản chất của chính sách tiền lương đối với QNCN trong môi trường quân sự hiện đại:

(1) *Thuyết Công bằng của J. Stacy Adams:* Theo Adams (1963), cá nhân trong một tổ chức luôn có xu hướng so sánh tỷ lệ giữa “đầu vào” (Inputs - công sức, kỹ năng, thời gian trực chiến 24/7) và “đầu ra” (Outputs - tiền lương, phụ cấp, phúc lợi). Thuyết Công bằng được sử dụng để phân tích sự chênh lệch giữa nỗ lực lao động, hao phí về thời gian và thu nhập thực tế của QNCN. Ngoài ra, sự công bằng đối với QNCN được cảm nhận khi họ đối chiếu thu nhập thực tế trên mỗi giờ làm việc với các lao động dân sự có cùng trình độ đào tạo. Nếu sự chênh lệch quá lớn, quân nhân sẽ rơi vào trạng thái “mất động lực”, dẫn đến việc giảm sự nỗ lực hoặc có xu hướng tìm cách chuyển dịch sang khu vực có mức đãi ngộ công bằng hơn.

(2) *Lý thuyết Kỳ vọng của Victor Vroom:* Vroom (1964) cho rằng, động lực làm việc được quyết định bởi ba yếu tố: Sự mong đợi, phương tiện và giá trị thực (E-I-V). Lý thuyết này sẽ giải thích động lực học tập, nâng cao trình độ và cam kết nghề nghiệp của QNCN, họ sẽ nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn nếu họ tin rằng kết quả học tập sẽ dẫn đến việc thăng tiến bậc lương (như chuyển xếp từ Trung cấp lên Cao đẳng/Đại học theo Thông tư 07/2010/TT-BQP). Tiền lương trong trường hợp này đóng vai trò là “phương tiện” quan trọng để hiện thực hóa giá trị của sự nỗ lực cá nhân.

(3) *Lý thuyết Chi phí cơ hội:* Trong kinh tế học và quản trị nhân sự, chi phí cơ hội là giá trị của phương án tốt nhất bị bỏ qua khi đưa ra một quyết định. Lý thuyết này được sử dụng nhằm lượng hóa các tổn thất kinh tế gián tiếp của hậu phương (gia đình) quân nhân. Khi quân nhân cam kết thực hiện nghĩa vụ quân sự đặc

thù (trực chiến xa nhà, vắng mặt dài ngày), gia đình họ mất đi những cơ hội kinh tế gián tiếp như: thu nhập của người phối ngẫu bị giảm do phải quán xuyến việc nhà, hoặc chi phí phải thuê người hỗ trợ thay thế vai trò của quân nhân. Đây là biến số then chốt giúp giải thích tại sao mức lương danh nghĩa của QNCN cao hơn dân sự nhưng “an sinh thực tế” của hộ gia đình quân nhân vẫn còn thấp hơn.

(4) *Lý thuyết về bù đắp rủi ro:* Được khởi xướng từ Adam Smith, thuyết này chỉ ra rằng công việc càng có mức độ rủi ro, độc hại và hạn chế tự do cá nhân cao thì tiền lương phải có phần bù đắp tương xứng. QNCN vận hành vũ khí, khí tài trong môi trường quân sự là lao động đặc biệt, do đó hệ số lương khởi điểm phải chứa đựng hàm ý bù đắp cho những hy sinh về quyền tự do cá nhân và rủi ro nghề nghiệp.

(5) *Lý thuyết Quản trị nguồn nhân lực hiện đại:* Trái với quan điểm quản trị truyền thống coi nhân công là chi phí, các học giả hiện đại như Gary Dessler hay Michael Armstrong khẳng định con người là “vốn tài sản chiến lược”. Lý thuyết này cung cấp cơ sở để tiếp cận tiền lương như một công cụ chiến lược nhằm giữ chân nhân lực chất lượng cao, trong bối cảnh quân đội hiện đại hóa, lý thuyết này nhấn mạnh hai khía cạnh then chốt: (i) *Trả lương theo năng lực:* Tiền lương phải tương xứng với trình độ chuyên môn và kỹ năng thực tế. Việc Bộ Quốc phòng ban hành Thông tư 07/2010/TT-BQP phân loại hệ số lương dựa trên bảng cấp chính là sự vận dụng lý thuyết này, nhằm mục đích tôn vinh hàm lượng tri thức trong lao động quân sự; (ii) *Hệ thống đãi ngộ tổng thể:* Đãi ngộ không chỉ dừng lại ở tiền mặt (lương, phụ cấp) mà còn bao gồm các giá trị phi tiền tệ như môi trường làm việc, cơ hội đào tạo và an sinh hậu phương. Lý thuyết này cung cấp cơ sở để bài báo đề xuất các giải pháp về nhà ở công vụ và chính sách gia đình nhằm giữ chân đội ngũ QNCN có trình độ cao.

2.1.3. Khung pháp lý về chính sách tiền lương đối với QNCN

Hệ thống lý thuyết về tiền lương QNCN được vận hành thông qua các giai đoạn chuyển đổi quan trọng:

(1) *Giai đoạn xác lập (Nghị định 25/CP của Chính phủ ban hành ngày 23/5/1993):* Hình thành hệ thống thang bảng lương đầu tiên sau đổi mới đất nước (1986).

(2) *Giai đoạn cải cách (Nghị định 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 14/12/2004):* Mở rộng khung hệ số lương để phù hợp với quy mô nền kinh tế mới.

(3) *Giai đoạn chuẩn hóa trình độ (Thông tư 07/2010/TT-BQP của Bộ Quốc phòng ban hành ngày*

27/01/2010): Gắn kết chặt chẽ giữa học vấn và thu nhập, đặt nền móng cho việc quản trị nhân lực theo hàm lượng chất xám.

(4) *Giai đoạn Triển khai thực hiện cải cách tiền lương theo Nghị quyết 27-NQ/TW*: Nghị quyết 27-NQ/TW tạo ra cuộc cách mạng khi chuyển dịch tư duy trả lương từ cấp bậc, thâm niên sang vị trí việc làm. Trong lộ trình này, QNCN là nhóm đối tượng có độ phức tạp cao hơn bởi sự giao thoa giữa hai giá trị: *trình độ kỹ thuật chuyên sâu và ràng buộc quân sự khắc nghiệt*. Việc áp dụng cải cách đối với QNCN không thể thực hiện cơ học như khu vực hành chính thông thường mà cần một cơ chế linh hoạt với 3 trụ cột:

- *Định giá vị trí việc làm kép*: Bảng lương mới phải phản ánh đúng độ khó của công nghệ quân sự 4.0, đồng thời định lượng được những tổn thất về quyền tự do cá nhân và rủi ro nghề nghiệp.

- *Lộ trình chuyển đổi riêng biệt*: Cần một giai đoạn đệm để chuẩn hóa danh mục vị trí việc làm trong quân đội, đảm bảo việc bãi bỏ phụ cấp cũ không làm sụt giảm thu nhập thực tế, tránh gây xáo trộn tâm lý đội ngũ chuyên gia.

- *Cơ chế đãi ngộ vượt trội*: Để thực hiện mục tiêu “tinh, gọn, mạnh”, tiền lương phải trở thành lợi thế cạnh tranh để giữ chân nhân tài trước sự lôi kéo của thị trường lao động dân sự, biến QNCN thành “vùng lõi” ổn định của sức mạnh quốc phòng.

Sự kết hợp giữa các lý thuyết quản trị hiện đại và tiến trình hoàn thiện pháp lý nêu trên tạo thành cơ sở khoa học để bài báo phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp cải cách tiền lương theo vị trí việc làm theo Nghị quyết 27-NQ/TW.

2.2. Tổng quan nghiên cứu và khoảng trống nghiên cứu

Trong lĩnh vực quân đội, các nghiên cứu về chế độ, chính sách đãi ngộ cũng như các nghiên cứu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là khá hạn chế và có phần bảo mật vì đặc thù quân sự, do vậy khả năng tiếp cận sẽ bị hạn chế. Trong khả năng giới hạn của mình, tác giả tiếp cận được các nghiên cứu trong quân đội gần với chủ đề nghiên cứu cụ thể như sau:

(1) *Những nghiên cứu cho thấy tầm quan trọng của chính sách tiền lương trong tạo động lực, giữ chân, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho lực lượng vũ trang*.

Diễn hình là nghiên cứu của Minh (2025), Chú trọng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho lực lượng vũ trang, trong đó tác giả đề cập: để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho lực lượng vũ trang thì hoàn thiện chính sách tiền lương, đãi ngộ là cực kỳ

quan trọng. Chính sách tiền lương và đãi ngộ cần bảo đảm tương xứng với tính chất, nhiệm vụ đặc thù của lực lượng vũ trang. Ngoài chính sách tiền lương còn cần quan tâm đến chính sách nhà ở, đất ở, chăm sóc y tế, giáo dục, việc làm cho quân nhân, công an và thân nhân, thực hiện tốt chính sách hậu phương quân đội, công an để bù đắp những thiệt thòi và hạn chế của chính quân nhân và gia đình họ.

(2) *Các nghiên cứu về chủ đề chính sách tiền lương cho khu vực công và lực lượng vũ trang với các nghiên cứu điển hình như sau*:

Nghiên cứu của Huệ (2018) với chủ đề “Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp”. Tác giả cho biết, chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng, có quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối kinh tế vĩ mô, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phòng, chống tham nhũng. Từ đó, tác giả đưa ra những quan điểm, trong đó có một số quan điểm giúp cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang: (i) Tiền lương phải là thu nhập chính bảo đảm đời sống cho người lao động và gia đình họ; tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc; (ii) Cải cách chính sách tiền lương phải tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương; (iii) Nhà nước trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với nguồn lực của Nhà nước, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động; thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

Theo Học (2021), tiền lương dành riêng cho đối tượng QNCN không chỉ là công cụ tái sản xuất sức lao động mà còn là thước đo giá trị cống hiến trong môi trường đặc thù quân sự. Tác giả cũng chỉ ra rằng, cơ chế tiền lương hiện hành dù đã có nhiều cải thiện nhưng vẫn còn bộc lộ những bất cập so với mặt bằng chung của thị trường lao động và cường độ làm việc của quân nhân. Việc hoàn thiện chính sách này cần phải gắn liền với đặc điểm về cấp bậc, chức vụ và trình độ tay nghề chuyên môn kỹ thuật.

Tiếp cận vấn đề từ góc độ quản trị nhân lực, đãi ngộ nhân lực chất lượng cao trong quân đội. Hoa (2020) khẳng định chính sách đãi ngộ không chỉ dừng lại ở tiền lương mà còn bao gồm các phụ cấp đặc thù, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến để giữ chân lao động chất lượng cao, hạn chế tình trạng chảy máu chất xám ra khu vực tư hoặc nước ngoài, đặc biệt với lao động trong lĩnh vực công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu, với những người có trình độ cao, sự thỏa mãn về mặt kinh tế là điều kiện cần để họ yên tâm công tác, từ đó tạo ra động lực nội tại để sáng tạo và cống hiến lâu dài trong quân ngũ.

Minh (2022) cũng có bài viết đồng thuận với tinh thần của Đảng và Nhà nước, từ đó đã cụ thể hóa các giải pháp nhằm nâng cao đời sống quân nhân theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII. Đãi ngộ của quân nhân không chỉ tập trung vào hệ số trên bảng lương mà còn mở rộng ra các yếu tố về đời sống tinh thần và hậu phương quân nhân. Tác giả khẳng định, việc chăm lo đời sống vật chất là nền tảng để củng cố bản lĩnh chính trị và sự tin tưởng của quân nhân vào sự nghiệp cách mạng của Đảng.

Báo cáo của Hội đồng Chính sách tiền lương Quốc gia (2023) cũng đã phân tích tác động của việc bãi bỏ hệ thống thang bảng lương cũ để chuyển sang trả lương theo vị trí việc làm và chức danh lãnh đạo. Đặc biệt, đối với lực lượng vũ trang, cải cách này nhằm đảm bảo mức lương khởi điểm tương xứng với đóng góp và rủi ro nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Hoa (2025), với chủ đề “Cải cách chính sách tiền lương ở khu vực công và bài toán thu hút nhân tài trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam”. *Bài viết phân tích thực trạng vấn đề cải cách chính sách tiền lương ở khu vực công tác động đến bài toán thu hút nhân tài ở nước ta và đề xuất một số giải pháp cải cách toàn diện chính sách tiền lương để nâng cao sức hấp dẫn đối với nhân lực chất lượng cao như: gắn tiền lương với hiệu quả công việc và năng lực cá nhân; xây dựng chiến lược tiền lương dài hạn, gắn với hội nhập quốc tế; thực hiện chính sách thu hút nhân tài thông qua hợp tác quốc tế.*

Tóm lại, dù các nghiên cứu đã bao phủ từ lý luận đến thực tiễn cải cách, nhưng sự biến động của kinh tế thị trường và lạm phát đòi hỏi các chính sách tiền lương phải có cơ chế điều chỉnh linh hoạt hơn. Sự chênh lệch về mức sống giữa các vùng miền nơi quân nhân đóng quân cũng là một bài toán cần lời giải chi tiết hơn mà các nghiên cứu trong nước chưa thể giải quyết được. Các nghiên cứu về tiền lương trong lực lượng vũ trang cũng chỉ chủ yếu tiếp cận dưới góc độ mô tả chính sách hoặc phân tích hệ số lương danh nghĩa, trong khi đó

các phân tích về thu nhập thực tế trên giờ làm việc cũng chưa được đào sâu, cũng như chưa xem xét đầy đủ chi phí cơ hội của gia đình quân nhân đối với tính chất đặc thù trong quân ngũ. Từ các khoảng trống này, tác giả thực hiện bài viết với mong muốn hệ thống hóa và phân tích diễn biến chính sách tiền lương của QNCN; phân tích tác động của chính sách đối với an sinh xã hội và động lực làm việc thông qua việc định lượng hóa các chi phí cơ hội của QNCN và gia đình.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận định tính phối hợp với kỹ thuật phân tích dữ liệu thứ cấp từ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, các phương pháp cụ thể như sau:

3.1. Phương pháp logic lịch sử và phân tích tổng hợp

Tác giả tiến hành thu thập, hệ thống hóa và phân tích nội hàm của các bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ và đặc biệt là Thông tư số 07/2010/TT-BQP của Bộ Quốc phòng. Phương pháp này cho phép nhận diện cấu trúc thang bảng lương, sự phân loại các nhóm đối tượng theo trình độ đào tạo và sự thay đổi của hệ số lương qua từng thời kỳ. Đây là cơ sở dữ liệu quan trọng nhất để đánh giá lộ trình chuyên nghiệp hóa và hiện đại hóa đội ngũ kỹ thuật trong Quân đội.

Các dữ liệu về hệ số lương từ bảng lương QNCN qua các thời kỳ được trích xuất và số hóa vào các bảng biểu so sánh. Tác giả sử dụng kỹ thuật quy đổi giá trị tuyệt đối dựa trên mức lương cơ sở tại các mốc thời gian quan trọng để tạo ra cái nhìn trực quan về mức độ cải thiện đời sống thực tế của QNCN. Các số liệu thống kê mức lương cơ sở từ Nghị định 25/CP đến Nghị định 73/2024/NĐ-CP được sử dụng làm tham số chuẩn để tính toán sức mua và định lượng hóa các tác động kinh tế đối với hậu phương QNCN.

3.2. Phương pháp so sánh và đối chiếu

Đây là phương pháp chủ đạo để làm nổi bật sự chuyển dịch của chính sách. Tác giả thực hiện so sánh theo 2 trục chính:

- *Trục dọc (Thời gian)*: Đối chiếu trực tiếp hệ số lương qua các giai đoạn 1993, 2004 và 2010 đối với cùng một chức danh và trình độ chuyên môn. Cụ thể, so sánh sự mở rộng bậc lương từ 10 bậc lên 12 bậc của nhóm Cao cấp để thấy rõ sự thay đổi trong tư duy đãi ngộ thâm niên và chuyên môn kỹ thuật sâu.

- *Trục ngang (Giá trị thực tế)*: Kết hợp mức lương cơ sở tại các thời điểm (từ 120.000 đồng/tháng năm

1993 đến 2.340.000 đồng/tháng năm 2024) với biến động giá cả thị trường để đánh giá sức mua thực tế. Việc quy đổi này là căn cứ thực chứng để kiểm chứng thuyết Công bằng: liệu nỗ lực lao động đặc thù có được bù đắp xứng đáng bởi giá trị tiêu dùng thực tế hay không.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng tiền lương Quân nhân chuyên nghiệp dưới góc độ bảo đảm an sinh xã hội

Trong hệ thống chính sách đối với lực lượng vũ trang, tiền lương không chỉ là sự trả công cho sức lao động đặc thù mà còn là trụ cột cốt lõi của hệ thống

an sinh xã hội (ASXH). Đối với QNCCN, tiền lương đóng vai trò quyết định đến khả năng tái sản xuất sức lao động, bảo đảm mức sống tối thiểu cho bản thân và gia đình, đồng thời là cơ sở để thực hiện các quyền lợi ASXH khác như bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

4.1.1. Sự biến đổi của thu nhập danh nghĩa và khả năng bảo đảm mức sống tối thiểu

Từ năm 1993 đến nay, chính sách tiền lương của QNCCN đã trải qua nhiều giai đoạn điều chỉnh mức lương cơ sở, phản ánh nỗ lực của Đảng và Nhà nước trong việc cải thiện đời sống bộ đội qua các mốc văn bản pháp lý quan trọng:

Bảng 1. Bảng lương QNCCN giai đoạn 1993-2004

Chức danh	Bậc lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Cao cấp												
Nhóm 1	2,88	3,18	3,48	3,78	4,08	4,38	4,68	4,98	5,28	5,58	5,88	6,18
Nhóm 2	2,65	2,95	3,25	3,55	3,85	4,15	4,45	4,75	5,05	5,35	5,65	6,95
2. Trung cấp												
Nhóm 1	2,65	2,90	3,15	3,40	3,65	3,90	4,15	4,40	4,65	4,90		
Nhóm 2	2,40	2,65	2,90	3,15	3,40	3,65	3,90	4,15	4,40	4,65		
Nhóm 3	2,20	2,45	2,70	2,95	3,20	3,45	3,70	3,95	4,20	4,45		
3. Sơ cấp												
Nhóm 1	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20	3,40	3,60	3,80	4,00	4,20		
Nhóm 2	2,20	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20	3,40	3,60	3,80	4,00		
Nhóm 3	2,10	2,30	2,50	2,70	2,90	3,10	3,30	3,50	3,70	3,90		

Nguồn: Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ

- Giai đoạn 1993-2004 (Nghị định 25/CP): Mức lương cơ sở bắt đầu từ 120.000 đồng/tháng. Ở giai đoạn này, tiền lương QNCCN chủ yếu mang tính chất bao cấp,

đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt cơ bản nhất trong môi trường quân đội tập trung.

Bảng 2. Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp giai đoạn 2004-2010

Chức danh	Bậc lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Cao cấp												
Nhóm 1	3,85	4,20	4,55	4,90	5,25	5,60	5,95	6,30	6,65	7,00	7,35	7,70
Nhóm 2	3,65	4,00	4,35	4,70	5,05	5,40	5,75	6,10	6,45	6,80	7,15	7,50
2. Trung cấp												
Nhóm 1	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00	5,30	5,60	5,90	6,20		
Nhóm 2	3,20	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00	5,30	5,60	5,90		
3. Sơ cấp												
Nhóm 1	3,20	3,45	3,70	3,95	4,20	4,45	4,70	4,95	5,20	5,45		
Nhóm 2	2,95	3,20	3,45	3,70	3,95	4,20	4,45	4,70	4,95	5,20		

Nguồn: Bảng 7, Nghị định 204/2004/NĐ-CP

- Giai đoạn 2004-2023: Đây là bước ngoặt trong việc chuyên nghiệp hóa thang bảng lương. Đặc biệt, Thông tư 07/2010/TT-BQP đã cụ thể hóa việc xếp lương theo trình độ đào tạo, giúp QNCN có trình độ đại học, cao

đẳng có hệ số khởi điểm vượt trội (3,85 và 3,65), đảm bảo ASXH dựa trên hàm lượng chất xám. Mức lương cơ sở tăng dần từ 290.000 đồng/tháng lên 1.800.000 đồng/tháng.

Bảng 3. Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp giai đoạn 2010 đến nay

Chức danh	Bậc lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Cao cấp												
Nhóm 1 (Đại học trở lên)	3,85	4,20	4,55	4,90	5,25	5,60	5,95	6,30	6,65	7,00	7,35	7,70
Nhóm 2 (Cao đẳng)	3,65	4,00	4,35	4,70	5,05	5,40	5,75	6,10	6,45	6,80	7,15	7,50
2. Trung cấp	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00	5,30	5,60	5,90	6,20		
3. Sơ cấp	3,20	3,45	3,70	3,95	4,20	4,45	4,70	4,95	5,20	5,45		

Nguồn: Nghị định 204/2004/NĐ-CP và Thông tư 07/2010/TT-BQP

- Giai đoạn từ tháng 7/2024 (Nghị định 73/2024/NĐ-CP): Bước ngoặt lớn với mức lương cơ sở là

2.340.000 đồng/tháng, tăng cao nhất trong lịch sử điều chỉnh lương.

Bảng 4. Lương cơ sở qua các giai đoạn từ năm 1993 đến nay

Giai đoạn	Mức lương cơ sở	Căn cứ pháp lý
Từ 01/04/1993 đến hết 31/12/1996	120.000 đồng/tháng	Nghị định 25/CP
Từ 01/10/2004 đến hết 30/9/2005	290.000 đồng/tháng	Nghị định 203/2004/NĐ-CP
Từ 01/5/2010 đến hết 30/4/2011	730.000 đồng/tháng	Nghị định 28/2010/NĐ-CP
Từ 01/7/2024 đến nay	2.340.000 đồng/tháng	Nghị định 73/2024/NĐ-CP

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Tác giả tiếp tục lấy hệ số lương của QNCN trung cấp qua các thời kỳ và quy đổi ra lương để so sánh với

giá gạo, kết quả cho thấy sự thay đổi về tiền lương theo hệ số cho thấy sự thay đổi là rất hạn chế.

Bảng 5. So sánh lương QNCN trung cấp với một số mặt hàng thiết yếu

Năm	Mức lương cơ sở (đồng/tháng)	Hệ số lương QNCN Trung cấp	Lương QNCN Trung cấp	Giá gạo tẻ thường (đồng/kg)	Quy đổi ra gạo (kg)
1993	120.000	2,65	318.000	2.200	144,5
2004	290.000	3,50	1.015.000	4.500	225,6
2012	1.050.000	3,50	3.675.000	12.000	306,3
2024	2.340.000	3,50	8.190.000	20.000	409,5

Nguồn: Tổng hợp từ Nghị định Chính phủ, Tổng cục Thống kê và tính toán của tác giả

Kết quả từ bảng 5 cho thấy, việc tăng lương cơ sở đã trực tiếp nâng cao “thu nhập danh nghĩa” của QNCN. Tuy nhiên, dưới góc độ ASXH và thuyết Công bằng, cần xem xét “thu nhập thực tế” (sức mua) trong tương quan với lạm phát. Kết quả thể hiện rõ, dù lương danh nghĩa của QNCN có tăng nhưng không đáng kể, chỉ đủ để đảm bảo những nhu cầu thiết yếu, chưa kể đến mức độ trượt giá sẽ cao hơn ở các đô thị lớn. Do vậy, sẽ tạo áp lực lớn lên vai trò “bảo đảm mức sống tối thiểu” cho bản thân và gia đình của QNCN, đặc biệt đối với QNCN trẻ điều này càng khó thực hiện. Khi phân tích sâu hơn số liệu từ bảng 5, một rào cản ASXH mang tính hệ thống đối với QNCN đang công tác tại các trung

tâm kinh tế lớn (Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng). Theo thuyết Công bằng, sự bất cập này sinh khi mức lương cơ sở và hệ số lương được áp dụng đồng nhất trên toàn quốc, nhưng chi phí “đầu vào” để duy trì cuộc sống tại đô thị lại cao gấp nhiều lần so với các vùng nông thôn. Tại vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo: Mặc dù chi phí sinh hoạt thấp hơn và có phụ cấp thu hút, phụ cấp đặc thù, nhưng QNCN lại đối mặt với chi phí “vận chuyển an sinh”. Đó là chi phí đi lại thăm gia đình, chi phí gửi con em về xuôi học tập để tiếp cận giáo dục chất lượng cao. Đặc biệt, tình trạng giá bất động sản và chi phí thuê nhà tăng trưởng theo cấp số nhân, vượt xa tốc độ điều chỉnh lương cơ sở, đã đẩy QNCN vào

thế khó khăn trong việc bảo đảm nhà ở. Nếu như năm 1993, với sự hỗ trợ từ chính sách nhà ở tập trung, đồng lương có thể đảm bảo tích lũy để ổn định cuộc sống, thì hiện nay, mức lương của một QNCN trình độ đại học (hệ số 3,85) hầu như không thể tiếp cận các dự án nhà ở thương mại nếu không có sự hỗ trợ từ gia đình. Áp dụng lý thuyết Chi phí cơ hội, việc đóng quân tại đô thị lớn buộc quân nhân phải đối mặt với một sự lựa chọn kinh tế khắc nghiệt: hoặc chấp nhận ở thuê trong những không gian chật hẹp để tiết kiệm, hoặc phải để gia đình ở quê nhằm giảm chi phí sinh hoạt. Hệ quả là sự chia cắt hậu phương kéo dài, không chỉ làm gia tăng chi phí đi lại (chi phí cơ hội về tài chính) mà còn gây áp lực tâm lý nặng nề, trực tiếp xói mòn động lực cam kết gắn bó lâu dài với quân đội theo lý thuyết Kỳ vọng của Vroom. Như vậy, nếu chính sách tiền lương không đi kèm với các gói ASXH phi tiền tệ như nhà ở công vụ hoặc phụ cấp đặc thù theo chỉ số giá vùng (CPI vùng), thì “nghịch lý thu nhập” tại các đô thị sẽ trở thành rào cản lớn nhất trong việc thu hút và giữ chân đội ngũ nhân lực kỹ thuật cao.

4.1.2. Hệ quả đối với động lực cống hiến và chi phí cơ hội

Sự chênh lệch giữa tốc độ tăng lương và tốc độ tăng giá của các tài sản tích lũy giải thích tại sao nhiều QNCN vẫn gặp khó khăn trong việc “an cư lạc nghiệp”. Dưới góc độ “Lý thuyết Chi phí cơ hội”, khi đồng lương không đủ để tích lũy nhà ở, gia đình quân nhân phải chịu áp lực kinh tế nặng nề hơn, buộc người phối ngẫu phải gánh vác phần thâm hụt tài chính.

Mặc dù hệ thống bảng lương theo Thông tư 07/2010/TT-BQP đã cố gắng bù đắp bằng cách ưu tiên hệ số lương cho người có trình độ cao, nhưng nếu chỉ nhìn vào “con số hệ số” mà bỏ qua “sức mua tài sản” thì vẫn chưa giải quyết được gốc rễ của sự cam kết gắn bó lâu dài. Điều này củng cố luận điểm rằng: chính sách tiền lương cần phải được đặt trong một hệ sinh thái an sinh rộng hơn, bao gồm cả hỗ trợ nhà ở công vụ và các gói phúc lợi phi tiền tệ nhằm nâng cao phúc lợi tổng thể đối với quân nhân.

Thảo luận: Từ kết quả phân tích ở trên, nghiên cứu vấn đề gắn kết với góc độ lý thuyết:

(1) *Dưới góc độ thuyết Công bằng*: Số liệu cho thấy một trạng thái “công bằng tối thiểu”. Khi sức mua gạo tăng từ 54,5kg (1993) lên 117kg (2024), chính sách tiền lương đã bù đắp tốt cho nỗ lực lao động ở mức độ tái sản xuất sức lao động đơn giản (ăn, mặc). Tuy nhiên, điều khiến QNCN rơi vào trạng thái “nghèo hóa tương đối” về khả năng sở hữu nhà đất - tài sản an sinh quan trọng nhất - so với tốc độ tăng trưởng của thị trường bất động sản.

(2) *Dưới góc độ lý thuyết Kỳ vọng*: Thông tư 07/2010/TT-BQP đã tạo ra “phương tiện” thúc đẩy QNCN học tập để hưởng hệ số 3,85. Tuy nhiên, tại các đô thị lớn, kỳ vọng về một cuộc sống ổn định bị lung lay bởi chi phí sinh hoạt đắt đỏ. Khi tiền lương danh nghĩa không đủ để “an cư lạc nghiệp” tại nơi đóng quân, động lực cống hiến theo kỳ vọng sẽ bị suy giảm, dẫn đến tâm lý so sánh với khu vực dân sự có thu nhập thực tế cao hơn.

(3) *Dưới góc độ lý thuyết Chi phí cơ hội*: Đối với QNCN, đồng lương phải gánh vác chi phí cơ hội của hậu phương. Việc quân nhân trực chiến vắng nhà khiến gia đình mất đi nguồn lực lao động tại chỗ, buộc phải chi trả thêm các phí dịch vụ xã hội (thuê người chăm sóc gia đình, đưa đón con đi học). Nếu tiền lương chỉ dừng lại ở mức “vừa đủ chi tiêu thiết yếu”, nó sẽ không thể bù đắp được những tổn thất kinh tế gián tiếp mà gia đình quân nhân phải gánh chịu.

Thực trạng phân tích cho thấy, tiền lương QNCN hiện nay mới chỉ đủ để đảm bảo nhu cầu sinh lý (bậc 1 theo Tháp nhu cầu của Maslow), nhưng chưa thể đáp ứng được nhu cầu an toàn và các nhu cầu khác. Điều này đòi hỏi chính sách tiền lương phải được nâng cấp nhằm đảm bảo ASXH ngày càng phủ sâu rộng, ngoài việc đảm bảo tối thiểu nhu cầu sinh lý và nhu cầu an toàn còn cần không ngừng tăng lên nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội cũng ngày càng tăng dần, điều này sẽ khuyến khích sự phát triển của cá nhân và xã hội.

4.2. Tiền lương trong tương quan cạnh tranh nguồn nhân lực

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương của QNCN không thể tồn tại độc lập mà luôn nằm trong sự so sánh đối chiếu với các khu vực lao động khác. Trong nội dung phần này, tác giả sử dụng phương pháp so sánh, đối chiếu để làm rõ vấn đề nghiên cứu. Theo đó, các chỉ tiêu so sánh về đơn giá tiền lương theo giờ làm việc và được xây dựng trên giả định về thời gian sẵn sàng trực chiến đặc thù của quân đội, nhằm làm nổi bật nghịch lý chính sách chứ không nhằm thay thế số liệu hành chính.

4.2.1. Nghịch lý thu nhập thực tế trên giờ làm việc

Để đánh giá tính cạnh tranh của chính sách tiền lương, cần đặt QNCN trong mối tương quan so sánh với lao động có cùng trình độ đào tạo ở khu vực dân sự (viên chức nhà nước, hành chính sự nghiệp).

- *So sánh về hệ số danh nghĩa*: Dưới góc độ lý thuyết Kỳ vọng, Nhà nước đã tạo ra một ưu thế rõ rệt cho quân đội để thu hút nhân tài. Một QNCN tốt nghiệp đại học được xếp lương theo Thông tư 07/2010/TT-BQP với hệ số khởi điểm là 3,85. Trong khi đó, một công chức, viên chức dân sự có cùng trình độ đại học chỉ được xếp

lương khởi điểm hệ số 2,34 (theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP). Về mặt lý thuyết, hệ số lương của QNCN cao gấp 1,64 lần so với dân sự, thể hiện sự ưu đãi đặc thù cho lực lượng vũ trang.

Tuy nhiên, khi phân tích ở góc độ “Đầu vào” (Inputs - nỗ lực, thời gian) và “Đầu ra” (Outputs - thu nhập thực tế), một nghịch lý về sự mất công bằng lại hiện rõ thông qua đơn giá tiền lương trên mỗi giờ làm việc.

Bảng 6. So sánh đơn giá tiền lương theo giờ làm việc thực tế (Ước tính 2024)

Chỉ số so sánh	QNCN (Đại học)	Viên chức dân sự (Đại học)
Hệ số lương khởi điểm	3,85	2,34
Thời gian trực/làm việc	24/7 (30 ngày/tháng)	8 giờ/ngày (22 ngày/tháng)
Tổng số giờ làm việc/tháng	720 giờ	176 giờ
Thu nhập cơ bản (Lương cơ sở 2.340.000 đồng/tháng)	~9.009.000 đồng/tháng	~5.475.600 đồng/tháng
Đơn giá tiền lương/giờ	~12.512 đồng/giờ	~31.111 đồng/giờ

Nguồn: Tác giả tự tính toán dựa trên quy định hiện hành

Đối với viên chức dân sự, thời gian làm việc được thực hiện đúng theo quy định của Bộ Luật lao động. Riêng đối với Quân đội nói chung và lực lượng QNCN trong Quân đội nói riêng, thời gian làm việc trong giờ hành chính có thể được thực hiện như viên chức dân sự, thời gian còn lại có thể được nghỉ ngơi (không trực tiếp làm việc) nhưng phải luôn trong trạng thái sẵn sàng nhận nhiệm vụ, sẵn sàng chiến đấu; nghĩa là toàn bộ thời gian của QNCN được đặt trong khuôn khổ quản lý của Quân đội, không có thời gian tự do cá nhân như viên chức dân sự để tăng thêm thu nhập ngoài lương (kể cả thời gian nghỉ phép về thăm gia đình vẫn phải luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ). Đối với các đơn vị thực hiện nhiệm vụ huấn luyện, diễn tập, trực sẵn sàng chiến đấu thì thời gian làm việc/trực 24/7. Điều này có thể nhận định, tiền lương theo giờ làm việc thực đối với QNCN được tính gần như toàn bộ thời gian 24/7 (30 ngày/tháng).

Như vậy, xét theo thuyết Công bằng, QNCN dễ nảy sinh cảm giác “bất công bằng” trong tương quan giữa thu nhập và thời gian làm việc, mặc dù hệ số lương danh nghĩa của mình cao hơn, nhưng đơn giá cho mỗi giờ cống hiến thực tế lại thấp hơn khu vực dân sự tới gần 2,5 lần. QNCN phải hy sinh toàn bộ thời gian cá nhân và gia đình cho nhiệm vụ, nhưng lợi thế về hệ số lương khởi điểm (3,85) đã bị triệt tiêu hoàn toàn bởi thời gian và cường độ lao động đặc thù trong khu vực quân đội.

- *Phân tích qua lý thuyết Chi phí cơ hội:* Sự so sánh này còn trở nên gay gắt hơn khi xét đến khả năng gia tăng thu nhập ngoài lương. Một lao động dân sự có trình độ kỹ thuật cao sau giờ hành chính (176 giờ) có thể sử dụng thời gian còn lại để làm thêm, gia tăng thu nhập hoặc chăm sóc gia đình (giảm chi phí thuê ngoài). Ngược lại, QNCN bị hạn chế hoàn toàn khả năng này. Chi phí cơ hội ở đây chính là khoản thu nhập tiềm năng

bị mất đi và các khoản chi phí phát sinh cho hậu phương do sự vắng mặt của quân nhân.

Từ phân tích trên, nghịch lý này cho thấy, nếu chỉ nhìn vào hệ số lương 3,85 của Thông tư 07/2010/TT-BQP so với các khu vực khác trong khu vực nhà nước sẽ thấy chính sách rất hấp dẫn. Nhưng nếu nhìn dưới góc độ quản trị nguồn nhân lực hiện đại, chính sách này đang thiếu tính cạnh tranh so với thị trường lao động chất lượng cao. Điều này giải thích tại sao dù có hệ số lương khởi điểm cao, quân đội vẫn gặp thách thức trong việc ngăn chặn tình trạng “chảy máu chất xám” ở các ngành kỹ thuật mũi nhọn (Công nghệ thông tin, Điện tử viễn thông, Tác chiến không gian mạng, Cơ yếu - Kỹ thuật mật mã, Tác chiến điện tử) sang khu vực tư nhân, nơi có đơn giá tiền lương/giờ cao hơn và chi phí cơ hội thấp hơn.

4.2.2. Sự cạnh tranh từ khu vực kinh tế tư nhân và tổ chức ngoài nhà nước

Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, các ngành kỹ thuật mũi nhọn trong quân đội (radar, tên lửa, tác chiến không gian mạng) đòi hỏi đội ngũ QNCN có trình độ kỹ sư, chuyên gia công nghệ xuất sắc. Tại đây, áp lực từ lý thuyết *Quản trị nguồn nhân lực hiện đại* bộc lộ rõ nét thông qua sự cạnh tranh lợi thế nhân lực:

- *Sự chênh lệch về cơ chế linh hoạt:* Khu vực tư nhân vận dụng cơ chế “trả lương theo giá trị thị trường”, sẵn sàng đưa ra mức thu nhập đột phá cho các nhân sự nắm giữ công nghệ cốt lõi. Trong khi đó, QNCN dù có trình độ tương đương vẫn đang bị ràng buộc bởi thang bảng lương hành chính có độ trễ lớn (thâm niên 2-3 năm mới tăng một bậc).

- *Hệ quả theo thuyết Công bằng:* Khi một chuyên gia kỹ thuật quân sự đối chiếu kết quả làm việc của mình với bạn bè cùng trang lứa làm việc tại các tập đoàn công nghệ lớn, họ nhận thấy sự chênh lệch lớn về phúc lợi và tự do cá nhân. Dưới góc độ *Chi phí cơ hội*, việc ở lại quân đội không chỉ là mất đi khoản thu nhập cao hơn mà còn

là mất đi cơ hội tiếp cận nhanh chóng với các biến động thị trường lao động toàn cầu. Điều này tạo ra xu hướng “chảy máu chất xám” từ các viện nghiên cứu, nhà máy quốc phòng sang khu vực ngoài nhà nước.

4.2.3. Chi phí cơ hội của hậu phương Quân nhân chuyên nghiệp

Khi phân tích tiền lương QNCN, nếu chỉ nhìn vào con số trên bảng lương mà bỏ qua lý thuyết Chi phí cơ hội là một sự thiếu sót về mặt khoa học. Đối với gia đình quân nhân, chi phí cơ hội không chỉ là những gì họ “mất đi” mà còn là những “chi phí phát sinh” do đặc thù nghề nghiệp của người lính, đây chính là những tổn thất vô hình.

Thứ nhất, sự đánh đổi thu nhập và sự nghiệp của người phối ngẫu: Đặc thù của QNCN phải thường xuyên trực chiến, công tác xa nhà hoặc di chuyển đơn vị theo yêu cầu nhiệm vụ. Điều này buộc người phối ngẫu (vợ/chồng) quân nhân phải đứng trước hai sự lựa chọn khắc nghiệt: Hoặc chấp nhận những công việc bấp bênh, thu nhập thấp để có thời gian quán xuyến việc gia đình, chăm sóc con cái và bố mẹ già thay phần quân nhân; Hoặc phải từ bỏ các cơ hội thăng tiến, các công việc tại đô thị lớn để chuyển công tác theo đơn vị của chồng/vợ.

Thực tế cho thấy, khoản chênh lệch thu nhập giữa một công việc ổn định, đúng năng lực và một công việc “tạm bợ” để ưu tiên gia đình chính là chi phí cơ hội trực tiếp mà chính sách tiền lương hiện nay chưa thể định lượng và bù đắp.

Thứ hai, “Phí tổn thay thế” và sự gia tăng chi phí sinh hoạt hộ gia đình. Khi một thành viên vắng mặt, các chức năng của thành viên đó phải được thay thế bằng các dịch vụ thuê ngoài. Do QNCN không thể hỗ trợ các công việc nội trợ, đưa đón con cái hay chăm sóc y tế cho người thân, gia đình quân nhân buộc phải chi trả thêm các khoản phí thuê người giúp việc, người đưa đón trẻ, chi phí sửa chữa các đồ đạc hư hỏng trong gia đình; Sử dụng các dịch vụ tiện ích tốn kém hơn để tiết kiệm thời gian cho người phối ngẫu đơn độc. Những khoản chi này thực chất là “thuế ẩn” đánh vào tiền lương của quân nhân, khiến thu nhập thực tế bị bào mòn đáng kể so với lao động dân sự có cùng mức lương nhưng có điều kiện chăm sóc và phụ giúp công việc gia đình.

Thứ ba, sự đứt gãy “Vốn xã hội” và chi phí an cư. Chi phí cơ hội còn thể hiện ở việc mất đi khả năng tích lũy các giá trị phi tài chính. Việc thường xuyên thay đổi môi trường công tác khiến gia đình QNCN khó thiết lập được mạng lưới hỗ trợ cộng đồng bền vững (nhờ và hàng xóm, người thân). Khi gặp rủi ro (ốm đau, thiên tai), họ phải tự xoay sở bằng nguồn lực tài chính thay vì nguồn lực xã hội. Đặc biệt, việc không thể ổn định nơi

cư trú khiến họ mất đi cơ hội tiếp cận nhà ở giá rẻ hoặc các ưu đãi an sinh tại địa phương, buộc phải chi trả giá cao cho các dịch vụ nhà ở tạm thời.

Như vậy, tiền lương QNCN hiện nay mới chỉ đang thanh toán cho “sức lao động của cá nhân quân nhân” mà chưa tính toán đến “sự hy sinh kinh tế của hộ gia đình”. Nếu không có hệ sinh thái an sinh phi tiền tệ (nhà ở công vụ, chính sách việc làm cho vợ/chồng quân nhân), thì những đợt tăng lương danh nghĩa đều bị chi phí cơ hội và lạm phát thực tế hấp thụ hết, không tạo ra được sự bứt phá về chất lượng sống cho quân nhân.

4.3. Tác động đến động lực làm việc và cam kết nghề nghiệp

Tiền lương không chỉ là giá cả sức lao động mà còn là đòn bẩy tâm lý quyết định tinh thần sẵn sàng chiến đấu. Dưới góc nhìn của Lý thuyết Kỳ vọng và Lý thuyết Quản trị nguồn nhân lực hiện đại, hệ thống tiền lương hiện tại đang đứng trước các thách thức về tạo động lực:

4.3.1. Động lực từ sự chuẩn hóa theo Thông tư 07/2010/TT-BQP

Dưới góc nhìn của lý thuyết Kỳ vọng, Thông tư 07/2010/TT-BQP đã thành công trong việc thiết lập mối quan hệ: *Nỗ lực học tập* → *Kết quả bằng cấp* → *Phần thưởng hệ số lương*. Việc xếp lương khởi điểm 3,85 cho đại học và 3,65 cho cao đẳng đã tạo ra một lực đẩy tự thân, khuyến khích QNCN chủ động đi học, nâng cao trình độ chuyên môn để thay đổi vị thế kinh tế. Đây là một cơ chế tạo động lực đúng đắn, giúp chuẩn hóa đội ngũ kỹ thuật trong toàn quân.

4.3.2. Rào cản từ cấu trúc thu nhập thiếu tính đột phá

Tuy nhiên, cấu trúc 12 bậc lương theo thâm niên (mỗi 2 hoặc 3 năm mới tăng 1 bậc) đang bộc lộ hạn chế theo lý thuyết Quản trị nguồn nhân lực hiện đại. Đối với những QNCN có tài năng đột xuất hoặc làm chủ các công nghệ vũ khí cực kỳ phức tạp, việc phải chờ đợi thăng tiến theo thời gian (thâm niên) làm giảm tính hấp dẫn của chính sách đãi ngộ, trong đó:

- *Tính cào bằng trong phụ cấp:* Hiện nay, phụ cấp của QNCN phần lớn phụ thuộc vào quân hàm, số năm công tác và chức danh, chưa phản ánh đầy đủ hiệu quả công việc thực tế. Theo thuyết Công bằng, nếu một quân nhân làm việc xuất sắc, làm chủ công nghệ mới nhưng nhận mức lương tương đương với người có cùng thâm niên nhưng sức sáng tạo thấp hơn, động lực tự thân sẽ bị xói mòn.

- *Áp lực từ nhu cầu an sinh phát triển:* Như đã phân tích ở mục 4.1, khi tiền lương chỉ đủ cho nhu cầu sinh lý, niềm tin vào sự cam kết lâu dài sẽ bị thử thách. Nếu mức lương không thỏa mãn được giá trị cá nhân về một

tương lai an cư lạc nghiệp, quân nhân sẽ giảm sự nỗ lực, làm việc với tinh thần duy trì thay vì đột phá.

Thảo luận: Nếu không có cơ chế “lương theo vị trí việc làm” hoặc “lương theo hiệu quả công việc”, Quân đội sẽ khó lòng giữ chân được các “nhân tài” kỹ thuật trước sự sẵn đón của các tập đoàn công nghệ lớn. Tiền lương lúc này không chỉ là an sinh xã hội mà phải là công cụ để duy trì lợi thế cạnh tranh quốc gia.

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy, chính sách tiền lương QNCN hiện hành (dựa trên Nghị định 204/2004/NĐ-CP và Thông tư 07/2010/TT-BQP) đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ lịch sử trong việc chuẩn hóa trình độ và bảo đảm an sinh tối thiểu. Tuy nhiên, trong tương lai, để thực sự tạo ra đòn bẩy động lực và giữ chân nhân tài, hệ thống cần chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng Nghị quyết 27-NQ/TW: gắn lương với vị trí việc làm, đãi ngộ xứng đáng cho tài năng đặc biệt và định lượng hóa các chi phí cơ hội đặc thù của lực lượng vũ trang.

5. Hàm ý chính sách tiền lương Quân nhân chuyên nghiệp theo Nghị quyết 27-NQ/TW

Dựa trên các bất cập và nghịch lý thu nhập đã phân tích ở trên, tác giả đề xuất 5 nhóm hàm ý chính sách nhằm thực hiện tốt chính sách tiền lương đối với QNCN theo Nghị quyết 27-NQ/TW phù hợp với yêu cầu xây dựng Quân đội trong giai đoạn hiện nay:

Thứ nhất, thiết kế bảng lương theo vị trí việc làm và đặc thù “lao động đặc biệt”. Nghị quyết 27-NQ/TW yêu cầu bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số, thay bằng số tiền tuyệt đối. Để thực hiện hiệu quả cần xây dựng bảng lương QNCN tách biệt giữa “Lương chuyên môn” và “Phụ cấp đặc thù quân sự”. Cụ thể: (i) *Về mức lương:* Phải lấy mức lương của kỹ sư, chuyên gia kỹ thuật cùng trình độ ở khu vực công làm tham chiếu. Điều này giúp giải quyết triệt để thuyết Công bằng, đảm bảo đơn giá tiền lương/giờ của QNCN không bị thâm hụt quá lớn so với dân sự. (ii) *Về cấu trúc:* Cần có cơ chế “bậc lương kỹ sư chính” hoặc “bậc lương chuyên gia” như khu vực dân sự dành cho QNCN có trình độ cao (đã được chuẩn hóa theo Thông tư 07/2010/TT-BQP) để họ có thể nhận lương tương đương sĩ quan cao cấp mà không cần giữ chức vụ chỉ huy. Điều này tạo động lực phấn đấu cho những người muốn cống hiến sâu về chuyên môn kỹ thuật.

Thứ hai, chuyển đổi phụ cấp từ “cào bằng” sang “phụ cấp theo kết quả đầu ra”. Một trong những điểm yếu của chính sách hiện nay là phụ cấp gắn chặt vào quân hàm thay vì hiệu quả công việc. Cần áp dụng mô hình quản trị nhân sự hiện đại bằng cách thiết lập hệ thống phụ cấp trách nhiệm theo vị trí. Ví dụ: QNCN trực tiếp vận

hành vũ khí công nghệ cao, có độ phức tạp và rủi ro lớn phải có mức phụ cấp khác biệt rõ rệt so với QNCN làm nhiệm vụ hành chính, hậu cần. Việc này giúp giảm chi phí cơ hội cho những người ở “tuyến đầu” công nghệ, đồng thời khẳng định giá trị của sự nỗ lực theo lý thuyết Kỳ vọng của Vroom.

Thứ ba, xây dựng “Hệ sinh thái An sinh hậu phương” để định lượng hóa chi phí cơ hội. Tiền lương không bao giờ là đủ nếu quân nhân phải tự bơi trong thị trường bất động sản đô thị. Thay vì chỉ tập trung tăng số tiền mặt trong lương, quân đội cần thực hiện chính sách “Lương gián tiếp” thông qua nhà ở, cụ thể: Phát triển mạnh hệ thống nhà ở công vụ và chính sách “thuê - mua” nhà ở xã hội dành riêng cho QNCN tại nơi đóng quân; Khi quân nhân được giải phóng khỏi áp lực mua nhà (vốn là điểm yếu nhất trong sức mua thực tế), giá trị an sinh của đồng lương sẽ tăng lên gấp bội. Đây là giải pháp thực tế nhất để bù đắp “Chi phí cơ hội” cho gia đình quân nhân, giúp họ thực sự “an cư” để “lạc nghiệp”.

Thứ tư, cơ chế đãi ngộ đặc biệt để thu hút và giữ chân nhân tài. Để cạnh tranh với khu vực tư nhân. Cần cho phép áp dụng cơ chế “Lương thỏa thuận” hoặc “Tiền lương linh hoạt” đối với một số vị trí QNCN là chuyên gia đầu ngành, kỹ sư hạt nhân hoặc an ninh mạng... Việc này phá vỡ tính xơ cứng của thang bảng lương hành chính, tạo ra đòn bẩy mạnh mẽ thu hút và giữ chân nhân tài từ dân sự vào quân đội, đúng theo tinh thần “thu hút chuyên gia, nhà khoa học” của Nghị quyết 27-NQ/TW.

Thứ năm, định kỳ đánh giá sức mua: Cần có cơ chế tự động điều chỉnh mức lương dựa trên biến động của chỉ số CPI và giá trị tài sản tích lũy tại nơi đóng quân. Luận cứ này giúp chính sách tiền lương luôn giữ được chức năng bảo đảm an sinh thực tế, thay vì phải chờ đợi các đợt cải cách lớn từ phía Chính phủ.

Kết luận

Nghiên cứu khẳng định chính sách tiền lương QNCN thời gian qua, đặc biệt là sự ra đời của Thông tư 07/2010/TT-BQP, đã tạo ra nền tảng quan trọng trong việc chuẩn hóa đội ngũ QNCN trong quân đội. Tuy nhiên, trước yêu cầu xây dựng QĐND Việt Nam “tinh, gọn, mạnh” và sự cạnh tranh gay gắt của thị trường lao động, hệ thống tiền lương cũ dựa trên hệ số và thâm niên đã bộc lộ những hạn chế về tính công bằng thực tế và động lực bút phá. Việc thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW đối với QNCN không chỉ đơn thuần là thay đổi cách tính lương, mà là cuộc cách mạng trong tư duy quản trị nguồn nhân lực quốc phòng. Nếu như Sĩ quan là lực lượng chỉ huy, quản lý; thì QNCN là lực lượng thực thi, là đội ngũ chuyên gia, thợ kỹ thuật lành nghề, là “xương sống” duy trì sức mạnh chiến đấu của

quân đội. Chỉ khi tiền lương thực hiện được đồng thời 3 chức năng: Bảo đảm an sinh phát triển, bù đắp xứng đáng chi phí cơ hội và cạnh tranh được với thị trường thì Quân đội mới thực sự xây dựng được đội ngũ QNCCN

“vừa hồng, vừa chuyên”, góp phần xây dựng quân đội “hiện đại, tinh, gọn, mạnh”, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam Xã hội Chủ nghĩa trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ban Chấp hành Trung ương khóa XII. (2018). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*.
- Bộ Quốc phòng. (2010). *Thông tư số 07/2010/TT-BQP ngày 27/01/2010 quy định về việc xếp lương đối với Quân nhân chuyên nghiệp*.
- Chính phủ. (1993). *Nghị định số 25-CP ngày 23/05/1993 quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang*.
- Chính phủ. (2004). *Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định mức lương tối thiểu chung*.
- Chính phủ. (2010). *Nghị định số 28/2010/NĐ-CP ngày 25/03/2010 quy định mức lương tối thiểu chung*.
- Chính phủ (2024). *Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30/06/2024 quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*.
- Hoa, C. V. (2025). Cải cách chính sách tiền lương ở khu vực công và bài toán thu hút nhân tài trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế & Dự báo*, <https://kinhtevadubao.vn/cai-cach-chinh-sach-tien-luong-o-khu-vuc-cong-va-bai-toan-thu-hut-nhan-tai-trong-boi-can-hoi-nhap-quoc-te-o-viet-nam-31813.html>.
- Hoa, T. T. (2020). *Động lực làm việc và chính sách đãi ngộ nhân lực chất lượng cao trong quân đội*. NXB Quân đội nhân dân.
- Học, P. V. (2021). *Hoàn thiện chính sách tiền lương đối với quân nhân chuyên nghiệp trong Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị.
- Hội đồng Chính sách tiền lương Quốc gia (2023). Báo cáo đánh giá tác động cải cách tiền lương đối với khu vực công và lực lượng vũ trang. *NXB Chính trị Quốc gia Sự thật*.
- Huệ, V. Đ. (2018). Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, *Báo điện tử Chính phủ*, <https://baochinhphu.vn/cai-cach-chinh-sach-tien-luong-de-nang-cao-doi-song-cho-cbccvc-llvt-va-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep-102238409.htm>
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics* (9th ed.). Cengage Learning.
- Minh, N. M. (2022). Giải pháp nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho quân nhân chuyên nghiệp theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, (5), 45-48.
- Minh, N. T. (2025). Chú trọng xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho lực lượng vũ trang, *Tạp chí Quân đội nhân dân*. <https://www.qdnd.vn/tien-toi-dai-hoi-xiv-cua-dang/chu-trong-xay-dung-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cho-luc-luong-vu-trang-1011878>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

NĂNG LỰC ĐIỀU DƯỠNG ĐÁP ỨNG MÔ HÌNH CHĂM SÓC LẤY NGƯỜI BỆNH LÀM TRUNG TÂM TẠI VIỆN DƯỠNG LÃO

TS. Ngô Quỳnh An

Đại học Kinh tế Quốc dân

annq@neu.edu.vn

ThS. Dương Xuân Nam

Sở Giao dịch chứng khoán Việt Nam

namduong1612@gmail.com

ThS. Kiều Ngọc Thảo

Đại học Kinh tế Quốc dân

thaokn@neu.edu.vn

Tóm tắt: Bài báo cung cấp khung phân tích về năng lực điều dưỡng trong chăm sóc người cao tuổi, phù hợp mô hình chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm tại Viện dưỡng lão ở Việt Nam. Nghiên cứu được thực hiện trên mẫu thí điểm 71 nhân viên điều dưỡng tại các cơ sở chăm sóc, sử dụng thang đo gồm bốn năng lực chính: Năng lực Giao tiếp, Năng lực Tôn trọng và chăm sóc tận tâm, Năng lực Đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc và Năng lực Tích hợp chăm sóc. Kết quả khẳng định giá trị của thang đo trong việc đánh giá năng lực điều dưỡng một cách khoa học. Kết quả nghiên cứu cho thấy cần triển khai đào tạo chuyên biệt cho yếu tố tích hợp chăm sóc, và nghiên cứu tiếp theo bằng mô hình SEM để xác nhận mối quan hệ nhân quả giữa năng lực nhân viên và chất lượng chăm sóc. Những phát hiện này mang ý nghĩa thực tiễn đối với các viện dưỡng lão tư nhân tại Việt Nam trong bối cảnh già hóa dân số nhanh chóng, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và lợi thế cạnh tranh bền vững.

Từ khóa: Chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm; Năng lực điều dưỡng; Dân số già; Đánh giá năng lực; Viện dưỡng lão

NURSING COMPETENCE TO MEET THE PATIENT-CENTERED CARE MODEL IN NURSING HOMES

Abstract: This research paper provides a comprehensive analytical framework for nursing competence in elderly care, based on the Patient-Centered Care (PCC) model in nursing homes in Vietnam. The study was conducted on a pilot sample of 71 nursing staff at care facilities, using a scale comprising four main factors: Communication Competence, Respect and Dedicated Care Competence, Co-design of Care Plan Competence, and Integrated Care Competence. The results confirm the value of the scale in scientifically assessing nursing competence. Recommendations include implementing specialized training for the integrated care factor, and conducting further research using SEM modeling to confirm the causal relationship between staff competence and care quality. These findings have practical implications for

private nursing homes in Vietnam in the context of a rapidly aging population, contributing to improved service quality and sustainable competitive advantage.

Keywords: *Patient-centred care; nursing competencies; aging population; competency assessment; nursing home*

Mã bài báo: JHS - 313

Ngày nhận bài sửa: 9/01/2026

Ngày nhận bài: 24/12/2025

Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 02/01/2026

1. Mở đầu

Già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng trên toàn cầu, kéo theo nhu cầu với các dịch vụ chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi, đặc biệt tại các cơ sở chăm sóc tập trung như viện dưỡng lão (WHO, 2021; United Nations, 2023). Việt Nam cũng sắp bước vào giai đoạn “xã hội già” vào năm 2036 khi tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên đạt 19,48% và dân số từ 65 tuổi trở lên đạt 14,17% (GSO, 2020). Các tổng quan gần đây cũng chỉ ra rằng, người cao tuổi không chỉ có nhu cầu về hỗ trợ y tế mà còn cần được đáp ứng các nhu cầu xã hội, tâm lý, chức năng và hỗ trợ sinh hoạt hàng ngày, đòi hỏi những mô hình chăm sóc toàn diện và bền vững hơn trong cộng đồng và tại các cơ sở nội trú (Abdi et al., 2020). Nhân viên điều dưỡng đóng vai trò trung tâm trong hệ thống chăm sóc này, không chỉ chịu trách nhiệm chăm sóc sức khỏe hàng ngày mà còn hỗ trợ tinh thần, duy trì sự thoải mái và chất lượng cuộc sống cho nhóm đối tượng dễ bị tổn thương về thể chất và tâm lý (WHO, 2015).

Đối với các cơ sở dưỡng lão tư nhân, khi tập trung vào hiệu suất kinh doanh và coi người cao tuổi là người “được chăm sóc”, có thể hạn chế sự lắng nghe ý kiến và bỏ qua nhu cầu thực sự của họ. Đồng thời, các cơ sở này thường hoạt động như một đơn vị độc lập, ít liên kết với gia đình, cộng đồng và các dịch vụ xã hội khác. Điều này làm suy yếu mạng lưới xã hội của người cao tuổi và khiến họ cảm thấy bị cô lập. Để khắc phục những hạn chế hiện tại và nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc cho người cao tuổi, mô hình chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm (Patient-Centred Care - PCC) được đề xuất. Mô hình này dựa trên quan điểm rằng người bệnh không chỉ là những bệnh nhân có các vấn đề về sức khỏe; mà là những cá nhân với những kinh nghiệm sống, nhu cầu và sở thích riêng khác nhau (WHO, 2007). PCC giải quyết toàn diện các nhu cầu chăm sóc xã hội và chăm sóc sức khỏe của mỗi cá nhân thay vì chỉ quan tâm riêng đến những tình trạng bệnh lý hoặc triệu chứng sức khỏe. Hơn nữa, mô hình này cũng xem xét hoàn cảnh cuộc sống hàng ngày, các tác động đến sức

khỏe và nhu cầu của những người thân cũng như cộng đồng xung quanh.

Theo WHO, một yếu tố then chốt trong việc thực hiện mô hình PCC là năng lực cốt lõi của nhân viên y tế (WHO, 2006; 2008). Những năng lực này được coi là chìa khóa của chất lượng chăm sóc sức khỏe và là nền tảng của chăm sóc ban đầu (WHO, 2007). Vì vậy, việc phát triển và hoàn thiện các năng lực cần thiết của đội ngũ nhân viên điều dưỡng phù hợp với mô hình PCC là một bước tiến quan trọng trong việc nâng cao toàn diện chất lượng dịch vụ chăm sóc tại các viện dưỡng lão, góp phần nâng cao sức khỏe cộng đồng người cao tuổi Việt Nam. Vì vậy, bài viết nhằm làm rõ những năng lực cần thiết đối với đội ngũ nhân viên điều dưỡng để đáp ứng các yêu cầu và tiêu chí của mô hình chăm sóc lấy người cao tuổi làm trung tâm tại các viện dưỡng lão tư nhân ở Việt Nam, từ đó góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc và sự thoải mái của những người cao tuổi.

Mặc dù các công cụ đo lường hiện có như Thang đo Năng lực chăm sóc lấy bệnh nhân làm trung tâm của Hwang (2015) đã cung cấp khung đánh giá năng lực cá nhân của điều dưỡng trong môi trường bệnh viện, tập trung vào các yếu tố như “*tôn trọng quan điểm bệnh nhân, thúc đẩy sự tham gia, cung cấp sự thoải mái và bảo vệ quyền lợi*”, chúng vẫn tồn tại khoảng trống đáng kể khi áp dụng vào chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi tại viện dưỡng lão. Cụ thể, PCC thiếu yếu tố tích hợp phối hợp chăm sóc, vốn cần thiết để đảm bảo sự liên tục và phối hợp đa bên giữa nhân viên y tế, gia đình và các bên liên quan khác, dẫn đến hạn chế trong việc đáp ứng nhu cầu phức tạp của người cao tuổi, chẳng hạn như quản lý bệnh mãn tính và hỗ trợ xã hội (Hwang, 2015; Pakkonen et al., 2023). Tương tự, Thang đo Môi trường PCC - Phiên bản Nhân viên (PCQ-S) của Edvardsson et al. (2009) tập trung vào nhận thức về môi trường tổ chức (an toàn, tính thân thuộc và cộng đồng), nhưng không trực tiếp đánh giá năng lực cá nhân, khiến nó chưa đủ để lấp đầy khoảng trống trong bối cảnh chăm sóc dài hạn, nơi sự thích nghi văn hóa và cá nhân hóa

là yếu tố then chốt (Edvardsson et al., 2015). Như vậy, cần mở rộng để có thang đo thích nghi tốt hơn cho chăm sóc dài hạn đối với người cao tuổi, đồng thời bổ sung yếu tố tích hợp phối hợp mà các thang đo năng lực điều dưỡng viên trước đây còn thiếu. Điều này mang ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc liên tục, giảm thiểu gián đoạn điều trị và cải thiện kết quả sức khỏe toàn diện cho người cao tuổi, đặc biệt trong hệ thống viện dưỡng lão nơi phối hợp gia đình và chuyên môn y tế đóng vai trò trung tâm (Pakkonen et al., 2023).

2. Tổng quan lý thuyết

2.1. Năng lực và đánh giá năng lực đối với điều dưỡng viên

Các nghiên cứu gần đây cho rằng, năng lực điều dưỡng là sự kết hợp giữa kiến thức chuyên môn, kỹ năng lâm sàng, thái độ nghề nghiệp và khả năng đưa ra quyết định phù hợp trong các tình huống chăm sóc sức khỏe khác nhau (Fukada, 2020; Bing-Jonsson et al., 2021). Cấu trúc năng lực vì vậy không chỉ bao gồm các kỹ năng kỹ thuật mà còn bao hàm các năng lực giao tiếp, đạo đức nghề nghiệp, tư duy phân biện và khả năng thích ứng với bối cảnh chăm sóc người cao tuổi - nhóm đối tượng thường có nhiều bệnh mãn tính và nhu cầu chăm sóc phức tạp.

Tuy nhiên, việc đánh giá năng lực của điều dưỡng trong ngành y tế gặp những thách thức đặc biệt do tính chất phức tạp của “sản phẩm” chăm sóc. Cụ thể, trong quá trình chăm sóc người cao tuổi, kết quả điều trị và chăm sóc chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khách quan từ phía bệnh nhân: (i) mức độ tuân thủ của người cao tuổi đối với phác đồ điều trị, có những trường hợp người cao tuổi tuân thủ tốt các hướng dẫn nhưng cũng có trường hợp kháng lại phương pháp điều trị do các lý do cá nhân hoặc văn hóa; (ii) sự tiến triển bệnh không lường trước được, khi những dấu hiệu bệnh ẩn hoặc biến chứng phát sinh mà khó có thể tiên đoán trước được (Donabedian, 1988). Ngoài ra, còn có những yếu tố chủ quan từ bản thân nhân viên điều dưỡng như giới hạn kiến thức cá nhân, áp lực công việc, hoặc sự mệt mỏi ảnh hưởng đến hiệu suất. Do vậy, cách đánh giá năng lực của nhân viên điều dưỡng, thay vì chỉ đánh giá dựa trên kết quả cuối cùng, còn phải được đánh giá dựa trên khả năng vận dụng những kiến thức, kỹ năng, thái độ, hứng thú, và niềm tin để hành động một cách phù hợp và hiệu quả trong các tình huống làm việc đa dạng và không lường trước (WHO, 2006).

Để thực hiện việc đánh giá năng lực một cách khoa học và công bằng, phải xây dựng các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá cụ thể gắn PCC với bối cảnh thực tiễn của

ngành y tế nói chung và chăm sóc người cao tuổi nói riêng (WHO, 2006). Trong lĩnh vực y tế, các tiêu chí này nên bao gồm ba yếu tố chính:

(1) Tiêu chí thái độ đúng đắn: Nhân viên điều dưỡng phải thể hiện thái độ lắng nghe, tôn trọng người cao tuổi, sẵn sàng học hỏi, và có trách nhiệm với công việc. Tiêu chí này phản ánh giá trị nhân văn và đạo đức y tế trong chăm sóc.

(2) Tiêu chí vận dụng kiến thức phù hợp: Nhân viên điều dưỡng phải chứng tỏ khả năng áp dụng kiến thức y tế, kỹ năng chuyên môn và những bằng chứng khoa học vào từng tình huống cụ thể và độc lập của từng bệnh nhân. Tiêu chí này đảm bảo tính chuyên môn và khoa học của chăm sóc.

(3) Tiêu chí thực hành chuyên môn phù hợp: Nhân viên điều dưỡng phải vận dụng kiến thức và thái độ đó vào thực hành một cách linh hoạt, sáng tạo, và phù hợp với từng tình huống và bối cảnh cụ thể. Tiêu chí này phản ánh khả năng giải quyết vấn đề, thích ứng với thay đổi, và ra quyết định lâm sàng hợp lý.

Tóm lại, năng lực của nhân viên điều dưỡng không thể được đánh giá một cách đơn giản dựa trên kết quả chăm sóc, mà phải được đánh giá dựa trên ba tiêu chí liên kết (thái độ, kiến thức, thực hành) trong bối cảnh cụ thể của ngành y tế. Cách tiếp cận này tập trung vào quá trình thực hiện công việc và khả năng vận dụng tổng hợp các kỹ năng, kiến thức và thái độ trong các tình huống thực tiễn đa dạng (WHO, 2006).

2.2. Mô hình chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm

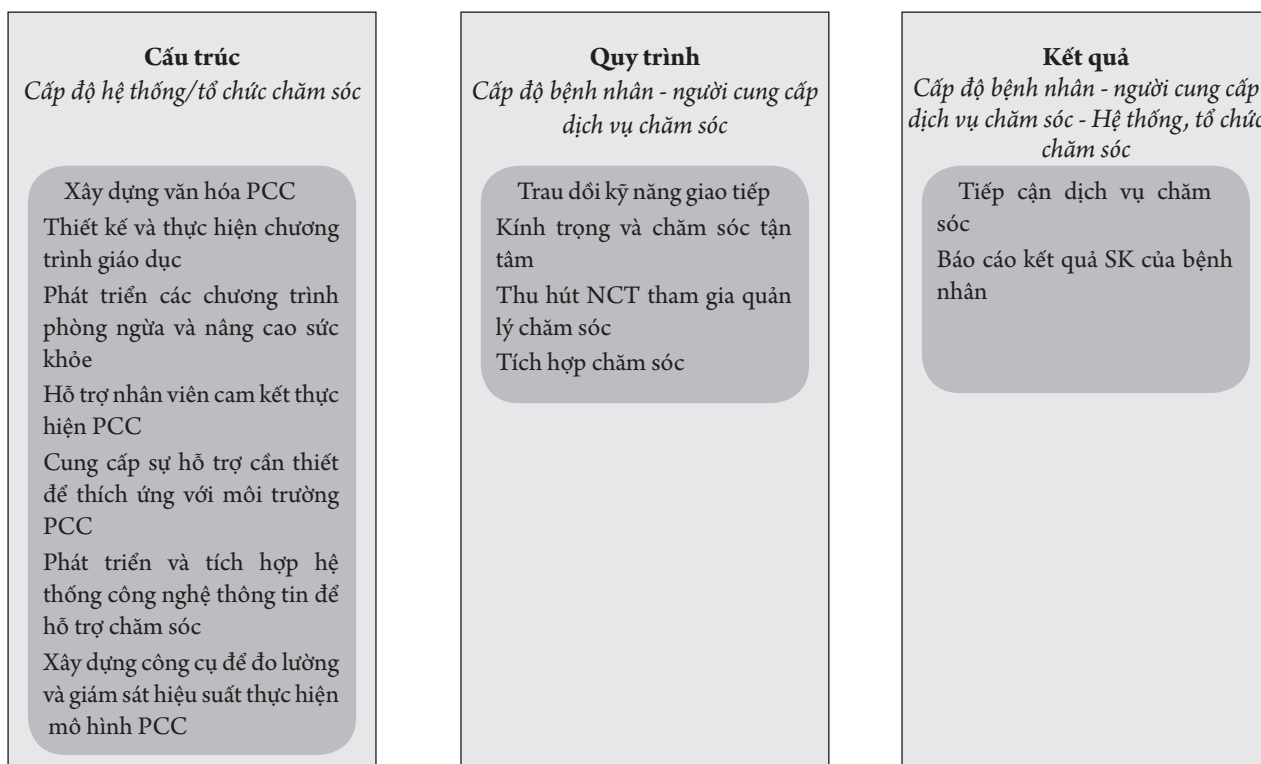
Mô hình PCC ban đầu được mô tả bởi Edith Balint vào năm 1969 tập trung vào “hiểu người cần chăm sóc/bệnh nhân như một con người có bản sắc riêng” (Balint, 1969). PCC đề cao sự tham gia của người được chăm sóc vào quá trình ra quyết định, đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc và xây dựng mối quan hệ tin cậy giữa nhân viên y tế, người bệnh và gia đình (Håkansson Eklund et al., 2020). Các cập nhật gần đây về khung lý thuyết PCC cũng nhấn mạnh vai trò của cấu trúc hệ thống, quy trình tương tác và kết quả hướng đến trải nghiệm, sự hài lòng và chất lượng cuộc sống của người bệnh (Santana et al., 2018).

Trong bối cảnh viện dưỡng lão, mô hình PCC được định nghĩa là mô hình trong đó các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe (nhân viên điều dưỡng) được khuyến khích hợp tác với người cao tuổi để thiết kế và cung cấp cho họ sự chăm sóc chất lượng cao mà họ cần, đồng thời nâng cao hiệu quả và hiệu suất của hệ thống chăm sóc sức khỏe (Santana et al., 2018). Trong mô hình này, người cao tuổi và gia đình được

(1) hướng dẫn về các lựa chọn chăm sóc có sẵn, (2) được hỗ trợ để đưa ra các quyết định thông tin, và (3) được khuyến khích tham gia chủ động vào quy trình chăm sóc cho chính mình hoặc cho những người thân của họ.

Để thực hiện mô hình PCC hiệu quả, Santana et al.(2018) đã phát triển một khung khái niệm toàn diện với ba thành phần chính: cấu trúc, quy trình, và kết quả. Khung này hoạt động như một “lộ trình thực hiện” PCC, xác định trình tự các bước cần thực hiện để thực hiện mô hình này một cách có hiệu quả. (Hình 1)

Hình 1. Khung khái niệm mô hình PCC



Nguồn: Santana et al., 2018

2.3. Năng lực của điều dưỡng viên đáp ứng mô hình PCC

Để thực hiện mô hình PCC hiệu quả tại viện dưỡng lão, nhân viên điều dưỡng phải phát triển một bộ năng lực cụ thể dựa trên bốn quy trình chính của khung PCC (Hình 1). Những năng lực này, khi áp dụng với chăm sóc người cao tuổi, bao gồm:

2.3.1. Năng lực 1: Năng lực giao tiếp

Kỹ năng giao tiếp hiệu quả là khả năng lắng nghe tích cực, hiểu nhu cầu của người cao tuổi, chia sẻ thông tin rõ ràng, và thảo luận kế hoạch chăm sóc một cách tôn trọng và dễ hiểu. Các yếu tố cấu thành:

- **Lắng nghe tích cực:** Thu thập thông tin từ người cao tuổi thông qua lắng nghe sâu sắc, quan sát ngôn ngữ cơ thể, và tìm hiểu nhu cầu thực sự của họ và gia đình.
- **Chia sẻ thông tin:** Cung cấp thông tin về tình trạng sức khỏe, phương pháp điều trị, và các lựa chọn chăm sóc một cách dễ hiểu và nhanh chóng.

Giao tiếp hiệu quả cho phép người cao tuổi trở thành những người tham gia tích cực vào chăm sóc của mình,

tăng sự hài lòng, duy trì sử dụng dịch vụ, và cải thiện tuân thủ với các phương pháp điều trị được khuyến cáo.

2.3.2. Năng lực 2: Tôn trọng và chăm sóc tận tâm

Đây là khả năng công nhận và thích ứng với các nhu cầu cá nhân, văn hóa, tôn giáo, tâm linh của người cao tuổi, đồng thời thể hiện sự thông cảm, khả năng trấn an, và đáp ứng cảm xúc của họ. Các yếu tố cấu thành gồm:

- **Công nhận bản sắc cá nhân:** Xem người cao tuổi là một chuyên gia về sức khỏe của chính họ và tôn trọng giá trị của họ.
- **Sự thông cảm:** Hiểu và chia sẻ cảm xúc, nỗi sợ, và lo lắng của người cao tuổi.
- **Phản ứng có chủ ý:** Đáp ứng với sự quan tâm của người cao tuổi một cách tích cực và giúp đỡ.

Năng lực này giúp xây dựng mối quan hệ tin tưởng và thúc đẩy quá trình chữa bệnh. Người cao tuổi cảm thấy được quan tâm, điều này cải thiện kết quả chăm sóc và sự hài lòng tổng thể.

2.3.3. Năng lực 3: Đồng thiết kế Kế hoạch chăm sóc

Năng lực này phản ánh khả năng khuyến khích người bệnh tham gia vào các quyết định liên quan đến chăm sóc của họ, đặt mục tiêu chung, và quản lý khía cạnh lâm sàng của chăm sóc. Các yếu tố cấu thành gồm:

- Đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc: Xây dựng kế hoạch chăm sóc cùng với người bệnh chứ không phải áp đặt từ phía nhân viên.
- Hỗ trợ ra quyết định: Cung cấp thông tin đầy đủ và lựa chọn để người bệnh có thể đưa ra quyết định thông tin.
- Quản lý lâm sàng được hỗ trợ: Giúp người bệnh tự quản lý điều kiện sức khỏe của mình.

Khi người cao tuổi được trao quyền tham gia vào chăm sóc của mình, cảm xúc được tôn trọng và nghe thấy. Điều này cải thiện kết quả sức khỏe, giảm tỷ lệ sai sót y tế, và tăng sự hài lòng.

2.3.4. Năng lực 4: Tích hợp chăm sóc

Tích hợp chăm sóc và làm việc theo nhóm là khả năng chia sẻ thông tin liên tục về người bệnh giữa các nhân viên trong viện và với gia đình, sử dụng các công cụ và hệ thống có sẵn. Các yếu tố cấu thành:

- Giao tiếp liên chuyên môn: Chia sẻ thông tin lâm sàng với các thành viên khác trong đội ngũ chăm sóc.
- Sử dụng công nghệ: Vận dụng các hệ thống ghi chép điện tử và cổng thông tin bệnh nhân để truy cập và chia sẻ thông tin.
- Liên kết với gia đình: Cập nhật gia đình về tiến triển và giữ họ tham gia vào quá trình chăm sóc.

Tích hợp chăm sóc tốt giảm sự phân mảnh dịch vụ, đảm bảo tính liên tục chăm sóc và cho phép gia đình và người cao tuổi cảm thấy được hỗ trợ qua toàn bộ hành trình chăm sóc. Các mô hình chăm sóc tích hợp nhấn mạnh sự phối hợp chặt chẽ giữa các chuyên gia y tế, gia đình, các tổ chức xã hội và các công cụ và hệ thống có sẵn, nhằm giảm sự phân mảnh của dịch vụ và đảm bảo tính liên tục trong chăm sóc (Goodwin, 2024). Điều này đặt ra yêu cầu phát triển năng lực tích hợp chăm sóc của điều dưỡng, bao gồm khả năng chia sẻ thông tin, phối hợp liên ngành và kết nối với nguồn lực cộng đồng.

3. Xây dựng và kiểm định thang đo

3.1. Xây dựng thang đo

Trong một nghiên cứu cắt ngang tại Hàn Quốc, Hwang et al (2019) đã khảo sát 201 điều dưỡng bệnh viện và sử dụng thang đo PCC để đánh giá mối quan hệ giữa năng lực PCC của điều dưỡng với mức độ tham gia của bệnh nhân vào các hoạt động chăm sóc an toàn. Kết quả cho thấy, năng lực PCC đạt mức trung bình cao (3.61/5), đồng thời tồn tại mối tương quan tích cực đáng kể giữa năng lực này và sự tham gia của bệnh nhân ($r = 0.397, p < 0.001$), nhấn mạnh rằng

điều dưỡng có năng lực PCC cao hơn có thể thúc đẩy sự tham gia chủ động của bệnh nhân, từ đó góp phần giảm thiểu rủi ro và cải thiện an toàn chăm sóc. Tương tự, tại Phần Lan, Pakkonen và cộng sự (2023) đã tiến hành khảo sát cắt ngang với 250 điều dưỡng chuyên nghiệp làm việc tại các cơ sở chăm sóc dài hạn dành cho người bệnh, sử dụng thang đo PCC (Cronbach's $\alpha = 0.92$) và thang đo môi trường chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm (PCQ-S). Kết quả chỉ ra rằng, năng lực PCC được đánh giá ở mức tốt (3.8/5), với mối tương quan tích cực giữa năng lực PCC và môi trường chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm ($r = 0.37, p < 0.001$). Những phát hiện này đặc biệt có ý nghĩa đối với môi trường viện dưỡng lão, nơi việc duy trì môi trường chăm sóc tích cực và nâng cao năng lực PCC của điều dưỡng có thể hỗ trợ việc đáp ứng nhu cầu cá nhân hóa, thúc đẩy sự tôn trọng và tham gia của người bệnh, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống và kết quả chăm sóc lâu dài.

Để mở rộng và thích nghi văn hóa trong chăm sóc người bệnh tại viện dưỡng lão ở Việt Nam, bên cạnh những nội dung đào tạo chuyên môn về chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng¹ do Bộ Y tế quy định như: Năng lực thực hành chăm sóc; Năng lực quản lý và phát triển nghề nghiệp; Năng lực thực hành theo pháp luật, đạo đức nghề nghiệp, nhằm phù hợp mô hình PCC, cần xây dựng bổ sung các năng lực sau (theo Santana MJ et al 2018, bảng 2 trang 434): Năng lực giao tiếp xác định qua ba tiêu chuẩn chính là Lắng nghe, Chia sẻ thông tin và Thảo luận về kế hoạch chăm sóc với người bệnh. Năng lực chăm sóc tận tâm gồm ba tiêu chuẩn Đáp ứng với sở thích, nhu cầu và giá trị, Cung cấp dịch vụ chăm sóc hỗ trợ và Tìm hiểu lợi ích, hỗ trợ phát triển. Năng lực đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc với người bệnh nhấn mạnh vào việc thu hút người bệnh tham gia quản lý sự tự chăm sóc, điều trị của họ khi điều dưỡng viên giúp người bệnh đưa ra quyết định chung, thiết lập mục tiêu và thiết kế những kế hoạch chăm sóc được cho là hiệu quả. Năng lực tích hợp chăm sóc chủ yếu tập trung vào Thông tin liên lạc chia sẻ để phối hợp và liên tục chăm sóc người bệnh giữa các bên liên quan trong môi trường trung tâm dưỡng lão và gia đình người bệnh để phối hợp và chăm sóc liên tục cách hiệu quả tức thời. Dựa và những giải thích trên đây, các tác giả chuyển thể sang các nhận định thành phần thang đo đánh giá từng năng lực ở góc độ tự cảm nhận của điều dưỡng viên tại trung tâm dưỡng lão cần hoàn thiện trong mô hình chăm sóc PCC (Bảng 1).

1 Chuẩn năng lực cơ bản của điều dưỡng Việt Nam được Bộ Y tế phát hành trong Quyết định số 1352/QĐ-BYT

Bảng 1. Thang đo năng lực của điều dưỡng viên đáp ứng mô hình PCC

Năng lực giao tiếp (NL1)		
NL 1.1	Tôi có thể sử dụng các kỹ năng như: giao tiếp bằng mắt, chăm chú lắng nghe, gật gù, chạm vào, gật đầu để giao tiếp với người cao tuổi dễ dàng hơn.	Lắng nghe
NL 1.2	Tôi tích cực lắng nghe và đặt câu hỏi về những gì người cao tuổi muốn thảo luận.	
NL 1.3	Tôi sẵn sàng cung cấp tất cả các thông tin cần thiết để giúp đưa ra quyết định sáng suốt liên quan đến chẩn đoán và kế hoạch điều trị cho người cao tuổi.	Chia sẻ thông tin
NL 1.4	Tôi sẵn sàng chia sẻ thông tin về tình trạng bệnh của người cao tuổi và những tác động ảnh hưởng đến tình trạng đó	
NL 1.5	Tôi có thể thảo luận với người cao tuổi để đặt mục tiêu, theo dõi điều trị hay can thiệp vào quá trình điều trị nếu cần thiết	Thảo luận về kế hoạch chăm sóc với người cao tuổi
NL 1.6	Tôi có thể thảo luận và xây dựng năng lực tự chăm sóc bản thân của người cao tuổi.	
NL 1.7	Tôi thừa nhận và thảo luận về những điều không chắc chắn để đạt được sự hiểu biết chung với người cao tuổi	
NL 1.8	Tôi có thể huy động sự hỗ trợ từ người thân của người cao tuổi khi gặp khó khăn trong giao tiếp với họ.	
Năng lực tôn trọng và chăm sóc tận tâm (NL2)		
NL 2.1	Người cao tuổi là một chuyên gia về sức khỏe của chính họ và tự chăm sóc là một phần quan trọng của hoạt động chăm sóc người cao tuổi tại đây.	Đáp ứng sở thích, nhu cầu và giá trị
NL 2.2	Tôi cần hiểu về bối cảnh văn hóa của người cao tuổi (nghĩa là: nhận thức về tôn giáo, tâm linh, lối sống, các yếu tố xã hội và môi trường)	
NL 2.3	Tôi cần đáp ứng nhu cầu và sở thích cá nhân người cao tuổi trong quá trình hoàn thành công việc của mình.	
NL 2.4	Người cao tuổi cần được cung cấp dịch vụ chăm sóc hỗ trợ một cách nhẹ nhàng và đồng cảm.	Cung cấp dịch vụ chăm sóc hỗ trợ
NL 2.5	Tôi có thể nhận thấy những thay đổi trong tâm trạng, nhu cầu tình cảm tâm lý của người cao tuổi để nhận biết sự lo lắng, chán nản hay vui mừng.	
NL 2.6	Tôi thường nói chuyện rõ ràng và chậm rãi với người cao tuổi.	
NL 2.7	Tôi sẵn sàng đưa ra những điều chỉnh tích cực cho các lựa chọn chăm sóc phù hợp với người cao tuổi	Tìm hiểu lợi ích, hỗ trợ phát triển
NL 2.8	Tôi sẵn sàng cung cấp thông tin liên quan đến sức khỏe của người cao tuổi khi họ cần.	
NL 2.9	Tôi nắm được các thông tin về nguồn hỗ trợ xã hội cho người cao tuổi tại đây	
Năng lực đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc với NCT (NL3)		
NL 3.1	Tôi tham gia thiết kế các kế hoạch chăm sóc và các hoạt động dựa vào sở thích và bệnh lý của người cao tuổi.	Thu hút NCT tham gia quản lý tự chăm sóc, điều trị của họ
NL 3.2	Người cao tuổi tham gia vào việc ra quyết định và thiết lập mục tiêu chung trong các kế hoạch hướng tới sự cải thiện, nâng cao đời sống của họ.	
NL 3.3	Tôi luôn luôn sẵn sàng hỗ trợ việc quản lý tự chăm sóc của người cao tuổi.	
Năng lực tích hợp chăm sóc (NL4)		
NL 4.1	Tôi chia sẻ thông tin liên lạc với người nhà của người cao tuổi để phối hợp và chăm sóc liên tục.	Thông tin chia sẻ để phối hợp và liên tục chăm sóc người cao tuổi
NL 4.2	Tôi chia sẻ thông tin liên lạc với bác sĩ và y tá của người cao tuổi để phối hợp và chăm sóc liên tục.	
NL 4.3	Tôi cập nhật và cung cấp tình trạng người cao tuổi thường xuyên cho viện dưỡng lão và gia đình người cao tuổi.	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Để kiểm định độ tin cậy và tính khả thi của thang đo, nhóm nghiên cứu khảo sát thí điểm 80 điều dưỡng viên tại Viện dưỡng lão Thiên Đức (tháng 3/2021) qua bảng hỏi trực tuyến, do bối cảnh COVID-19, các điều tra viên không được tiếp cận trực tiếp Viện

dưỡng lão. Kết quả thu về 71 phiếu hợp lệ (tỷ lệ 90%), đại diện cho gần 90% nhân viên điều dưỡng tại đây. Mẫu đủ ngưỡng kiểm định Cronbach's alpha, đa dạng về độ tuổi, trình độ và thâm niên, tạo cơ sở tin cậy để tinh chỉnh thang đo trước khi mở rộng các nghiên cứu tiếp theo.

Bảng 2. Đặc điểm của mẫu khảo sát

Các tiêu chí khảo sát		Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	28,6
	Nữ	71,4
Độ tuổi	Từ 18 đến dưới 30 tuổi	50
	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	32,9
Trình độ học vấn	Từ 40 đến dưới 50 tuổi	17,1
	Đại học/Cao đẳng	50
	Học nghề / Trung cấp	35,7
	THPT	10
Thâm niên chăm sóc người cao tuổi	Chưa tốt nghiệp THPT	4,3
	Từ 0 đến dưới 3 năm	48,6
	Từ 3 đến dưới 5 năm	17,1
	Từ 5 đến dưới 7 năm	8,6
	Từ 7 đến dưới 9 năm	8,6
Đối tượng NCT	Từ 9 năm trở lên	17,1
	Không còn khả năng tự chăm sóc	74,3
	Có khả năng tự chăm sóc	25,7

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Độ tin cậy của thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha, với tiêu chuẩn chấp nhận tối thiểu là 0.7. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0,30 được coi là không đáp ứng tiêu chuẩn (Nunnally & Burstein, 1994). Kết quả kiểm định cho thấy, thang đo có độ tin cậy cao với Cronbach's Alpha = 0,955. 22/23 items đều có hệ số tương quan biến tổng nằm trong khoảng 0,400-0,826, đều vượt tiêu chuẩn tối thiểu 0,30. Cụ thể, các items NL2.1 ($r = 0,812$), NL2.3 ($r = 0,826$), NL31 ($r = 0,828$), NL2.9 ($r = 0,805$) có tương quan item-total cao, cho thấy đây là những items mạnh của thang đo. Mặc dù NL4.3 có tương quan thấp ($r = 0,400$), giá trị này vẫn nằm trong ngưỡng chấp nhận được. NL4.1 có tương quan thấp nhất ($r = 0,211$) nên lược bỏ. Điều này cho thấy, cách hiểu năng lực tích hợp hiện đang tập trung chủ yếu vào sự liên tục chăm sóc nội bộ hệ thống y tế thay vì mở rộng ra cộng đồng/gia đình. Thang đo còn 22 items đã sẵn sàng cho các bước phân tích tiếp theo.

Trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA), dữ liệu được kiểm định tính phù hợp bằng hai phương pháp: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy và Bartlett's Test of Sphericity. Kết quả cho thấy, chỉ số KMO = 0,848, vượt tiêu chuẩn tối thiểu 0,60 và nằm trong mức tốt (0,80-0,89), cho thấy dữ liệu phù hợp cho phân tích nhân tố, với sự liên kết tốt giữa các biến.

Bartlett's Test of Sphericity kiểm tra giả định rằng, ma trận tương quan không phải là ma trận đơn vị (identity matrix), tức là các biến liên kết tương quan đáng kể để có thể được tập hợp thành các nhân tố chung nhưng không tương quan hoàn toàn với nhau. Kết quả cho thấy, Bartlett's test có ý nghĩa thống kê ($\chi^2 = 1786,933$, $df = 253$, $p < 0,001$), bác bỏ giả thuyết không (H_0 : ma trận tương quan bằng ma trận đơn vị).

Bảng Hệ số cộng chung (Communalities) cho thấy tỷ lệ phương sai của mỗi item được giải thích bởi các nhân tố chính. Kết quả cho thấy tất cả 22 items đều có giá trị Extraction nằm trong khoảng 0,650-0,906, cho thấy từ 65% đến 90.6% phương sai của mỗi item được giải thích bởi các nhân tố được trích. Cụ thể, NL1.3 có giá trị Extraction cao nhất (0,906), cho thấy item này được giải thích rất tốt bởi các nhân tố. Mặc dù NL4.3 có giá trị thấp nhất (0,689), nhưng vẫn nằm trên ngưỡng 0,60, cho thấy tính giải thích của mô hình là chấp nhận được. Nhìn chung, kết quả cho thấy mô hình nhân tố được trích có khả năng giải thích dữ liệu tốt, với tất cả items đều được bao phủ tốt bởi các nhân tố trích.

Phân tích nhân tố chính được thực hiện bằng Principal Component Analysis. Kết quả cho thấy, 4 thành phần chính có Eigenvalue > 1 được trích để sử dụng. Cụ thể, thành phần thứ nhất giải thích 55,64% phương sai, thành phần thứ 2 giải thích 11,88%, thành phần thứ 3 giải thích 6,96%, và thành phần thứ 4 giải thích 4,53%. Tổng cộng, 4 thành phần chính này giải thích 79,02% phương sai tổng, vượt tiêu chuẩn chấp nhận 60%. Sau khi áp dụng Rotation (Varimax), sự phân bố phương sai được cân bằng lại giữa các thành phần, với thành phần 1 giải thích 31,699%, thành phần 2 là 25,478%, thành phần 3 là 13,60%, và thành phần 4 là 8,245%, vẫn giữ nguyên tổng phương sai được giải thích là 79,023%. Kết quả này cho thấy cấu trúc nhân tố là phù hợp và có khả năng dự báo tốt.

Sau khi áp dụng Varimax rotation cho thấy cấu trúc nhân tố rõ ràng hơn. Kết quả cho thấy, 4 thành phần chính được tách biệt rõ ràng, với các items phân bố:

- Nhóm 1: 9 items (NL25, NL29, NL28, NL21, NL26, NL22, NL23, NL27, NL24) có loadings cao (0,767-0,841)

- Nhóm 2: 8 items (NL12, NL14, NL15, NL13, NL17, NL16, NL11, NL18) có loadings cao (0,602-0,858)

- Nhóm 3: 3 items (NL31, NL32, NL33) có loadings cao (0,777-0,854)

- Nhóm 4: 2 items (NL42, NL43) có loadings (0,624-0,923)

Mỗi item có loading cao trên một thành phần duy nhất, cho thấy cấu trúc nhân tố rõ. Kết quả này khẳng định, thang đo năng lực đáp ứng PCC của điều dưỡng viên Viện dưỡng lão có cấu trúc đa chiều với 4 khía cạnh riêng biệt.

4. Thảo luận

4.1. Thang đo

Phân tích EFA xác nhận thang đo năng lực chăm sóc điều dưỡng viên Viện dưỡng lão có 4 thành phần đa chiều đáng tin cậy: Nhóm Năng lực chăm sóc tận tâm là nhóm mạnh nhất, ($\alpha \approx 0,969$), Nhóm Năng lực giao tiếp, ($\alpha \approx 0,926$), Nhóm Năng lực đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc với NCT ($\alpha \approx 0,879$) và Nhóm Năng lực tích hợp chăm sóc là nhóm thấp nhất ($\alpha = 0,682$), cũng không đối lập với chuẩn năng lực điều dưỡng Việt Nam². Hotelling's T^2 ($p = 0,002$) và nonadditivity ($p < 0,001$) chứng minh sự khác biệt đa biến giữa các thành phần, khẳng định thang đo hợp lệ cho nghiên cứu viện dưỡng lão.

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định, thang đo năng lực điều dưỡng có độ tin cậy và tính hợp lệ tốt, đặc biệt đối với các yếu tố liên quan đến kỹ năng lâm sàng cơ bản. Các điểm mạnh chính được xác định như sau:

Độ tin cậy cao của 3 yếu tố cơ bản, yếu tố 1-3 của thang đo (giao tiếp, chăm sóc tận tâm, đồng thiết kế chăm sóc) cho thấy hệ số Cronbach's alpha từ 0,87-0,96, đáp ứng tiêu chuẩn kỹ thuật của phân tích nhân tố ($\alpha > 0,7$). Cụ thể, năng lực giao tiếp đạt 0,92 và chăm sóc tận tâm đạt 0,96, cho thấy các mục câu hỏi trong 2 lĩnh vực này đo lường một cách nhất quán và đáng tin cậy những khía cạnh quan trọng của năng lực điều dưỡng. Kết quả phân tích cho thấy, nhân viên điều dưỡng ở viện dưỡng lão có những điểm mạnh trong các năng lực thực hành lâm sàng, phù hợp với nhu cầu thực tế của bối cảnh Việt Nam, nơi dân số đang bước vào giai đoạn già hóa nhanh, yêu cầu nhân viên điều dưỡng phải có năng lực chuyên môn vững chắc để quản lý các bệnh lý phức tạp và nhu cầu chăm sóc đa dạng của người cao tuổi.

Mặc dù thang đo có các điểm mạnh đáng kể, phân tích cũng phát hiện ra một số hạn chế cần được giải quyết để nâng cao tính hợp lệ và ứng dụng của thang đo. Độ tin cậy thấp của Nhóm năng lực Tích hợp chăm sóc (Cronbach's alpha = 0,68, $\alpha < 0,70$ được coi là thấp). Điều này phản ánh một thực tế các kỹ năng

tích hợp chăm sóc chưa được phát triển toàn diện ở viện dưỡng lão Việt Nam. Theo một số báo cáo quốc tế, các nước có hệ thống dưỡng lão phát triển như Nhật Bản đã áp dụng những kỹ năng đặc định như "Japan Care Worker"³ bao gồm kỹ năng sử dụng công nghệ hỗ trợ, cũng đang trở nên cần thiết hơn trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam.

Phân tích cũng cho thấy, năng lực không phát triển theo cách tuyến tính (Nonadditivity), tức là không phải mỗi cá nhân sẽ có mức độ phát triển năng lực theo thứ tự từ thấp đến cao. Một số nhân viên có thể mạnh về giao tiếp nhưng yếu về công nghệ, trong khi người khác lại ngược lại. Điều này cho thấy sự cần thiết của các chương trình đào tạo cá nhân hóa chứ không phải một chương trình đào tạo phù hợp với tất cả.

Dựa trên các phát hiện trên, chúng tôi đề xuất giải pháp cải thiện thang đo, thêm 3-5 mục câu hỏi mới liên quan đến công nghệ số hóa (AI trong chăm sóc, telehealth, hồ sơ điện tử) hồ sơ người cao tuổi, ứng dụng công nghệ trong tích hợp chăm sóc, sáng tạo phục vụ người cao tuổi phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số ngành y tế ở Việt Nam hiện nay.

Những thang đo này có thể đóng góp có ý nghĩa cho lĩnh vực học thuật, là nguồn tham khảo có giá trị cho những nghiên cứu mối quan hệ giữa một số hình thức đào tạo với năng lực của nhân viên điều dưỡng trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi. Ngoài ra, các cơ sở dưỡng lão có thể sử dụng các thang đo làm dữ liệu thiết kế bảng câu hỏi khảo sát nhận thức của điều dưỡng viên để đo lường năng lực của họ. Phương pháp thực hiện là sử dụng thang đo Likert 05 điểm để phỏng vấn điều dưỡng viên cho điểm các ý kiến nhận định. Kết quả tính điểm trung bình để từ đó nhận định khoảng trống năng lực cần bổ sung. Thêm vào đó, mỗi khái niệm có nhiều biến đo lường tương ứng với các thực hành chăm sóc cụ thể, nên tùy vào điểm trung bình có thể xem xét cải thiện các hoạt động tương ứng.

Phương pháp phân tích khoảng tin cậy Bootstrap cũng đã được áp dụng, xác nhận rằng các ước lượng trung bình của 4 yếu tố phản ánh các năng lực đều có độ tin cậy cao, với khoảng tin cậy tương đối hẹp và ổn định, từ đó củng cố cơ sở khoa học cho các kết luận và khuyến nghị cải thiện chất lượng chăm sóc người cao tuổi trong viện dưỡng lão. Phương pháp này đảm bảo tính vững chắc của phân tích thống kê, đặc biệt trong bối cảnh mẫu nghiên cứu có kích thước trung bình và phân bố dữ liệu lệch trái nhẹ.

3 Japan Care Worker Guide (JCWG) Website: japancwg.com

2 Quyết định số: 3474/QĐ-BYT về việc phê duyệt tài liệu "Chuẩn năng lực cơ bản của cử nhân điều dưỡng Việt Nam", ngày 28 tháng 12 năm 2022

Bảng 3. Khoảng tin cậy 95% từ Bootstrap (1000 mẫu)

Yếu tố	Độ chệch (Bias)	Sai số chuẩn (Std. Error)	Giới hạn dưới (Lower Bound)	Giới hạn trên (Upper Bound)
Giao tiếp (F1)	-0,0044	0,1017	3,5441	3,9524
Chăm sóc tận tâm (F2)	-0,0029	0,0951	3,9030	4,2723
Đồng thiết kế (F3)	0,0008	0,1238	3,5212	4,0141
Tích hợp chăm sóc (F4)	-0,0034	0,1006	3,1081	3,5022

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Phân tích MANOVA xác nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê lớn giữa bốn yếu tố (Pillai's Trace = 0,444; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,444$ - hiệu ứng lớn), với F2 là điểm mạnh nổi bật ($M = 4,10$) và F4 là điểm yếu rõ rệt ($M = 3,31$). Khoảng cách giữa F2 và F4 là 0.79 điểm - khá lớn trên thang Likert 5 điểm. Điều này không chỉ là sự chênh lệch thống kê mà phản ánh mâu thuẫn cấu trúc: nhân viên có động lực chăm sóc cá nhân cao nhưng thiếu hệ thống phối hợp hỗ trợ. Lập luận có thể mở rộng theo hướng: môi trường dưỡng lão Việt Nam hiện đang phát triển năng lực theo chiều dọc (cá nhân giỏi) nhưng yếu ở chiều ngang (phối hợp liên ngành) - đây là khoảng trống hệ thống, không phải khoảng trống

cá nhân.

Sai số chuẩn Bootstrap của F3 (Std. Error = 0.1238) cao hơn hẳn F2 (0,0951), cho thấy ước lượng trung bình của “đồng thiết kế kế hoạch” không ổn định qua các mẫu lặp - tức là nếu khảo sát lại trên mẫu khác, điểm F3 dễ dao động hơn F2. Điều này củng cố nhận định rằng F3 là năng lực đang trong giai đoạn hình thành, chưa được thực hành đồng đều. Khoảng tin cậy của F3 (3,52-4,01) rộng nhất trong 4 yếu tố, trong khi F2 (3,90-4,27) hẹp và cao - một lần nữa khẳng định F2 là năng lực vững nhất của điển dưỡng viên.

4.2. Thực trạng năng lực đáp ứng PCC

Bảng 4. Chỉ số thống kê cơ bản

Chỉ số	Giao tiếp	Chăm sóc tận tâm	Đồng thiết kế	Tích hợp
Trung bình (Mean)	3,7694	4,0955	3,7840	3,3099
Độ lệch chuẩn (SD)	0,8764	0,8144	1,0017	0,8662
Độ lệch (Skewness)	-1,567	-1,595	-1,084	-0,881
Độ nhọn (Kurtosis)	2,781	3,514	0,868	0,737
Hàm ý	Phân phối tập trung ở điểm cao → đồng thuận văn hóa mạnh	Tương tự, nhất quán cao	Lệch ít hơn, phân tán rõ → nhận thức chưa đồng đều	Lệch nhẹ nhất, phẳng nhất → bất đồng rõ nhất

Ghi chú: Độ lệch (Skewness) và độ nhọn (Kurtosis) có Std. Error = 0,285 và 0,563.

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Năng lực giao tiếp: là một trong những điểm mạnh của viện dưỡng lão, với mức đánh giá trung bình cao và sự đồng thuận tương đối tốt giữa nhân viên. Phân bố lệch trái cho thấy hầu hết nhân viên đều cảm nhận tích cực về chất lượng giao tiếp. Giao tiếp hiệu quả cho phép người cao tuổi trở thành người tham gia tích cực vào quá trình chăm sóc của mình, từ đó nâng cao mức độ hài lòng, duy trì việc sử dụng dịch vụ lâu dài và cải thiện mức độ tuân thủ với các phương pháp điều trị được khuyến cáo. Kết quả này khẳng định, giao tiếp là nền tảng quan trọng trong việc xây dựng mối quan hệ tin cậy, giảm thiểu xung đột và nâng cao chất lượng chăm sóc toàn diện đối với người cao tuổi.

Năng lực chăm sóc tận tâm: là điểm mạnh vượt trội nhất tại viện dưỡng lão, với mức đánh giá trung bình cao nhất và sự đồng thuận cao nhất giữa nhân viên. Phân bố lệch trái mạnh cho thấy hầu hết nhân viên đều cảm nhận tích cực về yếu tố này, khẳng định đây là nền tảng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, đồng thời tạo môi trường làm việc tích cực và nhân văn cho nhân viên.

Năng lực đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc: Kết quả đánh giá cho thấy yếu tố này tuy ở mức cao nhưng có sự phân tán lớn giữa nhân viên, cho thấy cần có các chương trình đào tạo đồng bộ và hướng dẫn thực hành

để nâng cao sự nhất quán, giảm chênh lệch nhận thức và đảm bảo chất lượng chăm sóc đồng đều trong viện dưỡng lão. Việc cải thiện yếu tố này sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng mô hình chăm sóc lấy người cao tuổi làm trung tâm bền vững.

Năng lực tích hợp chăm sóc: Kết quả đánh giá cho thấy yếu tố này đang ở mức thấp nhất tại viện dưỡng lão, mặc dù vẫn trên trung bình và có sự phân tán vừa phải. Điều này cho thấy, cần có các biện pháp cải thiện cụ thể như xây dựng quy trình phối hợp chuẩn hóa, tăng cường đào tạo và sử dụng công cụ hỗ trợ tích hợp (như hồ sơ sức khỏe điện tử) để nâng cao hiệu quả và sự đồng thuận trong chăm sóc. Việc ưu tiên cải thiện yếu tố này sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng mô hình chăm sóc toàn diện và bền vững cho người cao tuổi.

Tóm lại, yếu tố chăm sóc tận tâm là điểm mạnh nổi bật và đồng thuận cao nhất, tạo lợi thế cạnh tranh cho viện trong việc xây dựng lòng tin và sự hài lòng của người cao tuổi. Tuy nhiên, yếu tố tích hợp chăm sóc là điểm yếu rõ rệt nhất với mức đánh giá thấp và cần được ưu tiên cải thiện để đảm bảo tính liên tục và hiệu quả của dịch vụ. Yếu tố đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc dù ở mức cao nhưng có sự phân tán lớn, đòi hỏi chuẩn hóa quy trình và đào tạo bổ sung. Tổng thể, kết quả cho thấy viện đã đạt được nền tảng tốt về năng lực lâm sàng, nhưng cần tập trung khắc phục khoảng trống ở khâu phối hợp để nâng cao chất lượng chăm sóc toàn diện và bền vững.

Cả 4 yếu tố đều có Skewness âm (lệch trái), nhưng mức độ khác nhau rõ rệt. F1 và F2 có Kurtosis cao (phân phối nhọn) cho thấy đây là chuẩn mực văn hóa phổ biến, không chỉ là kỹ năng cá nhân. F4 có Kurtosis thấp (0,737) - phân phối phẳng - nghĩa là nhân viên hiểu khái niệm tích hợp khác nhau, cho thấy thiếu khái niệm và quy trình chung trong viện.

Kết quả Nonadditivity ($p < 0,001$) đáng được nhấn mạnh hơn như một đóng góp lý thuyết: nó bác bỏ giả định phổ biến rằng đào tạo năng lực có thể thiết kế theo lộ trình tuyến tính từ thấp đến cao. Thay vào đó, mỗi nhân viên có hồ sơ năng lực riêng biệt, gợi ý triển khai mô hình đánh giá năng lực cá nhân hóa thay vì chương trình đào tạo đồng loạt.

5. Kết luận và kiến nghị

Kết quả nghiên cứu xác nhận thang đo năng lực điều dưỡng chăm sóc người cao tuổi có độ tin cậy cao ở 3 yếu tố cốt lõi: Giao tiếp, Tôn trọng và Chăm sóc tận tâm, Đồng thiết kế kế hoạch chăm sóc - trong khi yếu tố Tích hợp chăm sóc đạt mức trung bình và

cần cải thiện. Phân tích MANOVA, khoảng tin cậy Bootstrap và kiểm định giả định đều khẳng định tính ổn định của kết quả, cung cấp cơ sở khoa học vững chắc để đánh giá và phát triển nhân lực tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam.

Từ đó, các kiến nghị được đề xuất như sau:

Thứ nhất, xây dựng hồ sơ năng lực cá nhân hóa thay vì đào tạo đồng loạt. Kết quả kiểm định Nonadditivity ($p < 0,001$) cho thấy mỗi điều dưỡng viên sở hữu hồ sơ năng lực riêng biệt. Do đó, các cơ sở nên triển khai hệ thống “competency mapping” - đánh giá từng nhân viên theo 4 chiều năng lực và thiết kế lộ trình đào tạo có mục tiêu nhằm tối ưu hóa hiệu quả và nguồn lực.

Thứ hai, chuẩn hóa quy trình vận hành cho năng lực Tích hợp chăm sóc trước khi triển khai đào tạo. Hệ số Kurtosis thấp của F4 (0,737) cho thấy, nhân viên chưa có nhận thức chung về yếu tố này, khiến đào tạo sẽ kém hiệu quả nếu thiếu nền tảng quy trình. Kinh nghiệm từ Nhật Bản “Japan Care Worker Framework” cho thấy chuẩn hóa quy trình phải đi trước đào tạo.

Thứ ba, bảo vệ và nhân rộng văn hóa Chăm sóc tận tâm như một lợi thế cạnh tranh. Chỉ số Skewness (-1,595) và Kurtosis (3,514) của F2 cho thấy đây đã trở thành chuẩn mực văn hóa tổ chức - một tài sản vô hình khó sao chép. Cần ghi nhận các hành vi tận tâm điển hình và tích hợp giá trị này vào quy trình tuyển dụng và định hướng nhân viên mới.

Thứ tư, áp dụng đánh giá Bootstrap định kỳ (6 tháng/lần) để theo dõi sự thu hẹp khoảng tin cậy của F3 và F4 theo thời gian - đây là chỉ số khách quan về mức độ đồng đều hóa năng lực, có giá trị đánh giá hiệu quả đào tạo cao hơn so với chỉ theo dõi điểm trung bình.

Thứ năm, xây dựng benchmark năng lực theo loại hình cơ sở dưỡng lão thông qua hợp tác với các cơ sở trong nước và khu vực châu Á, nhằm giúp các đơn vị định vị chính xác năng lực nhân viên trong bối cảnh ngành và xây dựng chiến lược phát triển nhân lực có tính cạnh tranh.

Hạn chế chính của nghiên cứu nằm ở cỡ mẫu nhỏ (71 phiếu hợp lệ), khiến các phân tích theo đặc điểm nhân khẩu học còn thiếu sức mạnh thống kê. Kết quả hiện mang tính thăm dò ban đầu và cần được kiểm chứng qua mở rộng mẫu, áp dụng mô hình phương trình cấu trúc (SEM) để xác nhận mối quan hệ nhân quả giữa bốn yếu tố năng lực với chất lượng chăm sóc và sự hài lòng của người cao tuổi.

- Abdi, S., Spann, A., Borilovic, J., De Witte, L., & Hawley, M. (2020). Understanding the care and support needs of older people: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*, 28(6), 1919-1930. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31331279/>
- Balint E. The possibilities of patient-centered medicine. *J R Coll Gen Pract*. 1969;17:269-276. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]
- Bing-Jonsson, P. C., Bjørk, I. T., Hofoss, D., Kirkevold, M., & Foss, C. (2015). Competence in advanced older people nursing: Development of the “Nursing Older People - Competence Evaluation Tool”. *International Journal of Older People Nursing*, 10(1), 59-72. <https://doi.org/10.1111/opn.12057>
- Donabedian, A. (1988). The quality of care: How can it be assessed? *The Journal of the American Medical Association*, 260(12), 1743-1748.
- Edvardsson, D., Sjögren, K., Lindkvist, M., Taylor, M., Edvardsson, K., & Sandman, P. O. (2015). Person-centred climate questionnaire (PCQ-S): Establishing reliability and cut-off scores in residential aged care. *Journal of Nursing Management*, 23, 315-323. <https://doi.org/10.1111/jonm.12132>
- Hwang, Jee-In et al. (2019). Patient Participation in Patient Safety and Its Relationships with Nurses’ Patient-Centered Care Competency, Teamwork, and Safety Climate. *Asian Nursing Research*, Volume 13, Issue 2, 130-136
- Fukada, M. (2020). Nursing competency: Definition, structure and development. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(1), 1-7. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5871720/>
- Goodwin, N. (2024). Square Peg - Round Hole? Reflections on the implementation of integrated care. *International Journal of Integrated Care*, 24(1). <https://ijic.org/articles/10.5334/ijic.9852>
- GSO, 2020 Báo cáo “Dự báo dân số Việt Nam giai đoạn 2019 - 2069”
- Håkansson Eklund, J., Holmström, I. K., Kumlin, T., Wolf, A., Olsson, L. E., Taft, C., ... & Summer Meranius, M. (2020). Same same or different? A review of reviews of person-centered and patient-centered care. *Patient Education and Counseling*, 103(1), 3-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738399118306232>
- Pakkonen, M., Stolt, M., Edvardsson, D., Pasanen, M., & Suhonen, R. (2023). Person-centred care competence and person-centred care climate described by nurses in older people’s long-term care-A cross-sectional survey. *International Journal of Older People Nursing*, 18(3), e12532. <https://doi.org/10.1111/opn.12532>
- Santana MJ, Manalili K, Jolley RJ, Zelinsky S, Quan H, Lu M. (2018). How to practice person-centred care: A conceptual framework. *Health Expect*. 2018 Apr;21(2):429-440. doi: 10.1111/hex.12640..
- Simces, Z. (2003). Exploring the Link Between Public Involvement/Citizen Engagement and Quality Health Care, Health Canada. Retrieved from <https://coilink.org/20.500.12592/6j6ksz0>
- World Social Report. (2023). *Leaving no one behind in an ageing world*. United Nations. <https://desapublications.un.org/publications/world-social-report-2023-leaving-no-one-behind-ageing-world>
- WHO. (2006). *Quality of care: a process for making strategic choices in health systems*. 38 p. ISBN 9241563249 9789241563246
- WHO. (2007). *Regional Office for the Western Pacific. People-Centred Health Care: A Policy Framework*. Manila: World Health Organization, Western Pacific Region
- WHO. (2008). *The world health report 2008: Primary health care - now more than ever*. Geneva: WHO.
- WHO. (2015). *World report on ageing and health*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2021). *Decade of Healthy Ageing 2021-2030*. World Health Organization. <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing>
- World Health Organization. (2025). *Integrated care for older people (ICOPE): Guidance for person-centred assessment and pathways in primary care* (2nd ed.). World Health Organization. <https://www.who.int/publications/item/9789240103726>
- van der Feltz-Cornelis, C., Attree, E., Heightman, M., Gabbay, M., & Allsopp, G. (2023). Integrated care pathways: A new approach for integrated care systems. *British Journal of General Practice*, 73(734), 422. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10471334/>

SỨC KHỎE TÂM THẦN BIỂU HIỆN QUA KHÓA CẠNH CẢM XÚC Ở HỌC SINH TRUNG HỌC CƠ SỞ TẠI TRƯỜNG MARIE CURIE, HÀ NỘI

PGS.TS. Nguyễn Thị Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Thienhuongtamly@gmail.com

Nguyễn Hoàng Đức

Lớp D19TL02, Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Nghiên cứu này nhằm khảo sát thực trạng sức khỏe tâm thần biểu hiện qua khía cạnh cảm xúc ở học sinh trung học cơ sở (THCS) tại Trường Marie Curie, Mỹ Đình, Hà Nội, năm học 2024-2025. Mẫu nghiên cứu gồm 389 học sinh từ khối 6 đến khối 9, được đánh giá bằng thang đo SDQ-25 kết hợp phỏng vấn sâu. Kết quả cho thấy, 12,9% học sinh có vấn đề cảm xúc và 6,2% ở mức ranh giới, trong đó tỷ lệ ở nữ sinh (21,3%) cao hơn đáng kể so với nam sinh (3,7%). Học sinh khối 7 ghi nhận tỷ lệ khó khăn cảm xúc cao nhất (20%). Các biểu hiện nổi bật bao gồm thiếu tự tin trong tình huống mới (66,6%), lo lắng thường xuyên (60,9%) và dễ sợ hãi (46,3%). Nghiên cứu khẳng định nhu cầu cấp thiết của việc sàng lọc định kỳ, tăng cường tư vấn tâm lý học đường và giáo dục kỹ năng cảm xúc - xã hội nhằm phòng ngừa, can thiệp sớm cho học sinh THCS.

Từ khóa: sức khỏe tâm thần, vấn đề cảm xúc, học sinh THCS, SDQ-25

MENTAL HEALTH AS REFLECTED THROUGH EMOTIONAL ASPECTS IN SECONDARY SCHOOL STUDENTS AT MARIE CURIE SCHOOL, HANOI

Abstract: This study aimed to investigate the mental health status expressed through emotional aspects in secondary school students at Marie Curie School, My Dinh, Hanoi, in the 2024-2025 school year. The study sample included 389 students from grades 6 to 9, assessed using the SDQ-25 scale combined with in-depth interviews. The results showed that 12.9% of students had emotional problems and 6.2% were at the borderline level, of which the rate in female students (21.3%) was significantly higher than that in male students (3.7%). Grade 7 students recorded the highest rate of emotional difficulties (20%). Prominent manifestations included lack of confidence in new situations (66.6%), frequent anxiety (60.9%), and fear (46.3%). The study confirms the urgent need for regular screening, increased school psychological counseling, and social-emotional skills education to prevent and provide early intervention for secondary school students.

Keywords: mental health, emotional problems, secondary school students, SDQ-25

Mã bài báo: JHS - 314

Ngày nhận bài sửa: 10/11/2025

Ngày nhận bài: 20/10/2025

Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 30/10/2025

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu

Sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở, đặc biệt là khía cạnh cảm xúc, đang trở thành vấn đề đáng quan tâm trên toàn cầu. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), trầm cảm và lo âu là hai nguyên nhân chính gây gánh nặng bệnh tật ở lứa tuổi vị thành niên, và khoảng 50% các rối loạn sức khỏe tâm thần ở người trưởng thành bắt đầu trước 18 tuổi nhưng phần lớn không được nhận diện và can thiệp kịp thời. Đại dịch COVID-19 càng làm trầm trọng thêm thực trạng này. Tại Việt Nam, khảo sát V-NAMHS (2023) cho thấy 7,7% thanh thiếu niên thường xuyên gặp khó khăn cảm xúc - hành vi nhiều hơn bình thường trong đại dịch. Tuy nhiên, bằng chứng theo bối cảnh trường học, đặc biệt là riêng về khía cạnh cảm xúc ở học sinh trung học cơ sở, còn rất hạn chế. Trong khi đó, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, tiểu thang “vấn đề cảm xúc” trong SDQ có khả năng phát hiện sớm nhóm nguy cơ, liên quan chặt chẽ tới suy giảm chức năng học tập và nguy cơ bỏ học, đồng thời có thể được sử dụng hiệu quả để sàng lọc tại trường học. Năm 2015, một khảo sát trên 6.639 học sinh THCS tại 5 tỉnh Vĩnh Phúc, Hà Nam, Bình Định, An Giang và Gia Lai, sử dụng thang đo SDQ, cho thấy 6,4% học sinh có vấn đề cảm xúc và 7,0% ở mức nghi ngờ. Bên cạnh đó, các vấn đề về kỹ năng xã hội và mối quan hệ bạn bè cũng được ghi nhận ở tỷ lệ đáng kể. Đáng chú ý, tỷ lệ gặp vấn đề cảm xúc ở học sinh nữ (6,8%) cao hơn so với học sinh nam (5,9%), phản ánh sự khác biệt giới trong sức khỏe tâm thần lứa tuổi này (Diễm & Thăng, 2018). Trong khi đó, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, tiểu thang “vấn đề cảm xúc” trong SDQ có khả năng phát hiện sớm nhóm nguy cơ liên quan chặt chẽ tới suy giảm chức năng học tập và nguy cơ bỏ học, đồng thời có thể được sử dụng hiệu quả để sàng lọc tại trường học. Thêm vào đó, các nghiên cứu quốc tế chỉ ra rằng các chương trình can thiệp tại trường học, nếu được thiết kế phù hợp với văn hóa và nguồn lực địa phương, có thể giúp giảm đáng kể những khó khăn về cảm xúc và cải thiện kỹ năng ứng phó của học sinh (Grande và cộng sự, 2023). Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu “Sức khỏe tâm thần biểu hiện qua khía cạnh cảm xúc ở học sinh THCS: Nghiên cứu tại Trường Marie Curie, Mỹ Đình, Hà Nội” không chỉ góp phần lấp khoảng trống dữ liệu địa phương mà còn tạo cơ sở khoa học để xây dựng các giải pháp sàng lọc, tư vấn và can thiệp sớm, hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe tinh thần học đường.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Một số khái niệm cơ bản

* Khái niệm sức khỏe tâm thần

Bài viết của Galderisi (2024) phân tích sự phát triển của khái niệm sức khỏe tâm thần qua nhiều giai đoạn. Năm 1948, J.C. Flugel đã xem sức khỏe tâm thần là trạng thái cho phép cá nhân phát triển tối ưu về thể chất, trí tuệ và cảm xúc trong mối quan hệ với người khác. Đến năm 1950, WHO mở rộng khái niệm này, nhấn mạnh khả năng hòa hợp các xung đột nội tâm, duy trì mối quan hệ lành mạnh và tham gia vào những thay đổi tích cực của môi trường sống. Năm 2004, WHO chính thức sử dụng định nghĩa “trạng thái hạnh phúc” (state of well-being), vốn vẫn được duy trì đến hiện tại. Năm 2015, Galderisi và cộng sự đề xuất một cách tiếp cận mới: Sức khỏe tâm thần là “trạng thái cân bằng nội tại động” (dynamic state of internal equilibrium), bao gồm khả năng điều tiết cảm xúc, đồng cảm, linh hoạt thích nghi và duy trì sự hài hòa giữa thể chất và tinh thần. Đến năm 2022, WHO tiếp tục khẳng định lại khái niệm này, đồng thời nhấn mạnh vai trò của việc “học tập tốt, làm việc tốt” và đóng góp tích cực cho cộng đồng. (Galderisi và cộng sự, 2024).

Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) định nghĩa về sức khỏe: “Sức khỏe tốt là trạng thái hoàn toàn thoải mái về cơ thể, tâm thần và xã hội, chứ không phải là chỉ không có bệnh hay tật” (WHO, 2022). Với định nghĩa của WHO, hầu hết các cá nhân có thể tự biết được mình có khỏe mạnh về cơ thể hay không. Trên thực tế, một số người trông tương đối là khỏe mạnh nhưng lại mắc bệnh nan y thông qua sự kiểm tra lâm sàng. Như vậy, khái niệm “sức khỏe” không chỉ nên đánh giá qua việc cá nhân có mắc các bệnh tật hay không, suy nghĩ cá nhân có lạc quan hay không. Khái niệm “sức khỏe” nên được hiểu rộng hơn.

Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2024) định nghĩa SKTT “là trạng thái khỏe mạnh về mặt tinh thần giúp con người có thể đối phó với những căng thẳng trong cuộc sống, nhận ra khả năng của mình, học tập tốt và làm việc tốt, cũng như đóng góp cho cộng đồng. Sức khỏe tâm thần có giá trị nội tại và giá trị công cụ, là một phần không thể thiếu đối với sức khỏe của chúng ta.

Theo từ điển tâm lý học của tác giả Vũ Dũng: *Sức khỏe tâm thần là một trạng thái thoải mái, dễ chịu về tinh thần, không có các biểu hiện rối loạn về tâm thần, một trạng thái đảm bảo cho sự điều khiển hành vi, hoạt động phù hợp với môi trường* (Dũng, 2008).

* Khái niệm cảm xúc

Theo góc nhìn tâm lý học hiện đại, “cảm xúc” được xem như một phản ứng ngắn hạn có nguồn gốc sinh

học, bao gồm 4 thành phần: trải nghiệm, nhận thức, phản ứng thể lý và hành vi, xuất hiện để đáp ứng một sự kiện kích thích cụ thể. Lý thuyết Keltner & Gross (1999) nhấn mạnh bốn thành phần tích hợp: sự trải nghiệm bản thân, nhận thức về sự kiện, phản ứng thể lý và hành vi biểu đạt, tất cả cùng vận hành như một đơn vị toàn diện (Keltner, D., & Gross, J.J., 1999).

Trang *ScienceDirect* mô tả cảm xúc là phản ứng ngắn hạn (từ vài giây đến vài giờ), bao gồm cảm giác, trạng thái sinh lý và xu hướng hành động, có giá trị tích cực hoặc tiêu cực và mức độ kích động khác nhau; thường được nhận biết qua các cảm xúc cơ bản như giận, sợ, buồn, ghê tởm và vui.

Cảm xúc bao gồm các trạng thái tình cảm (ví dụ: vui, buồn, ngạc nhiên, giận dữ) mang tính kích thích hoặc thúc đẩy hành vi; có thể dẫn đến phản ứng hoặc hành vi nhất định... Điều chỉnh nhận thức và biểu hiện cảm xúc có thể tăng cường sức khỏe tâm thần tốt (Fusar-Poli và cộng sự, 2020).

Như vậy, cảm xúc là trạng thái tâm lý của con người, bao gồm những cảm nhận, suy nghĩ và phản ứng của cơ thể đối với các tác động từ bên trong và bên ngoài.

* Khái niệm học sinh trung học cơ sở

Thông tư 19/2017/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành Hệ thống chỉ tiêu thống kê ngành giáo dục đưa ra khái niệm: *Học sinh trung học cơ sở là học sinh tại các khối lớp từ lớp 6 đến lớp 9 đang học tập tại các trường trung học cơ sở và các trường phổ thông nhiều cấp học.*

* Khái niệm sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở biểu hiện qua cảm xúc

Từ các quan điểm trên, trong phạm vi bài viết này, chúng tôi cho rằng: *Sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở biểu hiện qua cảm xúc là một trạng thái thoải mái, dễ chịu về tinh thần, đảm bảo cho sự điều khiển hành vi, hoạt động phù hợp với môi trường được biểu hiện qua trạng thái tâm lý của con người, bao gồm những cảm nhận, suy nghĩ và phản ứng của cơ thể đối với các tác động từ bên trong và bên ngoài của học sinh tại các khối lớp từ lớp 6 đến lớp 9 đang học tập tại các trường trung học cơ sở và các trường phổ thông nhiều cấp học.*

2.2. Đặc điểm tâm lý học sinh trung học cơ sở

Học sinh trung học cơ sở nằm trong giai đoạn vị thành niên, thường từ 11-15 tuổi, là thời kỳ chuyển tiếp quan trọng từ trẻ em sang người trưởng thành. Ở giai đoạn này, học sinh có sự phát triển mạnh mẽ về thể chất, nhận thức, cảm xúc và quan hệ xã hội, nhưng đồng thời cũng dễ gặp những biến động tâm lý đáng kể. Các

đặc điểm tâm lý nổi bật của lứa tuổi này có thể tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến vấn đề cảm xúc.

Trước hết, đây là giai đoạn các em bắt đầu hình thành rõ nét cái tôi cá nhân, mong muốn khẳng định bản thân, nhưng lại thiếu kinh nghiệm và kỹ năng ứng phó với áp lực. Theo Erikson (1968), lứa tuổi vị thành niên đối diện với nhiệm vụ phát triển tâm lý - xã hội là “định hình bản sắc”. Nếu không được hỗ trợ phù hợp, các em dễ rơi vào tình trạng bối rối về vai trò, thiếu tự tin và lo âu xã hội.

Thứ hai, sự thay đổi mạnh mẽ về nội tiết tố trong tuổi dậy thì làm gia tăng độ nhạy cảm cảm xúc, khiến học sinh dễ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố môi trường như áp lực học tập, mâu thuẫn bạn bè hoặc bất ổn trong gia đình. Nghiên cứu của Patton và cộng sự (2016) trên 10.000 thanh thiếu niên ở 21 quốc gia cho thấy, tỷ lệ xuất hiện triệu chứng lo âu và trầm cảm ở lứa tuổi 12-15 tăng nhanh hơn giai đoạn trước đó, đặc biệt ở nữ sinh.

Thứ ba, nhận thức xã hội ở học sinh THCS phát triển nhanh, các em bắt đầu quan tâm nhiều hơn đến đánh giá của người khác. Điều này giúp mở rộng kỹ năng xã hội nhưng cũng làm tăng nguy cơ lo âu xã hội. Nghiên cứu của Blakemore và Mills (2014) khẳng định vùng não liên quan đến nhận thức xã hội (social cognition) hoạt động mạnh mẽ trong giai đoạn vị thành niên, dẫn đến mức độ nhạy cảm cao hơn với áp lực đồng trang lứa.

Những đặc điểm tâm lý nói trên cho thấy, giai đoạn THCS là thời điểm có tính nhạy cảm cao đối với sự xuất hiện và phát triển của các vấn đề cảm xúc. Việc nhận diện rõ các đặc trưng này giúp xây dựng chương trình phòng ngừa và can thiệp phù hợp, đáp ứng đúng nhu cầu phát triển của học sinh lứa tuổi vị thành niên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Phương pháp này được sử dụng nhằm thu thập, chọn lọc và phân tích các tài liệu liên quan trực tiếp đến sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở, đặc biệt là khía cạnh cảm xúc. Các tài liệu được tìm kiếm từ những nguồn đáng tin cậy như sách chuyên khảo, tạp chí khoa học, luận văn, báo cáo nghiên cứu, cơ sở dữ liệu học thuật và các báo cáo thống kê của các tổ chức y tế - giáo dục trong và ngoài nước.

Các tài liệu được phân tích để tổng hợp cơ sở lý luận cho đề tài, đồng thời so sánh thực trạng ở Trường THCS Marie Curie, Mỹ Đình với các kết quả nghiên cứu trước đó, qua đó nhận diện những điểm tương đồng, khác biệt và khoảng trống cần tiếp tục nghiên

cứu. Ngoài ra, các công cụ đánh giá tâm lý, đặc biệt là thang đo sức khỏe tâm thần SDQ-25, được xem xét kỹ lưỡng về cấu trúc, nội dung và độ tin cậy, nhằm đảm bảo sự phù hợp khi áp dụng cho đối tượng học sinh THCS trong nghiên cứu này.

3.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng nhằm thu thập dữ liệu thực tiễn về mức độ sức khỏe tâm thần của học sinh THCS Trường Marie Curie, Mỹ Đình, Hà Nội, qua đó mô tả thực trạng và xác định các yếu tố liên quan. Công cụ khảo sát là thang đo SDQ-25 (Strengths and Difficulties Questionnaire) - bảng hỏi đánh giá điểm mạnh và khó khăn của trẻ em và thanh thiếu niên từ 4-17 tuổi, do Robert Goodman (Viện Tâm thần London) phát triển năm 1997. Nhiều nghiên cứu quốc tế đã chứng minh SDQ-25 có độ nhạy và độ đặc hiệu cao khi so sánh với chẩn đoán lâm sàng theo ICD-10, với độ đặc hiệu đạt 94,6% (95% CI [94,1%; 95,1%]) và độ nhạy đạt 63,3% ([59,7%; 66,9%]). Ở Việt Nam, SDQ-25 đã được dịch, chuẩn hóa và áp dụng trong các nghiên cứu quy mô lớn, tiêu biểu như đề tài khoa học cấp Bộ của Tuấn (2006) và nghiên cứu trên trẻ vị thành niên tại 10 tỉnh/thành phố của Minh và cộng sự (2013).

Quy trình khảo sát được thực hiện trực tiếp tại trường, với sự đồng thuận của phụ huynh và sự tham gia tự nguyện của học sinh. Kết quả bảng hỏi cung cấp dữ liệu định lượng về tình trạng sức khỏe tâm thần của học sinh, đặc biệt là khía cạnh cảm xúc. Cần lưu ý, SDQ-25 là công cụ sàng lọc, không thay thế cho chẩn đoán y khoa; việc xác định chính xác tình trạng rối nhiễu tâm lý vẫn cần thăm khám và kết luận bởi các chuyên gia tâm thần học hoặc tâm lý lâm sàng.

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Phỏng vấn sâu ngẫu nhiên 1 học sinh nhằm bổ sung và làm rõ những kết quả định lượng về vấn đề cảm xúc thu được từ khảo sát bằng thang đo SDQ-25, đồng thời khám phá sâu hơn các yếu tố tác động đến khía cạnh này ở học sinh THCS. Nội dung phỏng vấn tập trung vào cảm nhận của học sinh về trạng thái cảm xúc của bản thân (ví dụ: buồn bã, lo âu, căng thẳng), nguyên nhân dẫn đến những cảm xúc tiêu cực, cách các em ứng phó, cũng như vai trò hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, thầy cô và nhà trường. Hình thức phỏng vấn bán cấu trúc được áp dụng để vừa đảm bảo sự thống nhất về nội dung, vừa tạo không gian thoải mái giúp học sinh chia sẻ trải nghiệm cá nhân một cách chân thực. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện trực tiếp tại trường, có ghi âm và

ghi chép sau khi được sự đồng ý của học sinh và phụ huynh. Dữ liệu thu thập được mã hóa, phân loại theo nhóm chủ đề và phân tích nội dung, từ đó xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến vấn đề cảm xúc, góp phần lý giải và bổ sung cho kết quả định lượng, đồng thời làm cơ sở đề xuất giải pháp phù hợp.

3.4. Phương pháp xử lý số liệu

Dữ liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 27. Các phân tích mô tả được thực hiện nhằm xác định tần suất, tỷ lệ phần trăm và điểm trung bình của các biến, đặc biệt tập trung vào thang phụ "Vấn đề cảm xúc" trong bộ công cụ SDQ-25. Đối với các mục đảo điểm, dữ liệu được quy đổi theo hướng dẫn của thang đo trước khi tính điểm thang phụ và tổng điểm khó khăn. Sau khi xử lý, dữ liệu định lượng được đối chiếu và so sánh với kết quả thu được từ phỏng vấn sâu, nhằm có cái nhìn toàn diện hơn về thực trạng vấn đề cảm xúc của học sinh THCS tại Trường Marie Curie, Mỹ Đình. Để kiểm tra độ tin cậy của thang đo SDQ-25, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phân tích hệ số Cronbach's Alpha, kết quả cho thấy hệ số Alpha = 0,756, chứng tỏ các thang đo có độ tin cậy tốt và phù hợp cho phân tích tiếp theo.

4. Kết quả nghiên cứu

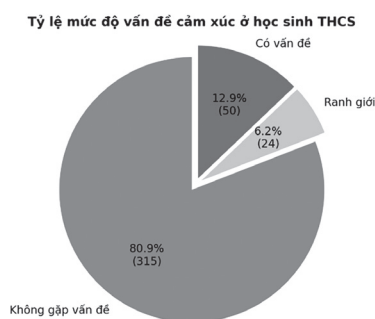
4.1. Mô tả về khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu của đề tài là học sinh trung học cơ sở đang theo học tại Trường Marie Curie, Hà Nội, trong năm học 2024-2025. Tổng số khách thể tham gia khảo sát là 389 học sinh, được chọn ngẫu nhiên từ các khối lớp 6 đến 9, không phân biệt giới tính hay thành tích học tập. Các học sinh này đến từ nhiều gia đình có điều kiện kinh tế - xã hội khác nhau, tạo nên sự đa dạng về đặc điểm cá nhân và môi trường sinh hoạt. Đây là nhóm lứa tuổi đang trong giai đoạn phát triển mạnh về thể chất, nhận thức và tâm lý, đặc biệt nhạy cảm với các tác động từ môi trường học tập, gia đình và xã hội.

Mẫu khảo sát được phân bố như sau: khối 6 có 85 học sinh (21,9%), khối 7 có 75 học sinh (19,3%), khối 8 có 132 học sinh (33,9%) và khối 9 có 97 học sinh (24,9%). Khối 8 có số lượng học sinh tham gia nhiều nhất, cho thấy sự tập trung đáng kể ở nhóm học sinh đang ở giai đoạn giữa và cuối bậc THCS - thời kỳ chuyển tiếp quan trọng về nhận thức, cảm xúc và hành vi xã hội. Về giới tính, trong tổng số 389 học sinh có 187 nam (48,1%), 199 nữ (51,2%) và 3 học sinh thuộc giới tính khác (0,8%), phản ánh tỷ lệ giới tính trong mẫu tương đối cân bằng.

4.2. Thực trạng sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở biểu hiện qua khía cạnh cảm xúc

Hình 1. Mức độ sức khỏe tâm thần của học sinh trung học cơ sở biểu hiện qua khía cạnh cảm xúc



Nguồn: Kết quả khảo sát của Nhóm tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, trong tổng số 389 học sinh THCS tại Trường Marie Curie, Hà Nội, có 315 học sinh (80,9%) không gặp vấn đề về cảm xúc, 24 học sinh (6,2%) ở mức ranh giới, và 50 học sinh (12,9%) được xác định có vấn đề cảm xúc. Nhìn chung, đa số học sinh không có khó khăn đáng kể về mặt cảm xúc. Tuy nhiên, tỷ lệ học sinh có vấn đề (12,9%) và ở mức ranh giới (6,2%) vẫn là con số cần quan tâm, vì nhóm này có nguy cơ gặp rối nhiễu tâm lý trong tương lai nếu không được hỗ trợ kịp thời.

Tỷ lệ 12,9% học sinh có vấn đề cảm xúc phản ánh thực tế rằng một bộ phận học sinh THCS đang phải đối mặt với các khó khăn tâm lý như lo âu, buồn bã kéo dài hoặc mất hứng thú học tập. Đây là giai đoạn vị thành

niên - thời kỳ có nhiều biến động tâm sinh lý, dễ chịu ảnh hưởng từ áp lực học tập, quan hệ bạn bè, mâu thuẫn gia đình và sự thay đổi môi trường sống. Nhóm ở mức “ranh giới” (6,2%) là đối tượng đặc biệt quan trọng vì có thể chuyển sang mức “có vấn đề” nếu không được can thiệp sớm.

Kết quả này thấp hơn so với báo cáo của WHO (2021), cho rằng khoảng 14% trẻ em và vị thành niên trên toàn cầu gặp các vấn đề sức khỏe tâm thần, trong đó rối loạn lo âu và trầm cảm là phổ biến nhất. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Đặng Hoàng Minh và cộng sự (2013) sử dụng thang SDQ trên học sinh THCS ở 10 tỉnh/thành phố cho thấy, khoảng 15,6% học sinh có khó khăn về cảm xúc - cao hơn so với tỷ lệ 12,9% trong nghiên cứu này. Tuy nhiên, kết quả lại tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Phương Hoa (2014) ở học sinh THCS tại Hà Nội, ghi nhận tỷ lệ khó khăn cảm xúc khoảng 13%.

Sự khác biệt về tỷ lệ có thể xuất phát từ các yếu tố như môi trường học tập, điều kiện kinh tế - xã hội, sự hỗ trợ từ gia đình và nhà trường. Trường Marie Curie là môi trường có cơ sở vật chất tốt, chú trọng giáo dục kỹ năng sống, có thể góp phần giúp học sinh duy trì trạng thái cảm xúc ổn định hơn so với một số trường ở khu vực khó khăn. Tuy nhiên, con số 12,9% vẫn là cảnh báo cần thiết, cho thấy nhu cầu triển khai các chương trình sàng lọc định kỳ, tư vấn tâm lý học đường và hoạt động giáo dục kỹ năng cảm xúc - xã hội cho học sinh.

Bảng 1. Vấn đề cảm xúc của học sinh theo giới tính và khối lớp

Đặc điểm		Mức độ						Tổng	
		Không gặp vấn đề		Ranh giới		Có vấn đề			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Khối lớp	Lớp 6	75	88,2	2	2,4	8	9,4	85	100
	Lớp 7	55	73,3	5	6,7	15	20	75	100
	Lớp 8	108	81,8	10	7,6	14	10,6	132	100
	Lớp 9	77	79,4	7	7,2	13	13,4	97	100
Giới tính	Nam	174	93	6	3,2	7	3,7	187	100
	Nữ	141	69,8	18	8,9	43	21,3	202	100

Nguồn: Số liệu từ kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả phân tích Bảng 1 cho thấy: Theo giới tính, học sinh nữ có tỷ lệ gặp vấn đề cảm xúc cao hơn đáng kể so với học sinh nam. Cụ thể, 21,3% nữ sinh được khảo sát cho biết đang gặp vấn đề về cảm xúc, trong khi tỷ lệ này ở nam giới chỉ là 3,7%. Ngoài ra, tỷ lệ nữ sinh rơi vào nhóm “ranh giới” cũng cao hơn (8,9% so với 3,2%), cho thấy nữ sinh có xu hướng nhạy cảm và dễ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố tâm lý - xã hội hơn so với nam sinh. Điều này phù hợp với nhiều nghiên cứu trước đây trong

và ngoài nước, cho rằng nữ giới trong độ tuổi vị thành niên thường có mức độ lo âu và dễ tổn thương cảm xúc cao hơn do sự biến đổi nội tiết tố, cũng như kỳ vọng xã hội về thành tích và hình ảnh cá nhân. Sự khác biệt này có thể được lý giải bởi cả yếu tố sinh học lẫn xã hội. Về sinh học, sự thay đổi hormone trong giai đoạn dậy thì, đặc biệt là estrogen và progesterone ảnh hưởng mạnh đến vùng não điều tiết cảm xúc, khiến nữ sinh dễ dao động tâm trạng và nhạy cảm hơn trước các kích thích

tâm lý (Fusar-Poli và cộng sự, 2020). Về xã hội, nữ sinh thường chịu kỳ vọng cao về hình ảnh, thành tích học tập và hành vi ứng xử, trong khi lại ít được khuyến khích thể hiện cảm xúc tiêu cực. Điều này dẫn đến việc cảm xúc bị dồn nén, biểu hiện ra dưới dạng lo âu, buồn bã hoặc dễ khóc. Ngược lại, nam sinh có xu hướng che giấu cảm xúc yếu đuối do ảnh hưởng của khuôn mẫu văn hóa (“con trai không được khóc”), nên các phản ứng tiêu cực có thể chuyển hóa thành hành vi bốc đồng, tức giận hoặc thờ ơ - những hình thức biểu hiện cảm xúc gián tiếp (Blakemore & Mills, 2014).

Xét theo khối lớp, học sinh khối 7 có tỷ lệ gặp vấn đề về cảm xúc cao nhất với 20% rơi vào nhóm “có vấn đề” và thêm 6,7% thuộc nhóm “ranh giới”. Điều này cho thấy, học sinh lớp 7, thường ở độ tuổi 12-13 là đối tượng dễ gặp khủng hoảng tâm lý khi bắt đầu bước vào giai đoạn giữa tuổi dậy thì, thời điểm có nhiều thay đổi mạnh mẽ cả về thể chất lẫn nhận thức, trong khi kỹ năng điều tiết cảm xúc chưa thực sự phát triển hoàn thiện. Học sinh khối 6 có tỷ lệ gặp vấn đề thấp nhất (9,4%), có thể vì các em mới chỉ bắt đầu bước vào tuổi dậy thì và vẫn chịu ảnh hưởng lớn từ môi trường tiểu học ổn định hơn. Tỷ lệ học sinh có vấn đề của khối 8 và khối 9 lần lượt là 10,6% và 13,4%, cho thấy tình trạng này vẫn duy trì tương đối cao trong những năm học cuối cấp THCS. Một số nghiên cứu trong nước cũng khẳng

định rằng học sinh ở giai đoạn giữa THCS (lớp 7-8) thường có mức độ lo âu và căng thẳng học tập cao nhất do phải thích nghi với hình thức học tập phức tạp hơn và áp lực thi cử ngày càng tăng (Nguyễn Thị Phương Hoa, 2016). Ngoài ra, ở độ tuổi này, các em bắt đầu mở rộng mối quan hệ xã hội, hình thành nhu cầu được thừa nhận trong nhóm bạn bè. Nếu không được chấp nhận hoặc gặp xung đột bạn bè, cảm xúc tiêu cực dễ phát sinh và tích tụ.

Tóm lại, giới tính và độ tuổi học đường là hai yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe cảm xúc của học sinh THCS. Nữ sinh và học sinh khối 7 nổi bật là nhóm dễ bị tổn thương nhất, cần được quan tâm đặc biệt trong các chương trình sàng lọc, tư vấn tâm lý và giáo dục kỹ năng cảm xúc - xã hội (SEL). Việc nhận diện sự khác biệt này giúp nhà trường và phụ huynh có chiến lược hỗ trợ phù hợp với từng nhóm đối tượng, nhằm giảm nguy cơ phát triển các rối nhiễu cảm xúc trong tương lai.

Đa số học sinh không gặp vấn đề hoặc chỉ ở mức ranh giới. Tuy nhiên, việc có tới 50 học sinh (tương đương 12,9%) rơi vào nhóm “có vấn đề” về cảm xúc là điều đáng lưu tâm. Nhóm này có thể gặp phải các biểu hiện như lo âu kéo dài, trầm cảm nhẹ, hoặc khó khăn trong điều tiết cảm xúc, ảnh hưởng đến giấc ngủ và học tập.

Bảng 2. Điểm số và tần suất trả lời các câu hỏi về cảm xúc trong thang đo SDQ-25

Câu hỏi	Tổng thể		Mức độ (%)		
	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Không đúng	Đúng một phần	Hoàn toàn đúng
Em thường đau đầu, đau bụng hoặc ốm	0,33	0,556	71,5	24,2	4,4
Em thường lo lắng	0,78	0,714	39,1	44,2	16,7
Em thường buồn hoặc mau khóc	0,6	0,698	52,2	35,5	12,3
Em cảm thấy mất bình tĩnh trong các tình huống mới, dễ mất tự tin	0,86	0,713	33,4	47,3	19,3
Em có nhiều nỗi sợ, dễ bị sợ hãi	0,6	0,714	53,7	32,9	13,4
Tổng	0,63	0,485			

Nguồn: Số liệu từ kết quả khảo sát của nhóm tác giả (2025)

Kết quả phân tích trong Bảng 2 cho thấy, mức độ biểu hiện các vấn đề về cảm xúc ở học sinh có sự phân hóa rõ rệt giữa các biểu hiện cụ thể. Sức khỏe tâm thần của học sinh THCS nhìn chung ở mức ổn định, đa số ít gặp triệu chứng tiêu cực về cơ thể và cảm xúc. Tuy nhiên, lo âu, buồn bã và đặc biệt là mất bình tĩnh, thiếu tự tin trong tình huống mới vẫn xuất hiện ở tỷ lệ khá cao, cho thấy cần được quan tâm và hỗ trợ về kỹ năng kiểm soát cảm xúc, tăng cường sự tự tin và khả năng thích ứng. Trong số năm biểu hiện được khảo sát, câu hỏi

“Em cảm thấy mất bình tĩnh trong các tình huống mới, dễ mất tự tin” có điểm trung bình cao nhất (0,86), đồng thời cũng có tỷ lệ học sinh trả lời “hoàn toàn đúng” và “đúng một phần” cao nhất (lần lượt là 19,3% và 47,3%). Điều này phản ánh sự thiếu tự tin, lo âu trong các tình huống mới là vấn đề cảm xúc nổi bật nhất mà học sinh trung học cơ sở đang gặp phải. Đây là một trong những biểu hiện nổi bật nhất trong nghiên cứu, cho thấy nhiều học sinh dễ lo sợ khi phải đối diện với môi trường mới, như thuyết trình trước lớp, làm quen bạn mới hoặc

tham gia hoạt động tập thể. Về bản chất, đây là dạng lo âu xã hội phản ứng sợ bị đánh giá, bị chê cười hoặc thất bại. Khi thiếu kỹ năng ứng phó, cảm xúc lo âu này dễ dẫn đến né tránh giao tiếp, rút lui khỏi tập thể hoặc giảm hiệu quả học tập.

Bên cạnh đó, hai biểu hiện khác là “Em thường lo lắng” (0,78 điểm trung bình) và “Em có nhiều nỗi sợ, dễ bị sợ hãi” (0,6 điểm trung bình) cũng được ghi nhận với tỷ lệ học sinh trả lời “hoàn toàn đúng” và “đúng một phần” tương đối cao, lần lượt là 60,9% và 46,3%. Điều này cho thấy, nhóm học sinh có xu hướng dễ rơi vào trạng thái lo âu và sợ hãi - những cảm xúc đặc trưng của các rối loạn lo âu ở tuổi vị thành niên. Ở giai đoạn vị thành niên, khả năng tư duy trừu tượng phát triển nhưng khả năng kiểm soát cảm xúc chưa hoàn thiện, khiến học sinh dễ sa vào vòng lặp “nghĩ quá nhiều” và lo sợ kết quả tiêu cực. Lo âu kéo dài có thể làm giảm khả năng tập trung, gây mất ngủ và ảnh hưởng đến thành tích học tập, đồng thời làm giảm niềm vui trong cuộc sống học đường. Nỗi sợ ở lứa tuổi này có thể bắt nguồn từ những yếu tố tưởng nhỏ (như sợ thi trượt, sợ bị mắng, sợ cô đơn), nhưng nếu lặp lại thường xuyên, chúng sẽ hình thành khuôn mẫu phản ứng cảm xúc quá mức. Học sinh dễ sợ hãi thường có hệ thần kinh nhạy cảm, phản ứng mạnh với kích thích, và nếu không được hướng dẫn điều tiết cảm xúc, nguy cơ phát triển các rối loạn lo âu hoặc trầm cảm nhẹ sẽ tăng lên.

Ngược lại, biểu hiện mang tính thể chất như “Em thường đau đầu, đau bụng hoặc ốm...” có điểm trung bình thấp nhất (0,33) với 71,5% học sinh cho rằng điều này “không đúng” với bản thân. Điều này hàm ý rằng, các triệu chứng cảm xúc ở học sinh chủ yếu thể hiện qua mặt tinh thần, hành vi hơn là biểu hiện về mặt thể chất.

Tổng điểm trung bình của các biểu hiện cảm xúc là 0,63, cho thấy mức độ xuất hiện các vấn đề cảm xúc là tương đối đáng lưu ý trong nhóm đối tượng nghiên cứu. Điều này phản ánh nhu cầu cần thiết của việc sàng lọc, can thiệp và hỗ trợ tâm lý sớm cho học sinh trong giai đoạn vị thành niên - thời điểm dễ bị tổn thương trước những thay đổi nội tâm và tác động xã hội mạnh mẽ. Bảng số liệu cho thấy, sức khỏe tâm thần của học sinh THCS nhìn chung khá ổn định, phần lớn ít bị ảnh hưởng nặng nề bởi các cảm xúc tiêu cực. Tuy vậy, một bộ phận học sinh vẫn thường xuyên lo lắng, buồn bã, dễ mất bình tĩnh và thiếu tự tin trong những tình huống mới. Điều này cho thấy, bên cạnh trạng thái tinh thần nhìn chung thoải mái, vẫn cần có sự hỗ trợ để các em nâng cao khả năng kiểm soát cảm xúc và củng cố sự tự tin.

Nhiều em cho biết cảm xúc tiêu cực thường xuất hiện khi chịu áp lực điểm số hoặc bị so sánh với bạn bè.

Ngoài ra, sự thiếu gắn kết cảm xúc trong gia đình khi cha mẹ ít chia sẻ, bận rộn hoặc có kỳ vọng cao cũng góp phần làm gia tăng cảm giác cô đơn, buồn chán. Trong môi trường học đường hiện nay, sự chú trọng vào thành tích đôi khi khiến học sinh khó được bộc lộ cảm xúc một cách tự nhiên.

Kết quả cho thấy, các biểu hiện cảm xúc của học sinh không chỉ phản ánh trạng thái nhất thời mà còn thể hiện mức độ thích ứng tâm lý trước áp lực học tập và các mối quan hệ xã hội. Những cảm xúc như lo âu, buồn bã hay sợ hãi là dấu hiệu cảnh báo sớm về sự mất cân bằng tâm thần - cảm xúc, nếu kéo dài có thể ảnh hưởng đến khả năng tập trung, động lực học tập và tương tác xã hội. Ở lứa tuổi THCS, học sinh đang trong giai đoạn phát triển bản sắc cá nhân, dễ nhạy cảm và chịu ảnh hưởng mạnh của đánh giá từ bạn bè, thầy cô và gia đình. Việc tỷ lệ khó khăn cảm xúc cao hơn ở nữ sinh và học sinh khối 7, cho thấy tác động kết hợp giữa yếu tố sinh học (thay đổi nội tiết tố) và xã hội (áp lực thành tích, kỳ vọng gia đình). Điều này khẳng định, sức khỏe tâm thần của học sinh không thể tách rời môi trường sống, mà cần được nhìn nhận như một quá trình tương tác giữa cá nhân - gia đình - nhà trường, đòi hỏi sự hỗ trợ sớm và bền vững.

Em H. (lớp 8) chia sẻ: *“Có những lúc em thấy rất buồn và chán nản nhưng không biết nói với ai. Em thường hay tức giận vô cớ, có khi em khóc một mình trong phòng. Em sợ bị bạn bè chê cười nên chỉ im lặng. Ba mẹ em thì bận rộn, ít khi hỏi han cảm xúc của em nên em cảm thấy mình phải tự vượt qua”*.

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã chỉ ra rằng, mặc dù phần lớn học sinh THCS tại Trường Marie Curie, Mỹ Đình, Hà Nội, có trạng thái cảm xúc ổn định, song vẫn tồn tại một tỷ lệ không nhỏ (12,9%) đang gặp vấn đề cảm xúc và 6,2% ở mức ranh giới. Đáng chú ý, tỷ lệ khó khăn cảm xúc ở nữ sinh cao hơn nam sinh, và học sinh khối 7 có tỷ lệ cao nhất so với các khối còn lại. Các biểu hiện thường gặp bao gồm thiếu tự tin khi đối mặt với tình huống mới, lo lắng kéo dài và dễ sợ hãi. Những khó khăn này nếu không được phát hiện và can thiệp kịp thời có thể dẫn đến rối loạn cảm xúc, ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả học tập, khả năng thích ứng xã hội và sự phát triển tâm lý - nhân cách của học sinh.

Từ kết quả nghiên cứu, có thể khẳng định tầm quan trọng của việc triển khai các chương trình sàng lọc định kỳ bằng các công cụ đáng tin cậy như SDQ-25, kết hợp với hoạt động tư vấn tâm lý học đường, giáo dục kỹ năng cảm xúc - xã hội, và tăng cường phối hợp giữa gia đình - nhà trường - cộng đồng. Đồng thời, việc xây dựng môi trường học đường thân thiện, hỗ trợ và khuyến khích

học sinh chia sẻ cảm xúc sẽ góp phần phòng ngừa, can thiệp sớm và nâng cao sức khỏe tinh thần cho học sinh ở giai đoạn vị thành niên. Trong tương lai, các nghiên cứu có thể mở rộng phạm vi khảo sát ra nhiều trường học với điều kiện kinh tế - xã hội khác nhau, hoặc tiến hành nghiên cứu dọc để theo dõi sự thay đổi về cảm xúc của học sinh theo thời gian, từ đó đề xuất các giải pháp hỗ trợ bền vững và hiệu quả hơn.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về sức khỏe tâm thần học sinh, song các khảo sát chuyên biệt về khía cạnh cảm xúc ở lứa tuổi THCS trong từng bối cảnh trường học cụ thể còn hạn chế. Nhiều công trình mới dừng ở mô tả tỷ lệ mắc mà chưa làm rõ mối liên hệ giữa yếu tố cá nhân, gia đình và môi trường học đường. Nghiên cứu này góp phần bổ sung khoảng trống đó, đồng thời mở ra hướng cho các nghiên cứu tiếp theo theo hướng mở rộng phạm vi khảo sát, thực hiện nghiên cứu dọc và thử nghiệm các chương trình can thiệp giáo dục cảm xúc - xã hội (SEL) phù hợp với học sinh Việt Nam.

6. Giải pháp

Từ những kết quả đã trình bày, có thể thấy sức khỏe cảm xúc của học sinh THCS vẫn còn nhiều vấn đề cần quan tâm, đặc biệt ở nữ sinh và học sinh khối 7. Để cải thiện tình hình, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa nhà

trường, gia đình và xã hội.

Thứ nhất, về phía nhà trường, cần xây dựng môi trường học tập thân thiện, giảm áp lực thành tích và khuyến khích học sinh chia sẻ cảm xúc. Việc tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề, câu lạc bộ kỹ năng sống hay các giờ tư vấn tâm lý định kỳ sẽ giúp học sinh được lắng nghe và học cách điều tiết cảm xúc của mình. Giáo viên cũng nên được bồi dưỡng kỹ năng nhận biết sớm dấu hiệu căng thẳng, lo âu ở học sinh để kịp thời hỗ trợ.

Thứ hai, ở góc độ gia đình, cha mẹ cần quan tâm hơn đến đời sống cảm xúc của con. Sự thấu hiểu, lắng nghe và đồng hành của cha mẹ là yếu tố quan trọng giúp trẻ cảm thấy an toàn, giảm lo âu và tự tin hơn trong học tập. Việc tạo ra không khí gia đình ấm áp, tránh so sánh hay áp đặt kỳ vọng quá cao sẽ giúp con dễ dàng chia sẻ khi gặp khó khăn.

Thứ ba, về phía cộng đồng và chính sách, cần đẩy mạnh tuyên truyền về sức khỏe tâm thần vị thành niên, đồng thời tăng cường các chương trình phối hợp giữa trường học và cơ sở y tế trong việc sàng lọc, tư vấn và can thiệp sớm. Những chương trình giáo dục kỹ năng cảm xúc - xã hội (SEL) nên được lồng ghép trong chương trình phổ thông để học sinh có cơ hội rèn luyện khả năng nhận biết, quản lý và thể hiện cảm xúc một cách lành mạnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Blakemore, S. J., & Mills, K. L. (2014). Is adolescence a sensitive period for sociocultural processing? *Annual Review of Psychology*, 65.
- Dũng, V. (2008). *Từ điển tâm lý học*. NXB Từ điển Bách khoa.
- Diễm, N.T.H., & Thăng, C.V. (2018). “Tỷ lệ hiện mắc các vấn đề sức khỏe tâm thần học sinh trung học cơ sở tại 5 tỉnh năm 2015”, *Y học Thành phố Hồ Chí Minh - Phụ bản*, 23(5), 586-591.
- Fusar-Poli, P., et al. (2020). Emotions include affective states... that can lead individuals to a certain response or behaviour. In *European Neuropsychopharmacology scoping review*. In *Cognitive Neuroscience*. Science Direct. Retrieved August 13, 2025, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0924977X19318693>
- Galderisi, S. (2024). The need for a consensual definition of mental health. *World Psychiatry*, 23(1), 52-53. <https://doi.org/10.1002/wps.21150>
- Grande, A. J., Hoffmann, M. S., Evans-Lacko, S., Zibold, C., de Miranda, C. T., Mcdaid, D., Tomasi, C., & Ribeiro, W. S. (2023). Efficacy of school-based interventions for mental health problems in children and adolescents in low and middle-income countries: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1012257. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1012257>
- Hoa, N.T. P. (2016). *Sự phát triển tâm lý của học sinh THCS*. Luận án Tiến sĩ. Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Minh, Đ. H., Bahr Weirss, Minh, N. C. (2013). *Sức khỏe tâm thần trẻ em Việt Nam: Thực trạng và các yếu tố nguy cơ*. Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Patton, G. C., Sawyer, S. M., Santelli, J. S., et al. (2016). Our future: A Lancet commission on adolescent health and wellbeing. *The Lancet*, 387(10036), 2423-2478. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)00579-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)00579-1)
- WHO. (2022). *Mental Health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- WHO. (2024). *Mental health*. https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1
- WHO. (2024). *Adolescent and young adult health: Key facts*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescents-health-risks-and-solutions,26/11/2024>

KHUYẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC DU LỊCH

TS. Nguyễn Thị Tuyết Vân

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vanntt@ulsa.edu.vn

TS. Vũ Thị Thanh Huyền

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vuhuyen@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Xử phạt vi phạm hành chính nói chung và xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch nói riêng là công cụ quan trọng trong hoạt động quản lý nhà nước nhằm duy trì trật tự, kỷ cương trong quản lý hành chính của Nhà nước. Để du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, cần phát triển theo hướng tập trung, có trọng điểm, gắn với việc tăng cường kiểm soát và xử lý các hành vi gây tác động tiêu cực đến cộng đồng, xã hội và sự phát triển bền vững của quốc gia. Các quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch cần được hoàn thiện như: Bổ sung thêm các hành vi vi phạm cần được xử phạt; tăng mức tiền xử phạt vi phạm hành chính; hoàn thiện quy định về thẩm quyền xử phạt... Bài viết đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch và đưa ra một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này.

Từ khóa: Xử phạt hành chính, vi phạm hành chính, du lịch.

RECOMMENDATION TO IMPROVE LEGISLATION ON ADMINISTRATIVE SANCTIONS IN THE TOURISM SECTOR

Abstract: Administrative sanctions in general, and administrative sanctions in the field of tourism in particular, are important tools in state management activities aimed at maintaining order and discipline in the administrative management of the State. For tourism to become a key economic sector and enhance national competitiveness, it needs to develop in a focused and priority-oriented manner, associated with strengthening control and handling behaviors that negatively impact the community, society, and the sustainable development of the nation. Regulations on administrative sanctions in the tourism sector need to be improved, such as: adding more behaviors that need to be penalized; increasing the amounts of administrative fines; completing regulations on penalty authority, etc. This article evaluates the current legal regulations on administrative sanctions in the field of tourism and provides some recommendations for improving the legislation in this sector.

Keywords: Administrative sanctions, administrative violation, tourism.

Mã bài báo: JHS - 315

Ngày nhận bài sửa: 15/01/2026

Ngày nhận bài: 03/01/2026

Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 9/01/2026

1. Đặt vấn đề

Các văn bản của Đảng về xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đều nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong giai đoạn mới. Ngày 20/01/2025, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 119-KL/TW về định hướng đổi mới, hoàn thiện quy trình xây dựng pháp luật có chi ra: “Gắn kết chặt chẽ giữa công tác xây dựng pháp luật và thi hành pháp luật. Xây dựng cơ chế thường xuyên đánh giá hiệu quả thực thi của văn bản quy phạm pháp luật sau ban hành để kịp thời nhận diện, xử lý hiệu quả những mâu thuẫn, chồng chéo, bất cập, những “điểm nghẽn” có nguyên nhân từ quy định của pháp luật” (Bộ Chính trị, 2025a, Mục 5). Tiếp đó, Bộ Chính trị đã có hai Nghị quyết: Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, trong đó đặt ra nhiệm vụ “đổi mới tư duy, định hướng xây dựng pháp luật theo hướng vừa bảo đảm yêu cầu quản lý nhà nước, vừa khuyến khích sáng tạo, giải phóng toàn bộ sức sản xuất, khơi thông mọi nguồn lực phát triển” (Bộ Chính trị, 2025b, Mục 2 Phần III). Các văn bản này khẳng định, hệ thống pháp luật về xử phạt hành chính phải bảo đảm tính hợp hiến, đồng bộ, minh bạch và khả thi; đồng thời phải phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Đảng cũng đặt ra yêu cầu tăng cường tính rắn đẽ, phòng ngừa, nhưng phải bảo đảm quyền con người, quyền công dân, và tránh lạm quyền trong quá trình áp dụng pháp luật. Việc hoàn thiện pháp luật xử phạt hành chính vì vậy được xem là một nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, bảo đảm trật tự, kỷ cương xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững.

Thể chế hóa các văn bản của Đảng, các cơ quan Quốc hội, Chính phủ đã ban hành các văn bản quy phạm có liên quan đến xử phạt vi phạm hành chính, đó là: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2025, cùng các luật liên quan như Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Thanh tra năm 2025 và các nghị định hướng dẫn thi hành, đặc biệt là Nghị định số 189/2025/NĐ-CP và Nghị định số 190/2025/NĐ-CP, đã dẫn đến sự thay đổi về thẩm quyền và các chức danh có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực văn hóa và quảng cáo, bao gồm các lực lượng như Công an, Quản lý thị trường, Hải quan và Thanh tra.

2. Tổng quan nghiên cứu

Xử phạt vi phạm hành chính nói chung và xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch nói riêng đã được một số tác giả quan tâm nghiên cứu dưới các hình thức như luận văn, bài báo. Cụ thể:

“Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch” của (Ly, 2016) đã phân tích cơ sở lý luận về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch; đánh giá thực trạng pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch tại Việt Nam; đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

“Xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch biển từ thực tiễn thành phố Hải Phòng” của (Nhu, 201) đã phân tích những vấn đề lý luận về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch biển; đánh giá thực trạng xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch biển tại thành phố Hải Phòng; đề xuất giải pháp đảm bảo xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch biển từ thực tiễn thành phố Hải Phòng.

“Hoàn thiện pháp luật về các hình thức xử phạt bổ sung trong xử phạt vi phạm hành chính” của (Khanh, 20) đã phân tích khái quát các hình thức xử phạt bổ sung trong xử phạt vi phạm hành chính, chỉ ra một số bất cập trong xử phạt vi phạm hành chính về các hình thức xử phạt bổ sung và đề xuất các giải pháp hoàn thiện (19).

Theo bài viết “Một số vấn đề pháp lý cần hoàn thiện về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch” của (Khanh, 2020), nhằm bảo đảm hiệu quả công tác đấu tranh, phòng chống các vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch thì xử phạt vi phạm hành chính được xem là một giải pháp hữu hiệu. Tuy nhiên, quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch vẫn còn tồn tại một số bất cập, từ đó gây ra khó khăn cho công tác xử phạt trong thực tiễn. Bài viết phân tích một số bất cập trong các quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch và đề xuất giải pháp hoàn thiện.

“Hoàn thiện quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch” của Hải (2023) đã phân tích thực trạng quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, từ đó chỉ ra những bất cập về văn bản pháp luật (Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21/5/2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch với Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012, được sửa đổi, bổ sung năm 2020 (Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012); về quy định áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả; một số hành vi vi phạm với mức phạt còn thấp chưa đủ sức răn đe; một số hành vi trong thực tế chưa

được quy định để xử phạt trong Nghị định số 45/2019/NĐ-CP. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp hoàn thiện quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả đã thực hiện nghiên cứu tư liệu, thu thập dữ liệu thông qua việc đọc và truy cứu nhiều tài liệu có liên quan, đó là các văn bản quy phạm pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, một số các quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch. Dữ liệu được phân tích bằng phương pháp mô tả định tính.

4. Một số vấn đề chung về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Khái niệm xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là yêu cầu khách quan và cần thiết để bảo đảm hiệu lực quản lý nhà nước, bảo vệ quyền lợi của du khách, duy trì môi trường kinh doanh du lịch lành mạnh, đồng thời nâng cao uy tín và hình ảnh quốc gia.

Trên thực tiễn, các cơ quan có thẩm quyền đã thực hiện các hoạt động xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch để đấu tranh, phòng ngừa và chống vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, góp phần giữ vững an ninh, trật tự, an toàn xã hội, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể hoạt động trong lĩnh vực du lịch, nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước về du lịch.

Theo Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), xử lý vi phạm hành chính bao gồm: Xử phạt vi phạm hành chính và biện pháp xử lý hành chính. Theo đó: Tại khoản 2, Điều 2 quy định: Xử phạt vi phạm hành chính là việc người có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính.; tại khoản 3, Điều 2 quy định: Biện pháp xử lý hành chính là biện pháp được áp dụng đối với cá nhân vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự, an toàn xã hội mà không phải là tội phạm, bao gồm biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn; đưa vào trường giáo dưỡng; đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc và đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc. Cơ sở để áp dụng biện pháp xử lý vi phạm hành chính là hành vi vi phạm pháp luật, xâm hại trật tự quản lý nhà nước mà pháp luật quy định nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch phải tuân theo các quy định chung của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính. Xuất phát từ quy định nêu trên,

đối với vi phạm hành chính lĩnh vực du lịch, chỉ áp dụng xử phạt vi phạm mà không áp dụng biện pháp xử lý hành chính. Các quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch tập trung vào các vấn đề: Hành vi vi phạm hành chính, hình thức xử phạt, mức xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền xử phạt, thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

Do đó, *xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là việc chủ thể có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm các quy định quản lý nhà nước về du lịch theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính.*

Đặc điểm của xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Thứ nhất, về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Du lịch là ngành kinh tế tổng hợp, liên quan đến nhiều lĩnh vực như văn hóa, môi trường, giao thông, thương mại, an ninh trật tự, xuất cảnh, nhập cảnh... Do vậy, thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch không chỉ thuộc cơ quan quản lý nhà nước về du lịch (Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch; Sở Du lịch, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch) mà còn thuộc các cơ quan khác như Công an nhân dân (xử phạt vi phạm liên quan đến an ninh, trật tự, an toàn xã hội tại điểm du lịch); quản lý thị trường (xử phạt hành vi gian lận thương mại, ép khách, tăng giá bất hợp lý); Ủy ban nhân dân các cấp (xử phạt chung đối với các hành vi vi phạm hành chính trên địa bàn, bao gồm cả hoạt động du lịch). Như vậy, thẩm quyền xử phạt hành chính trong lĩnh vực du lịch có tính liên ngành, đa cấp độ, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan. Tuy nhiên, xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch chỉ áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật hành chính, không phải tội phạm. Nếu hành vi đủ yếu tố cấu thành tội phạm (ví dụ: lừa đảo khách du lịch, gây thương tích nghiêm trọng...), thì bị áp dụng trách nhiệm hình sự. Thẩm quyền xử phạt hành chính trong lĩnh vực du lịch có đặc điểm là giới hạn trong phạm vi quản lý hành chính, không thay thế các hình thức trách nhiệm pháp lý khác.

Như vậy, thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch có tính liên ngành, phân tán giữa nhiều cơ quan; gắn liền với chức năng quản lý chuyên ngành; có sự phân cấp, phân quyền rõ ràng; mang tính hành chính, bổ sung, không thay thế trách nhiệm hình sự/dân sự; bảo đảm kịp thời, linh hoạt để giữ gìn môi trường du lịch lành mạnh.

Thứ hai, về hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch rất đa dạng và linh hoạt trong áp dụng, bao gồm: Phạt cảnh cáo (áp dụng với hành vi vi phạm nhỏ, ít gây hậu quả); phạt tiền (là hình thức phổ biến, áp dụng cho hầu hết hành vi vi phạm như không niêm yết giá, quảng cáo sai sự thật, kinh doanh lữ hành không phép...); tước quyền sử dụng giấy phép kinh doanh lữ hành, thẻ hướng dẫn viên du lịch (áp dụng với hành vi vi phạm nghiêm trọng); quyết định công nhận hạng cơ sở lưu trú du lịch; quyết định công nhận cơ sở kinh doanh dịch vụ du lịch khác đạt tiêu chuẩn phục vụ khách du lịch; quyết định công nhận điểm du lịch; quyết định công nhận khu du lịch; biển hiệu phương tiện vận tải khách du lịch; đình chỉ hoạt động có thời hạn từ 01 tháng đến 06 tháng; Tịch thu tang vật vi phạm hành chính: Giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giả; thẻ hướng dẫn viên du lịch giả; biển hiệu phương tiện vận tải khách du lịch giả.

Bên cạnh các hình thức xử phạt, các cơ quan có thẩm quyền còn chú trọng áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả như: Buộc nộp lại số lợi bất hợp pháp có được do thực hiện hành vi vi phạm hành chính; buộc thu hồi giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành quốc tế, thẻ hướng dẫn viên du lịch, quyết định công nhận hạng cơ sở lưu trú du lịch, quyết định công nhận cơ sở kinh doanh dịch vụ du lịch khác đạt tiêu chuẩn phục vụ khách du lịch, quyết định công nhận điểm du lịch, quyết định công nhận khu du lịch; buộc tháo dỡ biển hiệu đạt tiêu chuẩn phục vụ khách du lịch; buộc nộp đủ số tiền phí, lệ phí, các khoản phải nộp theo quy định.

Như vậy, khi xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, việc kết hợp giữa các hình thức xử phạt với biện pháp khắc phục hậu quả để đảm bảo tính răn đe kết hợp giáo dục, phòng ngừa. Bởi lẽ, du lịch là lĩnh vực dịch vụ, tiếp xúc trực tiếp với du khách, trong đó nhiều vi phạm hành chính xuất phát từ lợi ích kinh tế. Vì vậy, hình thức xử phạt vừa có tính răn đe nghiêm khắc (như phạt tiền, đình chỉ hoạt động), vừa có tính giáo dục, phòng ngừa (như cảnh cáo, buộc xin lỗi công khai).

Thứ ba, về đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch rất đa dạng gồm cả cá nhân và tổ chức vi phạm quy định quản lý hành chính nhà nước về du lịch. Việc thực hiện hành vi phạm của đối tượng bị xử phạt phải gắn liền với hoạt động kinh doanh dịch vụ du lịch (doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành; đại lý lữ hành; khách du lịch; hướng dẫn viên du lịch...). Bên

cạnh phải chịu hình thức xử phạt chính, đối tượng bị xử phạt còn có thể phải chịu hình thức xử phạt bổ sung, biện pháp khắc phục hậu quả.

Nội dung xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Nội dung xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch gồm tổng thể các quy định của pháp luật về: Nguyên tắc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch; các hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch; thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch; các hành vi bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

5. Thực trạng pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

5.1. Quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Thứ nhất, nguyên tắc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Trong hệ thống các văn bản về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch không quy định nguyên tắc xử phạt, do đó việc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch sẽ áp dụng các nguyên tắc được quy định trong Luật Xử lý vi phạm hành chính. Cụ thể các nguyên tắc như sau:

- Nguyên tắc mọi vi phạm hành chính phải được phát hiện, ngăn chặn kịp thời và phải bị xử lý nghiêm minh, mọi hậu quả do vi phạm hành chính gây ra phải được khắc phục theo đúng quy định của pháp luật.

- Việc xử phạt vi phạm hành chính được tiến hành nhanh chóng, công khai, khách quan, đúng thẩm quyền, bảo đảm công bằng, đúng quy định của pháp luật.

- Việc xử phạt vi phạm hành chính phải căn cứ vào tính chất, mức độ, hậu quả vi phạm, đối tượng vi phạm và tình tiết giảm nhẹ, tình tiết tăng nặng.

- Chỉ xử phạt vi phạm hành chính khi có hành vi vi phạm hành chính do pháp luật quy định.

- Người có thẩm quyền xử phạt có trách nhiệm chứng minh vi phạm hành chính. Cá nhân, tổ chức bị xử phạt có quyền tự mình hoặc thông qua người đại diện hợp pháp chứng minh mình không vi phạm hành chính.

- Đối với cùng một hành vi vi phạm hành chính thì mức phạt tiền đối với tổ chức bằng 2 lần mức phạt tiền đối với cá nhân.

Thứ hai, các hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Các hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch bao gồm: Hình thức xử phạt chính; hình thức xử phạt bổ sung.

Về hình thức xử phạt chính

Mỗi hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du

lịch, cá nhân, tổ chức vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt chính là cảnh cáo hoặc phạt tiền.

+ Đối với hình thức xử phạt cảnh cáo

Hình thức xử phạt cảnh cáo là hình thức xử phạt chính trong xử phạt vi phạm hành chính nói chung và trong lĩnh vực du lịch nói riêng.

“Cảnh cáo được áp dụng đối với cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính không nghiêm trọng, có tình tiết giảm nhẹ và theo quy định thì bị áp dụng hình thức xử phạt cảnh cáo hoặc đối với mọi hành vi vi phạm hành chính do người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện. Cảnh cáo được quyết định bằng văn bản” (Quốc hội, 2012, Điều 22).

Cảnh cáo là hình thức xử phạt mang tính giáo dục, răn đe, thể hiện sự lên án, nhắc nhở công khai của Nhà nước đối với cá nhân hoặc tổ chức có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, nhưng chưa đến mức phải áp dụng hình thức phạt tiền. Nói cách khác, cảnh cáo là biện pháp thể hiện sự khiển trách chính thức của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật cho người vi phạm mà không gây thiệt hại vật chất.

Cơ sở pháp lý của hình thức xử phạt cảnh cáo trong lĩnh vực du lịch được căn cứ vào:

+ Điều 21. Các hình thức xử phạt và nguyên tắc áp dụng - Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

+ Khoản 1, Điều 3. Các hình thức xử phạt vi phạm hành chính - Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

Cách thức áp dụng hình thức xử phạt cảnh cáo:

+ Chủ thể bị áp dụng là cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

+ Tính chất của hành vi vi phạm: Không nghiêm trọng, có tình tiết giảm nhẹ, gây hậu quả nhỏ hoặc chưa gây thiệt hại đáng kể.

+ Về độ tuổi bị áp dụng: Người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện mọi hành vi vi phạm hành chính hoặc người lần đầu vi phạm mà có tình tiết giảm nhẹ.

+ Hình thức thể hiện: Cảnh cáo được quyết định bằng văn bản. Như vậy, hình thức của xử phạt cảnh cáo phải được thể hiện bằng văn bản quyết định xử phạt, không xử phạt cảnh cáo bằng lời nói.

Tóm lại, hình thức xử phạt cảnh cáo của xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là biện pháp xử lý nhẹ nhất trong hệ thống xử phạt hành chính, thể hiện tính nhân đạo, khoan hồng của pháp luật, tăng cường tính giáo dục, phòng ngừa, góp phần tiết kiệm nguồn

lực hành chính do không phát sinh nghĩa vụ nộp phạt, thủ tục xử lý cảnh cáo đơn giản, nhanh gọn, giảm áp lực cho cơ quan nhà nước, điều này phù hợp với tinh thần cải cách hành chính và quản trị công hiện đại.

- Đối với hình thức xử phạt tiền

Phạt tiền là hình thức xử phạt chính được áp dụng phổ biến nhất trong hệ thống xử phạt vi phạm hành chính nói chung và trong lĩnh vực du lịch nói riêng. Hình thức phạt tiền phản ánh ý chí trừng phạt và răn đe của Nhà nước, thông qua việc tước đi một phần lợi ích vật chất của người vi phạm, đồng thời nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật trong đời sống xã hội. Trong hệ thống chế tài hành chính, phạt tiền vừa mang tính trừng phạt vừa mang tính giáo dục, phòng ngừa, đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật và kỷ cương hành chính.

Trong Luật Xử lý vi phạm hành chính và Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch; Nghị định số 348/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2021/NĐ-CP không định nghĩa về hình thức phạt tiền. Tuy nhiên, dưới góc độ khoa học pháp lý, có thể hiểu rằng: Phạt tiền là hình thức xử phạt buộc người vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch phải nộp vào ngân sách nhà nước một khoản tiền nhất định.

Cơ sở pháp lý của hình thức xử phạt tiền trong lĩnh vực du lịch căn cứ vào:

+ Điều 21. Các hình thức xử phạt và nguyên tắc áp dụng - Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2025).

+ Khoản 1, Điều 3. Các hình thức xử phạt vi phạm hành chính - Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

Cách thức áp dụng hình thức xử phạt tiền:

+ Phạt tiền là nghĩa vụ tài chính bắt buộc do cơ quan có thẩm quyền quyết định, được thu nộp vào ngân sách nhà nước. Khoản tiền phạt tỷ lệ thuận với mức độ nguy hiểm và hậu quả của hành vi vi phạm, đồng thời phản ánh năng lực chịu trách nhiệm của chủ thể vi phạm. Mức phạt tiền được xác định theo khung tiền phạt cụ thể cho từng hành vi, trong đó: Cá nhân bị phạt theo mức cơ bản; tổ chức bị phạt gấp đôi mức phạt đối với cá nhân.

+ Chủ thể bị áp dụng là cá nhân, tổ chức vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

+ Tính chất của hành vi vi phạm: Cơ quan có thẩm quyền phải xem xét mức độ thiệt hại thực tế do hành vi vi phạm gây ra; mục đích, động cơ vi phạm; các tình tiết giảm nhẹ, tăng nặng để từ đó lựa chọn mức phạt tiền phù hợp trong khung phạt tiền do pháp luật quy định. Cơ quan có thẩm quyền chỉ áp dụng phạt tiền khi có căn cứ pháp luật, không được tự đặt ra hành vi vi phạm hoặc mức tiền phạt ngoài quy định của pháp luật. Điều này bảo đảm nguyên tắc hợp pháp và bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực hành chính. Bên cạnh đó, không thay thế phạt tiền bằng biện pháp khắc phục hậu quả. Việc nộp phạt không loại trừ nghĩa vụ khôi phục tình trạng ban đầu, bồi thường hoặc xin lỗi công khai, nếu pháp luật có quy định.

+ Về độ tuổi không bị áp dụng phạt tiền: Người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện mọi hành vi vi phạm hành chính. Quy định này xuất phát từ đặc điểm tâm - sinh lý và khả năng nhận thức của người chưa thành niên (người từ 14 đến dưới 16 tuổi đang trong giai đoạn phát triển tâm lý và hình thành nhân cách, khả năng nhận thức pháp luật còn hạn chế. Hành vi vi phạm của họ thường mang tính bộc phát, thiếu cân nhắc, không có động cơ trục lợi hay tính toán hậu quả. Do đó, việc áp dụng biện pháp vật chất như phạt tiền sẽ không đạt hiệu quả giáo dục, thậm chí có thể gây phản tác dụng, tạo tâm lý tiêu cực hoặc mặc cảm); xuất phát từ điều kiện kinh tế - xã hội và khả năng chịu trách nhiệm tài chính (người trong độ tuổi này chưa có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, không có thu nhập riêng, và phụ thuộc vào gia đình. Nếu phạt tiền, người chịu hậu quả thực tế sẽ là cha mẹ hoặc người giám hộ, chứ không phải chính người vi phạm. Điều đó không bảo đảm tính công bằng của chế tài, làm sai lệch mục đích xử phạt); phù hợp với nguyên tắc nhân đạo và giáo dục trong xử lý người chưa thành niên (mục tiêu của pháp luật hành chính không phải trừng phạt, mà là giáo dục, giúp người vi phạm nhận thức và sửa chữa lỗi lầm. Vì vậy, biện pháp cảnh cáo phù hợp hơn nhiều so với phạt tiền. Điều này thể hiện sự tôn trọng quyền trẻ em theo Công ước về Quyền trẻ em 1989) mà Việt Nam là thành viên.

+ Hình thức thể hiện: Phạt tiền được quyết định bằng văn bản. Hình thức của xử phạt tiền phải được thể hiện bằng văn bản quyết định xử phạt, không xử phạt tiền bằng lời nói.

Như vậy, việc áp dụng hình thức phạt tiền bảo đảm tính nghiêm minh và hiệu quả quản lý nhà nước. Phạt tiền giúp Nhà nước kiểm soát hành vi vi phạm một cách trực tiếp và nhanh chóng, giảm thủ tục hành chính phức tạp, đồng thời tạo nguồn thu ngân sách hợp pháp. Phạt tiền tác động mạnh đến ý thức tuân thủ pháp luật do

ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích kinh tế, phạt tiền có tính răn đe rõ rệt, khiến người vi phạm cân nhắc trước khi tái phạm. Thêm vào đó, phạt tiền còn góp phần ổn định trật tự xã hội và môi trường kinh doanh du lịch lành mạnh ngăn chặn các hành vi trục lợi, gian lận hoặc làm mất uy tín quốc gia, địa phương.

Thứ hai, các hình thức xử phạt bổ sung của xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung sau đây:

- Tước quyền sử dụng có thời hạn từ 01 tháng đến 24 tháng: Giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành; thẻ hướng dẫn viên du lịch; quyết định công nhận hạng cơ sở lưu trú du lịch; quyết định công nhận cơ sở kinh doanh dịch vụ du lịch khác đạt tiêu chuẩn phục vụ khách du lịch; quyết định công nhận điểm du lịch; quyết định công nhận khu du lịch; biển hiệu phương tiện vận tải khách du lịch;

- Đình chỉ hoạt động có thời hạn từ 01 tháng đến 06 tháng;

- Tịch thu tang vật vi phạm hành chính: Giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giá; thẻ hướng dẫn viên du lịch giá; biển hiệu phương tiện vận tải khách du lịch giá.

Thứ ba, thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là quyền hợp pháp của các cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân có chức danh theo quy định của pháp luật du lịch để áp dụng các hình thức xử phạt đối với hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.

Cơ sở pháp lý của thẩm quyền xử phạt trong lĩnh vực du lịch căn cứ vào:

+ Chương II. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả - Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2020).

+ Chương III. Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính và thẩm quyền lập biên bản vi phạm hành chính - Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch và Nghị định số 348/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2021/NĐ-CP.

Thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh

vực du lịch thuộc về: Thanh tra Hàng hải Việt Nam; Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Quản lý thị trường; Bộ đội biên phòng; Cảnh sát biển; Công an nhân dân; Thủ trưởng cơ quan thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước theo chuyên ngành, lĩnh vực; Cảng vụ hàng hải, Cảng vụ đường thủy.

Thứ tư, các hành vi bị xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là hành động hoặc không hành động của tổ chức hoặc cá nhân được thực hiện với lỗi cố ý hoặc vô ý, vi phạm các quy tắc quản lý nhà nước về du lịch mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi phạm hành chính.

Theo quy định của pháp luật du lịch, các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được chia làm các nhóm khác nhau.

Nhóm 1, vi phạm quy định chung về hoạt động kinh doanh du lịch

Nhóm vi phạm quy định chung về hoạt động kinh doanh du lịch có đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm nghĩa vụ quản lý, phục vụ và ứng xử trong hoạt động kinh doanh du lịch; ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi và trải nghiệm của khách du lịch; thường khó kiểm soát, phát hiện nhưng gây hậu quả dài lâu; có tính phổ biến ở mọi cấp độ hoạt động kinh doanh du lịch như doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành, cơ sở lưu trú, nhà hàng, cơ sở kinh doanh dịch vụ vận tải du lịch...

Chủ thể của vi phạm quy định chung về hoạt động kinh doanh du lịch là các chủ thể có hoạt động kinh doanh du lịch, bao gồm: Doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành; tổ chức, cá nhân kinh doanh vận tải khách du lịch, tổ chức, cá nhân kinh doanh dịch vụ lưu trú; dịch vụ ăn uống; dịch vụ mua sắm; dịch vụ thể thao; dịch vụ vui chơi, giải trí; dịch vụ chăm sóc sức khỏe; dịch vụ liên quan khác phục vụ khách du lịch; đại lý lữ hành.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quy định chung về hoạt động kinh doanh du lịch có thể là cảnh cáo hoặc phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 200.000 đồng cho đến mức cao nhất là 20.000.000 đồng.

Ví dụ, đối với hành vi không có nhân lực hoặc cơ sở vật chất để tiếp nhận kiến nghị, phản ánh của khách du lịch trong phạm vi quản lý có thể bị phạt tiền mức thấp nhất từ 200.000 đồng; đối với hành vi không áp dụng biện pháp bảo đảm tính mạng, sức khỏe, tài sản của

khách du lịch có thể bị phạt tiền đến 20.000.000 đồng (Điều 6, Nghị định số 45/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch).

Nhóm 2, vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lữ hành

Nhóm vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lữ hành có đặc điểm:

Đây là những hành vi xâm phạm trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của khách du lịch; phổ biến, đa dạng và có thể diễn ra ở mọi khâu của hoạt động kinh doanh dịch vụ lữ hành; gắn liền với trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp của hoạt động kinh doanh dịch vụ lữ hành; ảnh hưởng lớn đến môi trường kinh doanh và tính cạnh tranh lành mạnh;

Chủ thể của vi phạm về kinh doanh dịch vụ lữ hành là các chủ thể có hoạt động kinh doanh dịch vụ lữ hành: Doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành nội địa, doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành quốc tế; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài kinh doanh dịch vụ lữ hành.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lữ hành chỉ là phạt tiền (không có hình thức phạt cảnh cáo), biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 500.000 đồng cho đến mức cao nhất là 100.000.000 đồng.

Ví dụ, đối với hành vi phối hợp không kịp thời với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để xử lý các hành vi vi phạm pháp luật của khách du lịch trong thời gian tham gia chương trình du lịch có thể bị phạt tiền mức thấp nhất là 500.000 đồng (Khoản 1, Điều 7, Nghị định số 45/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch); đối với hành vi kinh doanh dịch vụ lữ hành sau khi bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền tước quyền sử dụng giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành có thể bị phạt mức cao nhất là 100.000.000 đồng (Khoản 14, Điều 17 Nghị định số 45/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch).

Nhóm 3, vi phạm quy định về kinh doanh đại lý lữ hành

Nhóm hành vi vi phạm quy định về kinh doanh đại lý lữ hành mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm nghĩa vụ pháp lý và nghiệp vụ cơ bản của đại lý lữ hành; xâm phạm quyền lợi của khách du lịch thông qua việc cung cấp thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ; thường phát sinh trong điều kiện quản lý lỏng lẻo, thiếu kiểm soát; vi phạm nguyên tắc hợp tác kinh doanh đúng pháp luật giữa

doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lữ hành và đại lý lữ hành; gây ảnh hưởng đến trật tự quản lý và công bằng cạnh tranh trong ngành du lịch.

Chủ thể của vi phạm quy định về kinh doanh đại lý lữ hành là đại lý lữ hành. Đó là các tổ chức, cá nhân có đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để kinh doanh đại lý lữ hành với mục đích hưởng hoa hồng. Chủ thể này có mối quan hệ trực tiếp với các doanh nghiệp kinh doanh đại lý lữ hành, là trung gian giữa khách du lịch với các doanh nghiệp kinh doanh đại lý lữ hành để phát triển các sản phẩm du lịch.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quy định kinh doanh đại lý lữ hành có thể là cảnh cáo hoặc phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 200.000 đồng cho đến mức cao nhất là 40.000.000 đồng.

Ví dụ, đối với hành vi treo biển đại lý lữ hành ở vị trí khó nhận biết tại trụ sở đại lý có thể ở mức thấp nhất là 200.000 đồng; đối với hành vi nhận bán chương trình du lịch của đại lý lữ hành cho bên giao đại lý không bảo đảm điều kiện theo quy định có thể bị phạt tiền mức cao nhất là 40.000.000 đồng (Điều 8, Điều 9 Nghị định số 45/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch).

Nhóm 4, vi phạm quy định về hướng dẫn du lịch

Nhóm hành vi vi phạm quy định về hướng dẫn du lịch mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm nghĩa vụ pháp lý và nghiệp vụ cơ bản của hướng dẫn viên du lịch; xâm phạm trực tiếp đến chất lượng dịch vụ du lịch và trải nghiệm của khách; thể hiện sự thiếu đạo đức nghề nghiệp và ý thức tuân thủ pháp luật; gắn liền với trách nhiệm liên đới của doanh nghiệp lữ hành.

Chủ thể của vi phạm quy định về hướng dẫn du lịch, đó là hướng dẫn viên du lịch.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quy định hướng dẫn du lịch có thể là cảnh cáo hoặc phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 200.000 đồng cho đến mức cao nhất là 50.000.000 đồng.

Ví dụ, đối với hành vi không đeo thẻ hướng dẫn viên du lịch trong khi hành nghề hướng dẫn du lịch có thể bị phạt tiền mức thấp nhất là 200.000 đồng; đối với hành vi hoạt động hướng dẫn du lịch tại Việt Nam của người nước ngoài có thể bị phạt tiền mức cao nhất là 50.000.000 đồng (Điều 9 Nghị định số 45/2019/NĐ-

CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch).

Nhóm 5, vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lưu trú du lịch

Nhóm hành vi vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lưu trú du lịch mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm nghĩa vụ pháp lý và nghiệp vụ cơ bản của cơ sở lưu trú du lịch; vi phạm nghĩa vụ công khai, minh bạch đối với khách du lịch; gây ra bất ổn trong quản lý nhà nước về hoạt động lưu trú; chủ yếu phát sinh tại các cơ sở nhỏ, tự phát hoặc không chuyên nghiệp; tác động trực tiếp đến quyền lợi khách du lịch và uy tín điểm đến du lịch.

Chủ thể của vi phạm quy định về kinh doanh dịch vụ lưu trú du lịch là các cơ sở kinh doanh lưu trú du lịch như: Khách sạn, biệt thự du lịch, căn hộ du lịch, tàu thủy lưu trú du lịch, nhà nghỉ du lịch, nhà ở có phòng cho khách du lịch thuê, bãi cắm trại du lịch.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quy định kinh doanh dịch vụ lưu trú du lịch chỉ là hình thức phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 500.000 đồng cho đến mức cao nhất là 30.000.000 đồng.

Ví dụ, đối với hành vi thông báo không đầy đủ các nội dung tới cơ quan chuyên môn về du lịch cấp tỉnh - nơi có cơ sở lưu trú du lịch trước khi đi vào hoạt động theo quy định có thể bị phạt tiền mức thấp nhất là 500.000 đồng (Điều 10 Nghị định số 45/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch); đối với hành vi không bảo đảm điều kiện kinh doanh dịch vụ lưu trú du lịch về an ninh, trật tự, an toàn về phòng cháy và chữa cháy, bảo vệ môi trường, an toàn thực phẩm theo quy định của pháp luật có thể bị phạt mức cao nhất là 30.000.000 đồng.

Nhóm 6, vi phạm quy định về nghĩa vụ của khách du lịch

Nhóm hành vi vi phạm quy định về nghĩa vụ của khách du lịch mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm mang tính cá nhân, ý thức hoặc văn hóa ứng xử; một số hành vi vi phạm nghĩa vụ tài chính với nhà nước; khó kiểm soát, dễ phát sinh ở nơi công cộng hoặc khu vực đông khách; tác động tiêu cực đến môi trường du lịch và hình ảnh quốc gia; khó phát hiện và xử lý triệt để.

Chủ thể của vi phạm quy định về nghĩa vụ của khách du lịch là các cá nhân với tư cách là khách du lịch nội địa hoặc khách du lịch quốc tế.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối

với vi phạm quy định nghĩa vụ của khách du lịch có thể là cảnh cáo hoặc phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 500.000 đồng cho đến mức cao nhất là 50.000.000 đồng.

Nhóm 7, vi phạm quy định về quản lý điểm du lịch, khu du lịch

Nhóm hành vi vi phạm quy định về quản lý điểm du lịch, khu du lịch mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm phản ánh sự buông lỏng quản lý, thiếu đầu tư và thiếu chuyên nghiệp tại điểm đến; vi phạm nghĩa vụ minh bạch, phối hợp và trách nhiệm pháp lý trong quản lý du lịch; tác động đến hình ảnh và sức hấp dẫn lâu dài của điểm/khu du lịch.

Chủ thể của vi phạm quy định về quản lý điểm du lịch, khu du lịch các tổ chức, cá nhân được nhà nước giao trách nhiệm quản lý điểm du lịch, khu du lịch.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm quản lý điểm du lịch, khu du lịch là phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 1.000.000 đồng cho đến mức cao nhất là 30.000.000 đồng.

Nhóm 8, vi phạm quy định về vận tải khách du lịch

Nhóm hành vi vi phạm quy định về vận tải khách du lịch mang các đặc điểm:

Đây là những hành vi vi phạm các quy định về nghĩa vụ của các tổ chức, cá nhân kinh doanh vận tải khách du lịch; có ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe, chất lượng phục vụ du lịch đối với khách du lịch.

Chủ thể của vi phạm quy định về vận tải khách du lịch là các tổ chức, cá nhân kinh doanh vận tải khách du lịch bằng đường bộ hoặc bằng đường thủy.

Hình thức xử phạt vi phạm hành chính áp dụng đối với vi phạm vận tải khách du lịch là phạt tiền, biện pháp xử phạt bổ sung và áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả. Mức phạt tiền áp dụng đối với nhóm vi phạm này trong khung từ mức thấp nhất là 1.000.000 đồng cho đến mức cao nhất là 10.000.000 đồng.

5.2. Đánh giá chung pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Về ưu điểm

Các quy định của pháp luật du lịch về xử phạt vi phạm hành chính đã từng bước hoàn thiện khung pháp lý, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy phát triển du lịch bền vững. Các ưu điểm nổi bật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch là: Nhà nước đã có những quy định rõ ràng, cụ thể hơn về hành vi vi phạm và đối tượng xử lý; nâng mức xử phạt và tăng tính

răn đe; góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ, bảo vệ quyền lợi du khách; hoàn thiện khung pháp lý, chuyên biệt hóa quản lý du lịch; tăng tính minh bạch và trách nhiệm của các chủ thể trong hoạt động du lịch.

Về hạn chế

Thứ nhất, chưa có sự thống nhất giữa các văn bản pháp luật liên quan đến hình thức xử phạt bổ sung - tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính.

Theo quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) (Quốc hội, 2012, Điều 26): Tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm hành chính là việc sung vào ngân sách nhà nước vật, tiền, hàng hoá, phương tiện có liên quan trực tiếp đến vi phạm hành chính, được áp dụng đối với vi phạm hành chính nghiêm trọng do lỗi cố ý của cá nhân, tổ chức. Theo quy định của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch và Nghị định số 348/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2021/NĐ-CP: Tịch thu tang vật vi phạm hành chính khi chủ thể vi phạm có hành vi sử dụng giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giả để hoạt động kinh doanh.

Theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước năm 2025: Ngân sách nhà nước là toàn bộ các khoản thu, chi của Nhà nước được dự toán và thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định để bảo đảm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước (Quốc hội, 2025, khoản 17, Điều 14).

Trước hết, giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giả về bản chất không phải là tài sản hay hàng hóa có giá trị kinh tế, do đó không thể chuyển hóa thành nguồn thu cho ngân sách nhà nước theo đúng khái niệm ngân sách được quy định tại Luật Ngân sách nhà nước năm 2025. Việc “sung vào ngân sách” đối với một loại tang vật không có giá trị thực tiễn khiến chế tài trở nên hình thức, không đạt được mục tiêu tạo nguồn thu, đồng thời không phù hợp với bản chất của chế định thu - chi ngân sách.

Bên cạnh đó, hình thức tịch thu giấy phép giả cũng không tạo ra hiệu quả răn đe đáng kể. Do giấy phép giả không có giá trị, việc bị tịch thu không gây thiệt hại thực tế cho người vi phạm; họ hoàn toàn có thể tiếp tục làm giả giấy phép khác và tái phạm. Điều này làm giảm tác dụng phòng ngừa chung của pháp luật và chưa tương

xúng với tính chất nguy hiểm của hành vi sử dụng giấy tờ giả trong hoạt động lừa hành - hành vi có thể xâm hại nghiêm trọng quyền lợi của khách du lịch và trật tự quản lý nhà nước trong lĩnh vực du lịch.

Ngoài ra, hành vi sử dụng giấy phép kinh doanh dịch vụ lừa hành giả thường có dấu hiệu liên quan đến tội phạm “làm giả con dấu, tài liệu của cơ quan, tổ chức” theo Điều 341 Bộ luật Hình sự. Tuy nhiên, việc chỉ xử lý bằng biện pháp hành chính, tịch thu tang vật và kết thúc vụ việc có nguy cơ bỏ lọt tội phạm. Điều này cũng không góp phần xử lý triệt để nguồn gốc làm giả giấy phép và khiến tình trạng giấy phép giả tiếp tục tồn tại. Hình thức tịch thu giấy phép giả còn làm phát sinh chi phí quản lý hành chính liên quan đến việc niêm phong, lưu giữ, tiêu hủy, trong khi không mang lại bất cứ khoản thu nào cho ngân sách. Đây là một nghịch lý giữa mục tiêu của biện pháp “sung công” và giá trị thực của tang vật bị tịch thu.

Thứ hai, chưa có sự thống nhất về mức xử phạt đối với cá nhân, tổ chức với thẩm quyền xử phạt

Việc quy định mức tiền phạt áp dụng đối với tổ chức của hành vi vi phạm thường xảy ra đối với chủ thể là cá nhân tại điểm d khoản 14 Điều 7 Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch (hành vi kinh doanh dịch vụ lừa hành không có giấy phép kinh doanh dịch vụ) dễ gây hiểu lầm hành vi này chỉ áp dụng đối với tổ chức mà không được áp dụng để xử phạt đối với cá nhân nên thực tế các chức danh có thẩm quyền xử phạt tại địa phương còn lúng túng khi áp dụng, gây khó khăn trong việc xử phạt.

Thứ ba, quy định liên quan đến hành vi vi phạm

- Hành vi “Không thực hiện đúng chế độ báo cáo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định” chưa cụ thể, trong khi pháp luật về nội dung quy định cụ thể về thời hạn báo cáo, nội dung báo cáo và mẫu báo cáo, do vậy để thuận lợi cho các chức danh có thẩm quyền xử phạt cần điều chỉnh cho cụ thể hơn.

- Hành vi “để khách du lịch trốn ở lại nước ngoài hoặc trốn ở lại Việt Nam trái phép” được quy định với mức tiền phạt cao gần mức tối đa của lĩnh vực, đồng thời áp dụng hình thức xử phạt bổ sung tước quyền sử dụng giấy phép kinh doanh dịch vụ lừa hành từ 12 đến 18 tháng trên thực tế khó áp dụng đối với cả các chức danh có thẩm quyền xử phạt và doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ lừa hành. Khi có hành vi xảy ra, doanh nghiệp đã áp dụng mọi biện pháp quản lý. Tuy nhiên, thực tế không ngăn chặn được khách trốn ở lại nước ngoài, doanh nghiệp cũng không chứng minh được mình thuộc một trong các trường hợp không xử phạt vi phạm hành chính dẫn đến vẫn bị xử phạt và gây nên

sự bức xúc kéo dài cho doanh nghiệp. Cần điều chỉnh hành vi này bảo đảm tính khả thi theo hướng doanh nghiệp không áp dụng các biện pháp quản lý khách du lịch, thực hiện các nghĩa vụ báo cáo với cơ quan có thẩm quyền khi khách du lịch trốn ở lại nước ngoài hoặc trốn ở lại Việt Nam trái phép thì mới bị xử phạt.

Ngoài ra, cần rà soát những hành vi vi phạm thuộc trường hợp bị thu hồi giấy phép, chúng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động để quy định các hình thức xử phạt bổ sung phù hợp với quy định của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.

Thứ tư, chưa áp dụng số hóa trong xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Một trong những hạn chế lớn nhất là quy trình xử phạt vi phạm hành chính trong du lịch vẫn chủ yếu được thực hiện thủ công, dựa trên hồ sơ giấy và các biểu mẫu truyền thống. Việc lập biên bản, thu thập chứng cứ, ghi nhận và lưu trữ thông tin vi phạm còn thực hiện rời rạc, thiếu hệ thống số hóa thống nhất. Điều này làm giảm tính kịp thời của hoạt động quản lý, đặc biệt trong bối cảnh ngành du lịch có đặc thù biến động nhanh với nhiều hoạt động phát sinh tại từng thời điểm cụ thể. Bên cạnh đó, việc thống kê, giám sát và tổng hợp dữ liệu vi phạm còn nhiều khó khăn do không có cơ sở dữ liệu tập trung, dẫn đến trùng lặp, thiếu đồng bộ và bỏ sót thông tin giữa các địa phương. Hạn chế này làm suy giảm khả năng dự báo rủi ro và hoạch định chính sách của cơ quan quản lý nhà nước. Không áp dụng số hóa còn làm giảm tính minh bạch trong quy trình xử phạt. Khi hồ sơ được xử lý và lưu trữ bằng phương thức thủ công, nguy cơ chỉnh sửa hồ sơ, làm giả biên bản hoặc trục lợi hành chính dễ xảy ra hơn. Đồng thời, doanh nghiệp và người dân khó tiếp cận thông tin về tình trạng xử phạt của mình, khiến việc theo dõi, giám sát và đánh giá tính công khai còn nhiều hạn chế. Việc không có công cụ trực tuyến để theo dõi lịch sử vi phạm hoặc trạng thái chấp hành các quyết định xử phạt cũng gây cản trở hoạt động giám sát xã hội đối với lĩnh vực quản lý du lịch. Điều này làm giảm hiệu quả phòng ngừa vi phạm, bởi các cơ quan quản lý không thể nhanh chóng phát hiện những đối tượng có hành vi tái phạm hoặc hoạt động không minh bạch.

Ngoài ra, thiếu số hóa trong xử phạt còn khiến chi phí quản lý tăng cao, bộ máy vận hành công kênh và kém hiệu quả. Nhiều khâu nghiệp vụ phải thực hiện thủ công dẫn đến mất thời gian, yêu cầu nhiều nhân lực, và làm tăng áp lực cho lực lượng thanh tra, kiểm tra. Điều này không phù hợp với định hướng cải cách hành chính, cũng không đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia đã được Chính phủ đặt ra trong các chương trình,

để án phát triển du lịch thông minh và quản trị du lịch hiện đại.

6. Khuyến nghị hoàn thiện pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Cần sửa đổi hình thức xử phạt bổ sung - tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm (giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giả để kinh doanh)

Để nâng cao hiệu quả xử lý và tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh doanh dịch vụ lữ hành. Trước hết, cần hoàn thiện quy định pháp luật theo hướng thay thế yêu cầu “sung vào ngân sách nhà nước” (Quốc hội, 2025, khoản 17, Điều 13) bằng biện pháp tiêu hủy bắt buộc đối với các loại giấy tờ giả mạo trong hoạt động du lịch. Điều này vừa phù hợp với bản chất của tang vật, vừa giảm tính hình thức của biện pháp xử phạt hành chính.

Cần quy định rõ trách nhiệm của cơ quan xử phạt trong việc chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra khi phát hiện dấu hiệu làm giả giấy tờ theo Bộ luật Hình sự. Việc áp dụng song song biện pháp hành chính và biện pháp hình sự (nếu có dấu hiệu phạm tội) sẽ tạo hiệu ứng răn đe mạnh hơn, góp phần triệt phá các đường dây sản xuất giấy phép giả.

Nên tăng mức phạt tiền và áp dụng biện pháp đình chỉ hoạt động kinh doanh lữ hành đối với các tổ chức, cá nhân sử dụng giấy phép giả, vì đây mới là các chế tài có tác động thực tế đến hành vi vi phạm. Đồng thời, cần xem xét thu hồi giấy phép lữ hành thật (nếu có) trong trường hợp doanh nghiệp vừa có giấy phép thật nhưng vẫn sử dụng giấy phép giả nhằm mở rộng hoạt động trái phép.

Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong công tác cấp, quản lý và xác thực giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành, thông qua việc xây dựng hệ thống giấy phép điện tử tích hợp mã QR, đồng thời kết nối dữ liệu giữa các cơ quan quản lý du lịch trên toàn quốc. Cơ quan kiểm tra có thể xác thực nhanh chóng, chính xác tính hợp pháp của giấy phép tại thời điểm kiểm tra, giảm nguy cơ sử dụng giấy tờ giả.

Như vậy, hình thức tịch thu giấy phép kinh doanh dịch vụ lữ hành giả để sung vào ngân sách nhà nước, mặc dù có cơ sở pháp lý, nhưng không mang lại hiệu quả thực tiễn, thậm chí còn bộc lộ nhiều bất cập. Việc hoàn thiện pháp luật, bổ sung các biện pháp mạnh hơn, ứng dụng công nghệ và tăng cường phối hợp quản lý là những giải pháp quan trọng để khắc phục hạn chế, bảo đảm trật tự, kỷ cương trong hoạt động kinh doanh dịch vụ lữ hành và góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực du lịch.

Cần quy định thống nhất mức xử phạt đối cá nhân, tổ chức tổ chức với thẩm quyền xử phạt

Để khắc phục tình trạng quy định mức tiền phạt

chỉ áp dụng đối với tổ chức mà không nêu rõ mức phạt dành cho cá nhân trong điểm d khoản 14 Điều 7 Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch. cần thiết phải sửa đổi, bổ sung nghị định. Việc sửa đổi, bổ sung nghị định này nhằm quy định cụ thể, minh bạch mức phạt áp dụng cho cả cá nhân và tổ chức trong từng hành vi vi phạm là hết sức cần thiết. Việc này không chỉ giúp tránh những hiểu lầm cho rằng hành vi vi phạm chỉ bị xử phạt đối với tổ chức mà còn tạo ra cơ sở pháp lý rõ ràng, thuận tiện cho các cơ quan chức năng ở địa phương trong việc áp dụng thống nhất pháp luật, hạn chế sự lúng túng và thiếu nhất quán trong thực thi. Trong thời gian chưa thực hiện sửa đổi chính thức, cơ quan quản lý nhà nước cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn thống nhất nguyên tắc áp dụng mức phạt đối với cá nhân bằng một nửa mức phạt đối với tổ chức, phù hợp với quy định tại Luật Xử lý vi phạm hành chính, nhằm đảm bảo sự đồng bộ trong quá trình thực thi pháp luật trên phạm vi toàn quốc.

Cần bổ sung một số hành vi vi phạm trong lĩnh vực du lịch

Bổ sung hành vi: Báo cáo không đúng thời hạn; báo cáo không đầy đủ nội dung hoặc báo cáo không đúng mẫu theo quy định cho phù hợp với Thông tư số 18/2021/TT-BVHTTDL ngày 31/12/2021 của Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch quy định chế độ báo cáo thống kê trong hoạt động du lịch; Nghị định số 30/2022/NĐ-CP ngày 19/5/2022 của Chính phủ quy định mô hình quản lý khu du lịch quốc gia. Phù hợp với các hành vi về thông báo, phối hợp (Điều 7, Điều 10) trong Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch và Nghị định số 348/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2021/NĐ-CP.

Cần quy định cụ thể áp dụng số hóa khi xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch

Việc ứng dụng công nghệ số trong xử lý vi phạm hành chính lĩnh vực du lịch có cơ sở pháp lý vững chắc dựa trên nhiều văn bản luật và nghị định hiện hành.

Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (sửa đổi năm 2025) đã quy định rõ về việc sử dụng phương tiện kỹ thuật, chứng cứ điện tử trong lập biên bản và xử lý vi phạm, tạo điều kiện thuận lợi cho việc số hóa quy trình xử phạt.

Nghị định 81/2021/NĐ-CP về thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử đã mở rộng phạm

vi áp dụng công nghệ thông tin trong giải quyết thủ tục hành chính, bao gồm cả xử phạt vi phạm hành chính, qua đó góp phần đơn giản hóa, minh bạch hóa các thủ tục.

Nghị định 42/2022/NĐ-CP ngày 24/06/2022 Chính phủ quy định về việc cung cấp thông tin và dịch vụ công trực tuyến của cơ quan nhà nước trên môi trường mạng.

Luật Công nghệ thông tin (hợp nhất năm 2023) là cơ sở pháp lý của chứng cứ điện tử và chữ ký số, góp phần nâng cao hiệu quả và tính pháp lý của các biện pháp xử lý vi phạm hành chính trên môi trường số.

Ngoài ra, các định hướng chiến lược như Nghị quyết 17/NQ-CP về phát triển chính phủ điện tử và Chiến lược quốc gia về chuyển đổi số đến năm 2025 cũng thúc đẩy mạnh mẽ việc số hóa trong quản lý nhà nước, trong đó có lĩnh vực du lịch.

Như vậy, sự đồng bộ và đầy đủ của hệ thống văn bản pháp luật tạo nền tảng vững chắc để đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác xử lý vi phạm hành chính, nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển bền vững ngành du lịch.

Việc xây dựng và vận hành một cơ sở dữ liệu số về vi phạm hành chính trong du lịch là yêu cầu cấp thiết. Cơ sở dữ liệu này cần tích hợp đầy đủ thông tin về doanh nghiệp du lịch, hướng dẫn viên, cơ sở lưu trú và toàn bộ lịch sử vi phạm, đồng thời phải được liên thông giữa Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Cục Du lịch quốc gia Việt Nam, các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch ở địa phương và các cơ quan liên quan. Song song với đó, cơ quan quản lý cần triển khai hệ thống

xử phạt điện tử, cho phép lập biên bản, ký số, lưu trữ chứng cứ, ban hành quyết định xử phạt và theo dõi tiến độ chấp hành hoàn toàn trên nền tảng trực tuyến. Việc ứng dụng các công nghệ mới như QR code, chữ ký số, định danh điện tử, trí tuệ nhân tạo (AI) hay phân tích dữ liệu lớn (Big Data) cũng cần được đẩy mạnh nhằm hỗ trợ giám sát, phát hiện vi phạm như sử dụng giấy phép lữ hành giả, thẻ hướng dẫn viên hết hạn, hoạt động lữ hành trái phép. Các cơ quan quản lý cần tăng cường kết nối, chia sẻ dữ liệu với Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, Cổng dịch vụ công quốc gia và cơ sở dữ liệu đăng ký doanh nghiệp, nhằm bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất và chính xác trong công tác quản lý. Bên cạnh giải pháp công nghệ, việc đào tạo nguồn nhân lực quản lý du lịch trong môi trường số cũng rất quan trọng. Cán bộ thanh tra, công chức địa phương cần được trang bị kỹ năng vận hành các hệ thống số và hiểu rõ giá trị pháp lý của chứng cứ điện tử, biên bản điện tử và dữ liệu số hóa. Cuối cùng, hệ thống pháp luật cần được hoàn thiện để thừa nhận giá trị pháp lý của chứng cứ điện tử, quy định rõ quy trình lập biên bản số và tạo hành lang pháp lý cho việc công khai, chia sẻ dữ liệu xử phạt theo đúng nguyên tắc bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Như vậy, số hóa là bước đi tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch, đồng thời thúc đẩy sự minh bạch, tiết kiệm chi phí và phù hợp với chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Việc khắc phục các hạn chế hiện nay sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng môi trường du lịch lành mạnh, hiện đại và phát triển bền vững trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Chính trị. (2025a). *Kết luận số 119-KL/TW ngày 20 tháng 01 năm 2025 kết luận của Bộ Chính trị về việc định hướng đổi mới, hoàn thiện quy trình xây dựng pháp luật.*
- Bộ Chính trị. (2025b). *Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30 tháng 04 năm 2025 Nghị quyết của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.*
- Chính phủ. (2019). *Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.*
- Chính phủ. (2025). *Nghị định số 348/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 45/2019/NĐ-CP ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 129/2021/NĐ-CP.*
- Hải, N. C. (2023). Hoàn thiện quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, Kỳ 2, số 393.
- Khanh, N. N. (2019). Hoàn thiện pháp luật về các hình thức xử phạt bổ sung trong xử phạt vi phạm hành chính. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 21(397)/2019.
- Khanh, N.N. (2020). Một số vấn đề pháp lý cần hoàn thiện về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch. *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, Số 01(131)/2020.
- Ly, H.T.P. (2016). *Luận văn thạc sĩ Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch.*
- Như, T.T. (2018). *Luận văn thạc sĩ Xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực du lịch biển từ thực tiễn thành phố Hải Phòng.*
- Quốc hội. (2012). *Luật xử lý vi phạm hành chính được Quốc hội ban hành ngày 20 tháng 6 năm 2012 (sửa đổi, bổ sung ngày 25 tháng 6 năm 2025).*
- Quốc hội. (2025). *Luật Ngân sách nhà nước được Quốc hội ban hành ngày 25 tháng 6 năm 2025.*

KẾ TOÁN QUẢN TRỊ MÔI TRƯỜNG TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ TUẦN HOÀN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Đào Mạnh Huy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huydaomanh@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu này đánh giá thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp sản xuất trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh chuyển đổi sang kinh tế tuần hoàn. Dựa trên dữ liệu khảo sát định lượng từ 252 doanh nghiệp sử dụng nhiều tài nguyên, kết quả chỉ ra khoảng cách lớn giữa nhận thức và năng lực thực thi. Cụ thể, 53,6% doanh nghiệp vận hành theo tư duy tuân thủ thụ động, trong khi 64,3% vẫn hạch toán gộp chi phí môi trường vào chi phí chung. Tỷ lệ áp dụng kế toán chi phí dòng vật liệu rất thấp (7,9%) đã làm mờ nhạt thông tin về lãng phí tài nguyên, cản trở các quyết định đầu tư công nghệ tái chế. Nghiên cứu xác định sự thiếu hụt hướng dẫn pháp lý và tình trạng dữ liệu rời rạc là những điểm nghẽn cốt lõi, qua đó đề xuất các giải pháp về thể chế và quản trị để minh bạch hóa chi phí dòng vật liệu, hỗ trợ doanh nghiệp tối ưu hóa hiệu quả sinh thái.

Từ khóa: Kế toán quản trị môi trường, kinh tế tuần hoàn, kế toán chi phí dòng vật liệu, Hà Nội.

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT ACCOUNTING WITHIN THE CIRCULAR ECONOMY CONTEXT AT MANUFACTURING ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: This research assesses the present condition of environmental management accounting practices within manufacturing companies in Hanoi, particularly in the context of the shift towards a circular economy. Utilizing quantitative survey data collected from 252 resource-intensive firms, the findings reveal a notable disparity between awareness and the capacity for implementation. In particular, 53.6% of these enterprises exhibit a passive compliance attitude, while 64.3% continue to integrate environmental costs into their overall expenses. The remarkably low adoption rate of material flow cost accounting, at just 7.9%, has obscured information regarding resource waste, which in turn impedes investment decisions related to recycling technologies. This study highlights the absence of legal guidance and the presence of fragmented data as primary obstacles, and it proposes both institutional and managerial strategies aimed at enhancing the transparency of material flow costs, thereby assisting enterprises in improving their ecological efficiency.

Keywords: Environmental management accounting, circular economy, material flow cost accounting, Hanoi.

Mã bài báo: JHS - 316

Ngày nhận bài sửa: 10/01/2026

Ngày nhận bài: 25/12/2025

Ngày duyệt đăng: 20/01/2026

Ngày nhận phản biện: 05/01/2026

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh áp lực toàn cầu về cạn kiệt tài nguyên và biến đổi khí hậu, sự chuyển dịch từ mô hình kinh tế tuyến tính sang kinh tế tuần hoàn đã trở thành một yêu cầu chiến lược đối với các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Đối với các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt tại các trung tâm kinh tế lớn như Hà Nội, việc thực thi các nguyên tắc của kinh tế tuần hoàn không chỉ dừng lại ở các giải pháp kỹ thuật tái chế mà đòi hỏi một hạ tầng thông tin quản trị vững chắc để đo lường và tối ưu hóa hiệu quả tài nguyên (Ngo & Duong, 2024). Tuy nhiên, các hệ thống kế toán truyền thống hiện hành thường bộc lộ hạn chế trong việc cung cấp các dữ liệu phi tài chính và không thể hiện rõ các chi phí ẩn liên quan đến chất thải, dẫn đến việc các nhà quản trị thiếu cơ sở định lượng để ra quyết định đầu tư cho các hoạt động xanh (Tran và cộng sự, 2024). Thực tế này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc áp dụng kế toán quản trị môi trường (EMA) như một công cụ chiến lược để thu hẹp khoảng cách giữa mục tiêu bền vững và hiệu quả tài chính.

Các nghiên cứu thực nghiệm gần đây trong giai đoạn 2020-2025 đã cung cấp những bằng chứng thuyết phục về vai trò của EMA, đặc biệt là công cụ kế toán chi phí dòng vật liệu (MFCA), trong việc thúc đẩy năng suất xanh và hiệu quả môi trường. Theo Le và cộng sự (2025), việc vận hành hệ thống kế toán quản trị cung cấp một cơ sở hạ tầng phân tích không thể thiếu để hiện thực hóa các nguyên tắc kinh tế tuần hoàn, giúp doanh nghiệp kiểm soát chặt chẽ dòng vật chất và nâng cao hiệu suất kinh doanh. Đồng quan điểm này, Giang và cộng sự (2025) khẳng định, việc tích hợp các công cụ như phân tích dòng vật liệu (MFA) và hạch toán vốn tự nhiên có mối liên hệ mật thiết với hiệu quả môi trường của doanh nghiệp. EMA không chỉ giúp nhận diện các điểm rò rỉ tài nguyên trong quy trình sản xuất mà còn đóng vai trò trung gian quan trọng, kết nối chiến lược môi trường với hiệu quả tài chính, đặc biệt trong bối cảnh các thị trường mới nổi nơi nguồn lực còn hạn chế (Khanh và cộng sự, 2024).

Mặc dù lợi ích của EMA đã được khẳng định về mặt lý thuyết, việc triển khai thực tế tại các doanh nghiệp Việt Nam vẫn đối mặt với nhiều rào cản đa chiều. Các nghiên cứu chỉ ra rằng động lực áp dụng EMA tại Việt Nam hiện nay chịu tác động mạnh mẽ bởi áp lực cưỡng chế từ quy định pháp luật và nhận thức của nhà quản trị hơn là các động lực tự thân từ thị trường (Nguyen, 2024; Liem & Hien, 2024). Đặc biệt, tại các ngành công nghiệp sử dụng nhiều tài nguyên như giấy hay sản xuất vật liệu, mức độ áp dụng các công cụ kế toán quản trị

chi phí môi trường vẫn còn thấp do thiếu hụt các khung hướng dẫn cụ thể và chiến lược chủ động từ phía doanh nghiệp (Pham và cộng sự, 2025). Hơn nữa, sự phức tạp trong việc tích hợp EMA vào hệ thống quản trị hiện hữu để phục vụ cho các đổi mới sáng tạo bền vững vẫn là một thách thức lớn đối với khối doanh nghiệp sản xuất (Van và cộng sự, 2025).

Trong phạm vi địa bàn Hà Nội, nơi tập trung mật độ cao các doanh nghiệp sản xuất đang trong quá trình chuyển đổi xanh, nhu cầu về một nghiên cứu đánh giá toàn diện thực trạng và vai trò của EMA trong bối cảnh kinh tế tuần hoàn là vô cùng cấp thiết. Mặc dù đã có các nghiên cứu bước đầu khám phá mối quan hệ này (Oanh & Lan, 2024), nhưng vẫn cần thêm các bằng chứng thực nghiệm sâu hơn về cơ chế mà EMA tác động đến quyết định quản trị dòng vật liệu tại khu vực này. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích phân tích thực trạng áp dụng EMA tại các doanh nghiệp sản xuất trên địa bàn Hà Nội, từ đó làm rõ vai trò của nó như một động lực thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang kinh tế tuần hoàn, đồng thời đề xuất các hàm ý quản trị dựa trên bối cảnh đặc thù của địa phương.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Bối cảnh kinh tế tuần hoàn tại doanh nghiệp sản xuất

Kinh tế tuần hoàn được định nghĩa là một hệ thống công nghiệp có tính phục hồi và tái tạo, nhằm mục tiêu duy trì giá trị của sản phẩm, vật liệu và tài nguyên trong nền kinh tế với thời gian dài nhất có thể, đồng thời giảm thiểu tối đa sự phát sinh của chất thải. Trong bối cảnh nền kinh tế tuyến tính truyền thống dựa trên chu trình khai thác, sản xuất và thải bỏ đang bộc lộ những giới hạn nghiêm trọng về sinh thái, sự chuyển dịch sang kinh tế tuần hoàn đòi hỏi các doanh nghiệp sản xuất phải thiết lập lại toàn bộ chuỗi giá trị. Động thái này không chỉ dừng lại ở các hoạt động xử lý chất thải tại giai đoạn cuối cùng của quy trình sản xuất mà còn bao trùm các chiến lược thiết kế sinh thái, khép kín dòng vật liệu và sử dụng hiệu suất cao các nguồn tài nguyên (Le và cộng sự, 2025). Tại Việt Nam, bối cảnh này càng trở nên cấp thiết khi các khung pháp lý mới về bảo vệ môi trường đã bắt đầu quy định rõ ràng trách nhiệm mở rộng của nhà sản xuất, buộc các doanh nghiệp phải nội hóa các chi phí môi trường và tìm kiếm các mô hình kinh doanh tuần hoàn để duy trì năng lực cạnh tranh. Quá trình chuyển đổi này tạo ra một áp lực lớn lên hệ thống quản trị nội bộ, đòi hỏi sự minh bạch tuyệt đối về luồng luân chuyển vật chất và năng lượng bên trong nhà máy, từ đó làm nảy sinh nhu cầu cấp bách đối với các công cụ kế toán quản trị thế hệ mới (Nguyen, 2024).

2.2. Kế toán quản trị môi trường và kế toán chi phí dòng vật liệu

Để vận hành thành công mô hình kinh tế tuần hoàn, các nhà quản trị doanh nghiệp cần một hệ thống thông tin kế toán có khả năng định lượng chính xác dòng chảy vật chất và năng lượng. Kế toán quản trị môi trường được liên đoàn kế toán quốc tế định nghĩa là quá trình quản lý hiệu quả kinh tế và môi trường thông qua việc phát triển và triển khai các hệ thống kế toán môi trường phù hợp, bao gồm cả thông tin vật lý về định mức tiêu hao nguyên vật liệu và thông tin tiền tệ về chi phí hoặc doanh thu môi trường (International Federation of Accountants, 2005). Trong cấu trúc của kế toán quản trị môi trường, kế toán chi phí dòng vật liệu là công cụ cốt lõi phục vụ trực tiếp cho quá trình ra quyết định tuần hoàn tài nguyên và đã được tổ chức tiêu chuẩn hóa quốc tế chuẩn hóa theo tiêu chuẩn ISO 14051. Phương pháp này phân chia toàn bộ luồng chi phí sản xuất thành hai nhóm riêng biệt bao gồm chi phí cho sản phẩm tích cực là những thành phẩm đạt yêu cầu chất lượng và chi phí cho sản phẩm tiêu cực là chất thải, phế liệu hoặc khí thải. Điểm khác biệt căn bản của kế toán chi phí dòng vật liệu so với kế toán tài chính truyền thống là việc phân bổ tỷ lệ phần trăm tương ứng của chi phí nguyên vật liệu đầu vào, chi phí nhân công và chi phí sản xuất chung vào phần chất thải phát sinh, qua đó lượng hóa cụ thể các tổn thất kinh tế do việc sử dụng tài nguyên kém hiệu quả (Christ & Burritt, 2015). Sự tường minh về mặt số liệu này cung cấp cơ sở dữ liệu nền tảng mang tính quyết định để ban giám đốc doanh nghiệp xem xét việc đầu tư vào các công nghệ giảm thiểu chất thải, tái sử dụng hoặc tái chế nguyên liệu, đáp ứng đúng các nguyên lý cốt lõi của nền kinh tế tuần hoàn (Tran và cộng sự, 2025).

3. Phương pháp nghiên cứu

Để làm rõ bức tranh toàn cảnh về mức độ trưởng thành của hệ thống kế toán quản trị môi trường trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế tuần hoàn, nghiên cứu này áp dụng phương pháp tiếp cận định lượng mô tả thông qua khảo sát thực nghiệm diện rộng. Quy trình nghiên cứu được thiết kế nhằm mục tiêu làm rõ các hành vi kế toán và nhận thức quản trị, từ đó nhận diện các điểm tồn tại trong phương pháp hạch toán, quy trình tích hợp dữ liệu và các rào cản thể chế đang kìm hãm sự phát triển bền vững tại doanh nghiệp.

Về quy trình thu thập dữ liệu và mẫu khảo sát: Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng, tập trung vào các nhân sự nắm giữ vai trò then chốt trong việc kiểm soát dòng vật liệu và hạch toán chi phí tại các doanh nghiệp sản xuất trên địa bàn

Hà Nội. Tổng số phiếu khảo sát được phát ra là 482 phiếu, nhóm nghiên cứu thu về 284 phiếu. Sau quy trình làm sạch dữ liệu nghiêm ngặt để loại bỏ các phiếu thiếu thông tin quan trọng hoặc có câu trả lời không nhất quán, tổng thể mẫu nghiên cứu hợp lệ bao gồm 252 doanh nghiệp, đạt tỷ lệ hồi đáp khả dụng là 52,3%. Đặc điểm mẫu đảm bảo tính đại diện cao cho các lĩnh vực sử dụng nhiều tài nguyên, bao phủ các nhóm ngành trọng yếu như sản xuất công nghiệp và chế biến (40,5%), chế biến thực phẩm (25,8%) và vật liệu xây dựng (19,8%). Đối tượng trả lời khảo sát là các kế toán trưởng, giám đốc tài chính (CFO) và giám đốc sản xuất, đảm bảo độ tin cậy và tính chuyên sâu của thông tin cung cấp liên quan đến cả khía cạnh tài chính và kỹ thuật.

Về thiết kế công cụ khảo sát: Bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng dựa trên sự kế thừa có chọn lọc từ các khung lý thuyết uy tín trên thế giới và được tinh chỉnh để phù hợp với đặc thù quản trị tại Việt Nam, cụ thể như sau: (i) Các câu hỏi về thực trạng phương pháp hạch toán được phát triển dựa trên thang đo mức độ trưởng thành của MFCA theo nghiên cứu của Christ và Burritt (2015), nhưng được chuyển hóa thành các câu hỏi định danh về quy trình xử lý chi phí thực tế (gộp chung hay tách biệt) thay vì chỉ thu thập số liệu lý thuyết. (ii) Các tiêu chí đánh giá về rào cản thực thi và áp lực thể chế được tham chiếu từ khung phân tích đa cấp độ của Tran và cộng sự (2024). (iii) Nhóm câu hỏi về hiệu quả hỗ trợ ra quyết định kinh tế tuần hoàn được xây dựng dựa trên các biến quan sát của Nguyen (2024), sử dụng thang đo Likert 5 điểm để lượng hóa mức độ đóng góp của thông tin kế toán vào các quyết định tái chế và giảm thiểu lãng phí.

Về phương pháp phân tích dữ liệu: Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả để xử lý dữ liệu. Các chỉ số về tần suất và tỷ lệ phần trăm được tính toán nhằm xác định mức độ phổ biến của các mô hình hạch toán truyền thống so với hiện đại, cũng như đánh giá mức độ tích hợp dữ liệu giữa bộ phận kỹ thuật và kế toán. Phương pháp này cho phép tác giả phác họa rõ nét hiện trạng, so sánh tương quan về năng lực quản trị giữa các nhóm doanh nghiệp và cung cấp các bằng chứng thực nghiệm định lượng để củng cố cho các nhận định về khoảng cách giữa nhận thức và hành động trong công tác kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp này.

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả khảo sát thực nghiệm trên 252 doanh nghiệp tại địa bàn Hà Nội đã cung cấp một cơ sở dữ liệu quan trọng để đánh giá mức độ trưởng thành của hệ thống kế toán quản trị môi trường trong tiến trình

chuyển đổi sang mô hình kinh tế tuần hoàn. Tính đại diện của mẫu khảo sát được đảm bảo với sự tập trung cao độ vào các ngành sử dụng nhiều tài nguyên. Cấu trúc mẫu rất phù hợp để nghiên cứu về dòng chảy vật liệu, bởi đây là những khu vực tạo ra tác động môi trường lớn nhất và cũng là nơi các nguyên lý của kinh tế tuần hoàn như tái chế, tái sử dụng có tiềm năng áp dụng cao nhất. Tuy nhiên, các dữ liệu thu thập được đã phác họa nên một bức tranh thực tế đầy mâu thuẫn giữa nhu cầu quản trị hiện đại và năng lực thực thi của hệ thống kế toán hiện hành, cho thấy phần lớn các doanh nghiệp vẫn đang trong giai đoạn sơ khai của quá trình tích hợp thông tin môi trường vào quyết định kinh doanh.

Đi sâu vào phân tích phương pháp hạch toán, số liệu thống kê được trình bày tại bảng 1 cho thấy tư duy kế toán truyền thống vẫn chiếm ưu thế, vốn là rào cản kỹ thuật lớn nhất đối với việc nhận diện chi phí trong nền kinh tế tuần hoàn. Cụ thể, có tới 64,3% số doanh nghiệp được khảo sát vẫn thực hiện gộp chung các chi phí liên quan đến môi trường và xử lý chất thải vào tài khoản chi phí sản xuất chung hoặc chi phí quản lý mà không có sự tách biệt rõ ràng. Việc sử dụng phương pháp phân bổ chi phí dựa trên các tiêu thức truyền thống như giờ công lao động hoặc giờ máy đã làm ẩn đi mối quan hệ nhân quả giữa quy trình sản xuất và lượng chất thải phát sinh. Hệ quả là, các thông tin về sự lãng phí tài nguyên bị làm mờ trong tổng thể chi phí vận hành, khiến nhà quản trị không thể nhận diện được các cơ hội tiết kiệm chi phí tiềm ẩn. Đáng quan ngại hơn, dữ liệu từ bảng 1 cũng

chỉ ra rằng, chỉ có một tỷ lệ rất khiêm tốn là 7,9% các doanh nghiệp đã áp dụng phương pháp MFCA để tách biệt hoàn toàn dòng chi phí vật liệu nằm trong chất thải và chi phí hệ thống liên quan. Sự thiếu hụt trầm trọng các công cụ hạch toán tinh vi này giải thích tại sao các quyết định về kinh tế tuần hoàn tại doanh nghiệp Hà Nội thường thiếu đi các luận cứ kinh tế vững chắc (Tran và cộng sự, 2024).

Sự lạc hậu về phương pháp hạch toán có mối liên hệ mật thiết với động cơ thu thập dữ liệu của doanh nghiệp, như được thể hiện chi tiết ở phần mục tiêu sử dụng dữ liệu trong bảng 1. Kết quả khảo sát chỉ ra rằng, 53,6% doanh nghiệp coi mục tiêu chính của việc thu thập dữ liệu môi trường là để tuân thủ các quy định báo cáo thuế và yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước. Trong khi đó, chỉ có 12,7% doanh nghiệp thực sự sử dụng các dữ liệu này cho mục đích chiến lược như thiết kế sinh thái hay tối ưu hóa vòng đời sản phẩm theo định hướng kinh tế tuần hoàn. Sự chênh lệch lớn này phản ánh tính chất thụ động trong công tác quản trị môi trường. Thay vì xem thông tin kế toán môi trường là một nguồn lực chiến lược để tạo ra lợi thế cạnh tranh thông qua việc cắt giảm chi phí và nâng cao hiệu quả tài nguyên, phần lớn các nhà quản trị vẫn coi đây là một gánh nặng thủ tục hành chính. Điều này phù hợp với các nhận định trước đó cho rằng tại các nền kinh tế mới nổi, áp lực cưỡng chế từ thể chế đóng vai trò chi phối hành vi môi trường của doanh nghiệp hơn là các động lực tự thân từ thị trường (Nguyen, 2024).

Bảng 1. Phương pháp hạch toán và mục tiêu sử dụng dữ liệu

Nội dung khảo sát	Tần suất (N)	Tỷ lệ (%)
Phương pháp hạch toán		
Gộp chung: Hạch toán vào chi phí sản xuất chung, không tách biệt.	162	64,3
Tách một phần: Có tài khoản riêng nhưng chưa phân bổ chi tiết.	70	27,8
Tách biệt hoàn toàn: Tách rõ chi phí vật liệu/hệ thống.	20	7,9
Mục tiêu sử dụng dữ liệu		
Tuân thủ: Phục vụ báo cáo thuế và cơ quan nhà nước.	135	53,6
Kiểm soát: Theo dõi định mức tiêu hao.	85	33,7
Chiến lược: Thiết kế sinh thái và kinh tế tuần hoàn.	32	12,7

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát

Một khía cạnh kỹ thuật khác làm sâu sắc thêm sự kém hiệu quả của hệ thống kế toán quản trị môi trường hiện tại là sự đứt gãy trong quy trình thu thập và xử lý dữ liệu, được minh họa rõ nét qua các chỉ số về công cụ theo dõi tại bảng 2. Kết quả khảo sát cho thấy, có tới 70,6% doanh nghiệp vẫn dựa vào các phương thức

thủ công như ghi chép sổ sách tay hoặc sử dụng các bảng tính rời rạc để theo dõi dòng chảy nguyên vật liệu. Tình trạng công nghệ lạc hậu này dẫn đến việc dữ liệu thường xuyên bị phân mảnh và thiếu tính kịp thời. Số liệu cho thấy, 62,7% doanh nghiệp đang vận hành trong tình trạng dữ liệu rời rạc, nơi thông tin vật lý về khối

lượng, thể tích chất thải do bộ phận kỹ thuật nắm giữ không được kết nối và quy đổi tương thích với thông tin tiền tệ do bộ phận kế toán quản lý. Sự thiếu vắng các hệ thống tích hợp hoàn toàn (chỉ chiếm 7,5%) khiến cho việc báo cáo lãng phí vật liệu thường có độ trễ lớn. Cụ thể, thống kê về tần suất báo cáo trong bảng 2 cho

thấy 57,5% doanh nghiệp chỉ thực hiện tổng hợp vào cuối kỳ kế toán. Trong bối cảnh kinh tế tuần hoàn đòi hỏi sự phản ứng nhanh và liên tục để tối ưu hóa việc sử dụng tài nguyên, độ trễ thông tin này làm mất đi tính thời điểm và giá trị ra quyết định của dữ liệu kế toán (Le và cộng sự, 2025).

Bảng 2. Mức độ áp dụng công cụ và tần suất báo cáo

Nội dung khảo sát	Tần suất (N)	Tỷ lệ (%)
Công cụ theo dõi		
Thủ công: Sổ sách tay và Excel rời rạc.	178	70,6
Bán tự động: Phần mềm kế toán, nhập tay số liệu vật lý.	58	23,0
Tự động hóa: ERP tích hợp cảm biến thời gian thực.	16	6,4
Tần suất báo cáo		
Cuối kỳ: Tổng hợp khi quyết toán năm/quý	145	57,5
Định kỳ tháng: Theo kỳ kế toán.	82	32,5
Thời gian thực/Theo lô: Ngay sau mẻ sản xuất.	25	10,0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát

Khi đi sâu phân tích các nguyên nhân gốc rễ dẫn đến thực trạng áp dụng hạn chế các công cụ kế toán quản trị môi trường, nghiên cứu xác định được các rào cản chính yếu không xuất phát từ vấn đề tài chính mà chủ yếu bắt nguồn từ các yếu tố thể chế, năng lực con người và cấu trúc hệ thống thông tin. Mặc dù chi phí đầu tư thiết bị thường được coi là trở ngại trong các thảo luận lý thuyết, nhưng kết quả khảo sát thực nghiệm tại bảng 3 cho thấy đây là yếu tố ít quan trọng nhất với tỷ lệ xác nhận chỉ là 18,6%. Ngược lại, rào cản lớn nhất được 43,7% doanh nghiệp xác nhận là sự thiếu hụt các hướng dẫn cụ thể và khung pháp lý chuẩn mực về hạch toán chi phí dòng vật liệu từ phía các cơ quan chức năng. Trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi, các kế toán viên thường có xu hướng an toàn và ưu tiên tuân thủ các quy định tài chính hiện hành, do đó họ e ngại áp dụng các phương pháp hạch toán quản trị mới khi chưa có các thông tư hướng dẫn rõ ràng để đảm bảo tính hợp lệ của chứng từ. Bên cạnh đó, 37,7% ý kiến cho rằng sự thiếu hụt nhân sự kế toán có kiến thức tích hợp về kỹ thuật và môi trường là một trở ngại đáng kể. Kế toán quản trị môi trường đòi hỏi sự hiểu biết xuyên chức năng (interdisciplinary), và sự thiếu hụt này đang tạo ra một khoảng trống năng lực nghiêm trọng khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc triển khai các công cụ phức tạp như hạch toán chi phí dòng vật liệu (Christ & Burritt, 2015; Nguyen, 2024).

Tuy nhiên, những rào cản về thể chế và nhân lực mới chỉ phản ánh một phần của vấn đề. Một điểm

nghe kỹ thuật nghiêm trọng khác làm sâu sắc thêm sự kém hiệu quả của công tác quản trị môi trường chính là sự đứt gãy trong quy trình thu thập và tích hợp dữ liệu. Số liệu thống kê về mức độ tích hợp tại bảng 3 đã phác họa một thực tế đáng quan ngại khi có tới 62,7% doanh nghiệp đang vận hành trong tình trạng dữ liệu rời rạc, nơi các thông tin vật lý về khối lượng, thể tích chất thải do bộ phận kỹ thuật nắm giữ nằm tách biệt hoàn toàn với hệ thống thông tin tiền tệ do bộ phận kế toán quản lý. Sự phân mảnh này khiến cho dòng chảy vật liệu không được phản ánh đồng thời với dòng chảy giá trị, dẫn đến việc nhà quản trị không thể nhận diện được chi phí lãng phí ngay tại thời điểm phát sinh. Ngay cả ở nhóm 29,8% doanh nghiệp có sự tích hợp, quy trình này chủ yếu vẫn mang tính chất bán thủ công, dựa vào việc nhập liệu chéo định kỳ để tính giá thành, tiềm ẩn nhiều nguy cơ sai sót và độ trễ lớn. Chỉ có một tỷ lệ rất khiêm tốn là 7,5% các doanh nghiệp đạt được mức độ tích hợp hoàn toàn thông qua các hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP) thống nhất, cho phép tự động quy đổi dữ liệu vật lý sang dữ liệu tài chính theo thời gian thực. Sự thiếu vắng hạ tầng thông tin tích hợp này chính là nguyên nhân kỹ thuật cốt lõi giải thích tại sao các nỗ lực áp dụng kinh tế tuần hoàn tại doanh nghiệp thường dừng lại ở các giải pháp kỹ thuật đơn lẻ thay vì trở thành một chiến lược quản trị tổng thể dựa trên hiệu quả tài nguyên (Le và cộng sự, 2025; Tran và cộng sự, 2025).

Bảng 3. Rào cản thực thi và mức độ tích hợp dữ liệu

Nội dung khảo sát	Tần suất (N)	Tỷ lệ (%)
Rào cản		
Thiếu hướng dẫn: Chưa có thông tư hướng dẫn từ Bộ Tài chính.	110	43,7
Năng lực nhân sự: Thiếu kiến thức kỹ thuật/môi trường.	95	37,7
Chi phí: Chi phí đầu tư thiết bị quá cao.	47	18,6
Mức độ tích hợp		
Rời rạc: Dữ liệu kỹ thuật và kế toán nằm tách biệt.	158	62,7
Bán tích hợp: Nhập liệu thủ công để tính giá thành.	75	29,8
Tích hợp hoàn toàn: Tự động quy đổi trên hệ thống chung.	19	7,5

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát

Cuối cùng, hiệu quả thực tế của việc áp dụng kế toán quản trị môi trường được phản ánh rõ nét qua đánh giá của chính các doanh nghiệp, như được trình bày chi tiết tại bảng 4. Mặc dù điểm đánh giá trung bình về hiệu quả tiết kiệm nguyên vật liệu đạt mức 3,14 trên thang điểm 5, cho thấy các doanh nghiệp đã đạt được một số thành công nhất định trong việc kiểm soát định mức tiêu hao vật lý, nhưng khả năng hỗ trợ ra quyết định tái chế và tái sử dụng lại bị đánh giá rất thấp với điểm trung bình chỉ là 2,30. Đáng chú ý, số liệu phân tích phân phối tần suất trong bảng 4 cho thấy có tới 62,3% doanh nghiệp đánh giá hiệu quả hỗ trợ quyết định tái chế ở mức thấp

hoặc rất thấp. Điều này là hệ quả tất yếu của việc thiếu vắng thông tin về chi phí lãng phí vật liệu. Khi hệ thống kế toán không thể lượng hóa được giá trị kinh tế nằm trong dòng chất thải, các nhà quản trị sẽ thiếu cơ sở để so sánh lợi ích giữa việc tái chế và việc xả thải, từ đó dẫn đến các quyết định kém tối ưu về mặt sinh thái. Dữ liệu bảng cũng chỉ ra rằng, chỉ có một nhóm nhỏ các doanh nghiệp (khoảng 4,0% đánh giá hiệu quả rất cao), tương ứng với nhóm áp dụng MFCA, thực sự khai thác được giá trị của kế toán quản trị trong việc thúc đẩy mô hình kinh tế tuần hoàn (Chau, 2017).

Bảng 4. Tần suất và tỷ lệ đánh giá hiệu quả áp dụng EMA

Tiêu chí đánh giá hiệu quả	Mức 1 (Rất thấp)		Mức 2 (Thấp)		Mức 3 (Trung bình)		Mức 4 (Cao)		Mức 5 (Rất cao)		Điểm bình quân
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1. Hiệu quả tiết kiệm nguyên vật liệu	15	6,0	50	19,8	95	37,7	68	27,0	24	9,5	3,14
2. Hiệu quả giảm chi phí xử lý thải	35	13,9	75	29,8	85	33,7	42	16,7	15	6,0	2,69
3. Hỗ trợ quyết định tái chế/tái sử dụng	65	25,8	92	36,5	60	23,8	25	9,9	10	4,0	2,30

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát

Như vậy, qua phân tích trên có thể thấy thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp sản xuất Hà Nội đang ở giai đoạn quá độ với nhiều bất cập về phương pháp và công cụ. Sự phổ biến của các phương pháp hạch toán truyền thống, sự rời rạc trong quản lý dữ liệu và tư duy tuân thủ thụ động đang kìm hãm khả năng của doanh nghiệp trong việc chuyển đổi sang mô hình kinh tế tuần hoàn. Để vượt qua các thách thức này, cần có sự thay đổi đồng bộ từ khung khổ pháp lý đến năng lực quản trị nội bộ, đặc biệt là việc minh bạch hóa các chi phí ẩn thông qua các công cụ như MFCA.

5. Giải pháp và bàn luận

Dựa trên những bằng chứng thực nghiệm về các rào cản kỹ thuật và thể chế đang kìm hãm sự phát triển của hệ thống kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp sản xuất Hà Nội, nghiên cứu đề xuất một hệ

thống giải pháp đồng bộ nhằm chuyển dịch trạng thái của doanh nghiệp từ giai đoạn tuân thủ thụ động sang giai đoạn tích hợp chiến lược. Các giải pháp này được thiết kế để giải quyết các điểm nghẽn cốt lõi đã được chỉ ra trong phần kết quả nghiên cứu đó là: Sự thiếu hụt khung khổ pháp lý và động lực tài chính; sự hạn chế trong kỹ thuật phân bổ chi phí, và sự đứt gãy nghiêm trọng của luồng dữ liệu thông tin.

Nhằm tháo gỡ rào cản lớn nhất được 43,7% doanh nghiệp xác nhận là sự thiếu hụt hướng dẫn pháp lý, đồng thời giải quyết tâm lý coi công tác môi trường là gánh nặng thủ tục của 53,6% nhà quản trị, giải pháp tiên quyết nằm ở vai trò kiến tạo của các cơ quan quản lý nhà nước. Bộ Tài chính cần nhanh chóng ban hành các thông tư hướng dẫn chi tiết về hạch toán chi phí dòng vật liệu mang tính đặc thù cho từng ngành công nghiệp trọng điểm như dệt may, chế biến thực phẩm và cơ khí,

dựa trên việc ban hành các hướng dẫn cụ thể về các tiêu chuẩn. Tuy nhiên, chỉ hướng dẫn về kỹ thuật là chưa đủ để thay đổi hành vi thụ động của doanh nghiệp. Chính sách cần đi kèm với các công cụ kinh tế, cụ thể là việc xây dựng các gói tín dụng ưu đãi xanh cho các dự án tái chế được minh chứng hiệu quả qua báo cáo MFCA. Việc kết hợp giữa hành lang pháp lý rõ ràng và đòn bẩy tài chính sẽ giúp chuyển hóa áp lực cưỡng chế thành động lực tự thân, khuyến khích doanh nghiệp minh bạch hóa thông tin môi trường không chỉ để báo cáo thuế mà để tối ưu hóa lợi nhuận (Tran và cộng sự, 2024).

Ở cấp độ doanh nghiệp, giải pháp trọng tâm để khắc phục tình trạng 64,3% đơn vị đang hạch toán gộp và điểm hiệu quả hỗ trợ ra quyết định thấp (2,30 điểm) là thực hiện tái cấu trúc toàn diện quy trình hạch toán chi phí. Các doanh nghiệp cần kiên quyết loại bỏ phương pháp phân bổ chi phí xử lý thải dựa trên các tiêu thức truyền thống như giờ công hay giờ máy, thay vào đó áp dụng triệt để kỹ thuật hạch toán chi phí dòng vật liệu. Kế toán quản trị cần thiết lập lại hệ thống tài khoản chi tiết để tách biệt dòng chi phí của sản phẩm tích cực và sản phẩm tiêu cực (chất thải). Quan trọng hơn, thông tin này không được nằm yên trong sổ sách kế toán mà phải được chuyển hóa thành các báo cáo quản trị nội bộ định kỳ với các chỉ số hiệu quả tài nguyên cụ thể cho từng phân xưởng. Việc hiển thị hóa các chi phí ẩn dưới dạng tiền tệ sẽ cung cấp bằng chứng kinh tế thuyết phục, giúp nhà quản trị so sánh trực quan giữa chi phí xả thải hiện tại và lợi ích của việc đầu tư công nghệ tái chế, từ đó nâng cao chất lượng các quyết định sinh thái (Chau, 2017; Christ & Burritt, 2015).

Song hành với đổi mới phương pháp hạch toán, việc hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin là điều kiện tiên quyết để giải quyết tình trạng dữ liệu rời rạc (62,7%) và độ trễ thông tin cao (57,5%) đang làm tê liệt khả năng phản ứng nhanh của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần ưu tiên nguồn lực đầu tư vào các giải pháp chuyển đổi số, hướng tới việc tích hợp dữ liệu vật lý và tiền tệ trên một nền tảng thống nhất. Cụ thể, cần triển khai hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP) có tích hợp module quản lý môi trường hoặc kết nối API với các thiết bị đo đếm tại nhà máy. Mục tiêu là thiết lập cơ chế đồng bộ hóa dữ liệu thời gian thực, loại bỏ hoàn toàn các bước nhập liệu thủ công trung gian vốn là nguyên nhân gây ra sự sai lệch và chậm trễ. Khi dòng chảy vật liệu và dòng chảy giá trị được tích hợp liền mạch, nhà quản trị có thể can thiệp ngay lập tức vào quy trình sản xuất khi phát hiện định mức tiêu hao vượt ngưỡng, đáp ứng yêu cầu tối ưu hóa liên tục của mô hình kinh tế tuần hoàn (Le và cộng sự, 2025).

Cuối cùng, để giải quyết bài toán thiếu hụt nhân sự có kỹ năng tích hợp được 37,7% doanh nghiệp phân ánh, cần có chiến lược phát triển nguồn nhân lực mang tính liên ngành nhằm phá vỡ tư duy làm việc đơn lẻ. Các doanh nghiệp cần thành lập các nhóm làm việc chức năng chéo, nơi nhân viên kế toán và kỹ sư sản xuất cùng tham gia vào quá trình xây dựng định mức và phân tích nguyên nhân lãng phí. Các khóa đào tạo nội bộ cần được tổ chức thường xuyên để trang bị những hiểu biết chung cho hai bộ phận này: Nhân viên kế toán cần hiểu về quy trình công nghệ, trong khi kỹ sư cần hiểu về tác động tài chính của các quyết định kỹ thuật. Đồng thời, sự phối hợp giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo đại học trong việc cập nhật chương trình giảng dạy về MFCA là yếu tố then chốt để chuẩn bị nguồn nhân lực kế toán tương lai có tư duy quản trị bền vững, đủ năng lực vận hành các công cụ phức tạp trong kỷ nguyên kinh tế xanh (Nguyen, 2024).

6. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu này đã cung cấp một bức tranh toàn cảnh và thực chứng về thực trạng áp dụng hệ thống kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp sản xuất trên địa bàn Hà Nội, qua đó làm sáng tỏ vai trò của công cụ này trong tiến trình chuyển đổi sang nền kinh tế tuần hoàn. Kết quả khảo sát thực nghiệm trên 252 doanh nghiệp khẳng định, mặc dù nhận thức về phát triển bền vững đã có sự lan tỏa nhất định, năng lực thực thi các kỹ thuật kế toán quản trị môi trường vẫn tồn tại khoảng cách lớn so với yêu cầu thực tiễn. Nghiên cứu đã chỉ ra một nghịch lý quản trị, trong đó các doanh nghiệp chịu áp lực cao về môi trường lại đang vận hành các hệ thống thông tin kế toán mang tính đối phó, ưu tiên mục tiêu tuân thủ các quy định về thuế và phí hơn là tìm kiếm lợi ích kinh tế từ việc tối ưu hóa hiệu quả tài nguyên (Nguyen, 2024).

Về mặt lý luận, nghiên cứu đóng góp thêm bằng chứng thực nghiệm củng cố quan điểm cho rằng, sự thiếu vắng các công cụ hạch toán chi phí tinh vi như hạch toán chi phí dòng vật liệu là rào cản kỹ thuật chính kìm hãm sự phát triển của kinh tế tuần hoàn tại các nền kinh tế mới nổi. Việc duy trì các phương pháp hạch toán truyền thống nơi chi phí môi trường bị ẩn bên trong chi phí sản xuất chung đã làm lu mờ đi các tín hiệu kinh tế cần thiết để các nhà quản trị đưa ra quyết định đầu tư cho công nghệ tái chế hoặc thiết kế sinh thái (Christ & Burritt, 2015). Đồng thời, nghiên cứu cũng xác nhận vai trò trung tâm của sự tích hợp dữ liệu giữa bộ phận kỹ thuật và kế toán bởi sự đứt gãy trong luồng thông tin vật lý và tiền tệ chính là nguyên nhân khiến các nỗ lực giảm

thiếu lãng phí không đạt được hiệu quả tối ưu (Le và cộng sự, 2025).

Về mặt thực tiễn, các phát hiện từ nghiên cứu gợi mở những hàm ý quan trọng cho cả các nhà hoạch định chính sách và lãnh đạo doanh nghiệp. Để thúc đẩy việc áp dụng kế toán quản trị môi trường, cần có sự chuyển dịch từ các chính sách mang tính mệnh lệnh hành chính sang các cơ chế hỗ trợ kỹ thuật, cụ thể là việc ban hành các khung hướng dẫn hạch toán chi phí dòng vật liệu chuẩn hóa cho từng ngành đặc thù (Tran và cộng sự, 2025). Đối với doanh nghiệp, yêu cầu cấp thiết là phải tái cấu trúc quy trình thu thập dữ liệu và nâng cao năng lực nhân sự, chuyển từ tư duy kế toán ghi chép sang tư

duy kế toán quản trị dòng vật liệu để có thể nhận diện và khai thác giá trị kinh tế từ dòng chất thải (Chau, 2017). Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng tồn tại một số hạn chế nhất định cần được khắc phục trong tương lai như việc mẫu khảo sát chỉ tập trung tại khu vực Hà Nội và sử dụng dữ liệu cắt ngang tại một thời điểm chưa cho phép đánh giá sự thay đổi hành vi theo thời gian. Các hướng nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi địa lý hoặc tập trung vào các nghiên cứu tình huống sâu tại các ngành công nghiệp cụ thể để kiểm chứng sâu hơn về hiệu quả thực tế của việc áp dụng các công cụ này (Huynh & Nguyen, 2024).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chau, V. T. T. B. (2017). Effect of material flow cost accounting (MFCA) in aquaculture processing chain. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, 11(120), 6-12.
- Christ, K. L., & Burritt, R. L. (2015). Material flow cost accounting: A review and agenda for future research. *Journal of Cleaner Production*, 108, 1378-1389. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.09.005>
- Giang, N. P., Loan, C. H., & Tam, H. T. (2025). From measurement to impact: How resource efficiency accounting strengthens corporate environmental performance and social responsibility. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(1). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100636>
- Huynh, Q. L., & Nguyen, V. K. (2024). The role of environmental management accounting in sustainability. *Sustainability*, 16(2), 856. <https://doi.org/10.3390/su16177440>
- International Federation of Accountants. (2005). *International guidance document: Environmental management accounting*.
- Khanh, T. H. T., Rajagopal, P., Tram, N. T. T., & others. (2024). Environmental strategy and environmental management accounting as contributors to environmental and financial performance: The case of manufacturing firms in Vietnam for the Sustainable Development Goals (SDGS). *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 1518-1532.
- Le, O. T. T., Tien, D. N., Hoang, H. T., Tran, P. T. T., & Nguyen, T. T. P. (2025). Does Management Accounting Positively Influence the Performance of Businesses Operating Within the Circular Economy? *Journal of Organizational Behavior Research*, 10(3-2025), 46-61. <https://doi.org/10.51847/Zmb1oS9n6N>
- Liem, V. T., & Hien, N. N. (2024). The impact of managers' attitudes towards environmental management accounting and green competitive advantage in Vietnam manufacturers. *Heliyon*, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33565>
- Ngo, H. M., & Duong, T. T. T. (2024). Implementation of circular economy and sustainable development in Vietnam. *Recent trends in Vietnam's rapid economic growth* (pp. 67-98). Springer.
- Nguyen, T. M. A. (2024). Adoption of environmental management accounting in Vietnamese enterprises: An empirical analysis of influencing determinants. *PLOS ONE*, 19(3), e0298765. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304902>
- Oanh, L. T. T., & Lan, T. T. N. (2024). Kế toán quản trị trong nền kinh tế tuần hoàn: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội*, (33).
- Pham, V. H. T., Vu, T. K. A., Ha, T. T. V., & Nguyen, T. T. H. (2024). Stakeholders' pressures and manager awareness toward the implementation of environmental cost management accounting: Empirical evidence in Vietnam paper enterprises. *Economic Sustainability and Social Equality in the Technological Era*. Routledge.
- Tran, T. T., Burritt, R. L., Herzig, C., & Christ, K. L. (2024). Material flow cost accounting in Vietnam: A multi-level exploration. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 38(1), 286-320. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2022-5713>
- Van, H. V., Abu Afifa, M., & Bui, D. V. (2025). Linking Environmental Management Accounting to Sustainable Performance: The Mediating Role of Sustainable Innovation and the Moderating Role of Proactive Sustainability Strategy. *Business Strategy & Development*, 8(4), e70263. <https://doi.org/10.1002/bsd2.70263>

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/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ĐỘNG - XÃ HỘI
Social Affairs