

# **Tạp chí Nghiên cứu TÀI CHÍNH KẾ TOÁN**

## **TỔNG BIÊN TẬP**

PGS.TS. NGUYỄN NGUYỄN TRỌNG CƠ

## **PHÓ TỔNG BIÊN TẬP**

PGS.TS. NGUYỄN TRƯƠNG THỊ THUY

## **CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP**

GS.TS. NGUYỄN NGÔ THẾ CHI

## **ỦY VIÊN HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP**

GS.TS. NGUYỄN VŨ VĂN HÓA

GS.TS. NGUYỄN NGUYỄN ĐÌNH ĐỖ

GS.TS. NGUYỄN ĐOÀN XUÂN TIẾN

GS.TS. ĐINH VĂN SƠN

PGS.TS. NGUYỄN PHẠM NGỌC ÁNH

PGS.TS. NGUYỄN PHẠM VĂN ĐĂNG

PGS.TS. NGUYỄN PHẠM VĂN LIÊN

PGS.TS. NGUYỄN NGUYỄN VŨ VIỆT

PGS.TS. NGUYỄN TRẦN XUÂN HẢI

PGS.TS. NGUYỄN HOÀNG TRẦN HẬU

PGS.TS. NGUYỄN NGUYỄN THỊ THƯƠNG HUYNH

PGS.TS. NGUYỄN BÁ MINH

PGS.TS. LƯU ĐỨC TUYÊN

PGS.TS. BÙI VĂN VÂN

TS. NGUYỄN VIỆT LỢI

TS. NGUYỄN THỊ LAN

PGS.TS. NGUYỄN MẠNH THIỀU

## **THỦ KÝ TÒA SOẠN**

ThS. NGUYỄN THỊ THANH HUYNH

## **TRỊ SỰ**

PGS.TS. NGUYỄN THANH HOÀNG

## **TÒA SOẠN**

Số 58 LÊ VĂN HIẾN

QUẬN BẮC TỪ LIÊM - HÀ NỘI

Điện thoại: 0243. 8389326

Fax: 0243. 8388906

E-mail: tapchinctkt@hvtc.edu.vn

Website: <https://tapchinctkt@hvtc.edu.vn>

## **TÀI CHÍNH VĨ MÔ**

- 5 Đào tạo nghề cho thanh niên lao động kỹ năng thấp ở Việt Nam

8 TS. Bùi Thị Quỳnh Thơ

## **NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI**

Một số giải pháp thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

12 PGS.TS. Nguyễn Trọng Cơ

Mô hình 70/20/10 và hàm ý trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực định hướng công dân toàn cầu

18 PGS.TS. Nguyễn Văn Hiệu

Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng tiền gửi ở các ngân hàng Thương mại Tại Tây Ninh

22 PGS.TS. Trần Quốc Thịnh

Áp dụng lý thuyết ngẫu nhiên nghiên cứu mô hình nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện kế toán chi phí dựa trên hoạt động (ABC) trong các trường DDH tự chủ

27 TS. Hoàng Thị Bích Ngọc  
TS. Nguyễn Thị Thanh Phương  
TS. Nguyễn Minh Giang

Mô hình kinh tế tuần hoàn: Định hướng phát triển bền vững cho kinh tế Việt Nam

35 TS. Mai Diệu Hằng - Ths. Nguyễn Thị Ngân

Vận dụng chuẩn mực kế toán Quốc tế IAS 16 khi đánh giá tài sản cố định tại các đơn vị sự nghiệp công lập Việt Nam chuyển đổi thành công ty cổ phần

39 TS. Đỗ Ngọc Trâm

Ths. Tô Văn Tuấn

46 Vai trò của marketing nội bộ đối với các doanh nghiệp dịch vụ

Nguyễn Thị Hồng Loan - Nguyễn Út Diệu Linh

Ths. Phạm Lê Ngọc Tuyết

**53 TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP**

Hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các doanh nghiệp bảo hiểm ở Việt Nam: Thực trạng  
57 và giải pháp.

**PGS.TS. Hoàng Mạnh Cừ**

61 Phát triển ngân hàng xanh tại Việt Nam trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0

**TS. Lê Đình Hoàn - Ths. Lê Thị Mai Anh - Nguyễn Nông Lan Hương**

Tiếp cận tài chính của doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế

**Ths. Hoàng Hải Ninh**

65 Tác động của xuất khẩu đến năng suất của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn các tỉnh miền  
núi phía Bắc.

69 **Ths. Bùi Đức Dương - Ths. Nguyễn Văn Tuấn**

72 Giải pháp phát triển ngành thương mại trên địa bàn tỉnh thanh hóa trong bối cảnh hội nhập kinh tế  
quốc tế.

**TS. Lê Hoàng Bá Huyền**

75 Doanh nghiệp trong vòng xoáy dịch bệnh, những khó khăn và giải pháp tháo gỡ

**Ths. Nguyễn Thị Huyền Thương**

**TÀI CHÍNH QUỐC TẾ**

79 Quản lý Ngân sách của Lào giai đoạn 2000 - 2015: Một số thành tựu

**SIVANNALIT Thanouxay**

Quản lý tài chính tại các bệnh viện công lập ở các nước trên thế giới và bài học cho các bệnh viện  
công lập ở Việt Nam

82 **TS. Nguyễn Thị Thu Hương - Bùi Ngọc Anh**

Thực tiễn việc đào tạo ngành kế toán công tại một số quốc gia và bài học kinh nghiệm.

**TS. Trần Mai Đông - TS. Phạm Quang Huy**

**87 VẤN ĐỀ HÔM NAY**

Vai trò của dịch vụ công trực tuyến trong phát triển kinh tế xã hội thời kỳ dịch bệnh Covid

**Ths. Nguyễn Minh Hiền - Ths. Cao Phương Thảo**

91 Thách thức và lợi thế của đào tạo trực tuyến trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

**Ths. Hà Duy Hào - Ths. Cao Thị Huyền Nga**

**CHÀO MỪNG ĐẠI HỘI ĐẢNG BỘ HỌC VIỆN TÀI CHÍNH LẦN THỨ VI  
VÀ HƯỚNG TỚI ĐẠI HỘI ĐẢNG TOÀN QUỐC LẦN THỨ XIII**

94 Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng của Đảng ủy Học viện chính với công tác thanh niên trong  
giai đoạn hiện nay

**Ths. Bùi Xuân Hóa**

In tại Nhà xuất bản Thống kê - Giấy phép số: 144/GP-BTTTT ngày 28/3/2016  
In xong và nộp lưu chiểu tháng 5 năm 2020.

# Journal of FINANCE & ACCOUNTING RESEARCH

**EDITOR IN CHIEF**

ASSOCIATE PROFESSOR NGUYEN TRONG CO

**ASSOCIATE EDITOR**

ASSOCIATE PROFESSOR TRUONG THI THUY

**CHAIRMAN OF EDITORIAL BOARD**

PROFESSOR NGO THE CHI

**MEMBERS OF EDITORIAL BOARD**

PROFESSOR VU VAN HOA

PROFESSOR NGUYEN DINH DO

PROFESSOR DOAN XUAN TIEN

PROFESSOR DINH VAN SON

ASSOCIATE PROFESSOR PHAM NGOC ANH

ASSOCIATE PROFESSOR PHAM VAN DANG

ASSOCIATE PROFESSOR PHAM VAN LIEN

ASSOCIATE PROFESSOR NGUYEN VU VIET

ASSOCIATE PROFESSOR TRAN XUAN HAI

ASSOCIATE PROFESSOR HOANG TRAN HAU

ASSOCIATE PROFESSOR NGUYEN THI THUONG HUYEN

ASSOCIATE PROFESSOR NGUYEN BA MINH

ASSOCIATE PROFESSOR LUU DUC TUYEN

ASSOCIATE PROFESSOR BUI VAN VAN

DOCTOR NGUYEN VIET LOI

DOCTOR NGUYEN THI LAN

ASSOCIATE PROFESSOR NGUYEN MANH THIEU

**SECRETARY:**

MA. NGUYEN THI THANH HUYEN

**MANAGER:**

ASSOCIATE PROFESSOR NGO THANH HOANG

**EDITORIAL OFFICE**

No. 58 LE VAN HIEN

BAC TU LIEM DISTRICT - HA NOI

Phone: 0243. 8389326

Fax: 0243. 8388906

Email: tapchinctckt@hvtc.edu.vn

Website: https://tapchitckt@hvtc.edu.vn

**53**

**57**

**61**

**65**

**69**

**72**

**75**

**79**

**82**

**87**

**91**

**94**

Printed by Statistical Publishing House - Licence No.: 144/GP-BTTTT dated March 28<sup>th</sup>, 2016  
Prints and deposits completed in May, 2020.

# ĐÀO TẠO NGHỀ CHO THANH NIÊN LAO ĐỘNG KỸ NĂNG THẤP Ở VIỆT NAM

TS. Bùi Thị Quỳnh Thơ\*

**Thanh niên Việt Nam là lực lượng lao động xã hội to lớn, là nhân tố quan trọng quyết định tương lai của đất nước. Mặc dù Chính phủ Việt Nam đã có khá nhiều chính sách hỗ trợ các đối tượng yếu thế tham gia đào tạo nghề, nhưng vẫn còn tình trạng thanh niên phải bỏ học, thiếu kỹ năng và không tìm được việc làm hoặc có việc làm chất lượng thấp. Thông qua khung phân tích vĩ mô và vi mô, bài viết sau đây tiến hành khảo sát các đối tượng liên quan về thực trạng và nhu cầu đào tạo nâng cao kỹ năng của thanh niên kỹ năng thấp, từ đó đưa ra một số nhận định và khuyến nghị chính sách cần thực hiện trong thời gian tới đối với nhóm đối tượng này.**

• Từ khóa: lao động việc làm, thanh niên, kỹ năng thấp, đào tạo nghề, doanh nghiệp.

*Vietnamese youths are a huge social labor force, an important factor of the country in future. Although the Government of Viet Nam has a number of policies to support disadvantaged people to participate in vocational training, young people still have to drop out of school, lack skills and cannot find jobs or good quality jobs. Through the framework of macro and micro analysis, the following article conducts a survey of relevant people on the situation and needs of training to improve skills of young people in low skills, thereby offer some comments and policy recommendations to be implemented next time for this target group.*

• Keywords: labor employment, youth, low skills, vocational training, enterprise.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 02/4/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Đặt vấn đề

Hiện nay lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế được đào tạo ở các bậc Trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề chiếm 9,2%, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong cả nước cũng chỉ chiếm 21,9%. Điều đó cho thấy rằng lao động kỹ năng thấp ở Việt Nam đang chiếm tỷ trọng tương đối cao, vì vậy đào tạo nghề cho lao động kỹ năng thấp là vấn đề cấp thiết, đặc biệt nhóm

đối tượng thanh niên đang trong độ tuổi lao động. Kể từ ngày 1/7/2015, Luật Giáo dục nghề nghiệp có hiệu lực thi hành, ngoài ra có rất nhiều chương trình, chính sách phát triển trong đó có hợp phần đào tạo nghề nhằm hỗ trợ các đối tượng mục tiêu tham gia đào tạo nghề với các hình thức chính quy và thường xuyên như: Chương trình giảm nghèo, khuyến nông, khuyến công, các đề án hỗ trợ thanh niên học nghề và đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến 2020. Tuy nhiên trong thực tế, các doanh nghiệp, đặc biệt là DNNVV vẫn gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động, nhất là lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu của họ. Thông qua việc khảo sát tại hai địa phương có các đặc thù về phát triển kinh tế xã hội vượt bậc trong thời gian qua, cũng như vấn đề đào tạo, sử dụng lao động thanh niên kỹ năng thấp, bài viết sẽ đánh giá thực trạng tiếp cận chính sách đào tạo nghề, nhu cầu lao động kỹ năng và sử dụng lao động của doanh nghiệp, quá trình tham gia đào tạo nghề của doanh nghiệp đối với thanh niên kỹ năng thấp nhằm tìm ra khoảng trống và đưa ra khuyến nghị giải pháp nhằm phát triển kỹ năng nghề cho Thanh niên kỹ năng thấp, góp phần giải quyết việc làm và thúc đẩy sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) ở Việt Nam.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

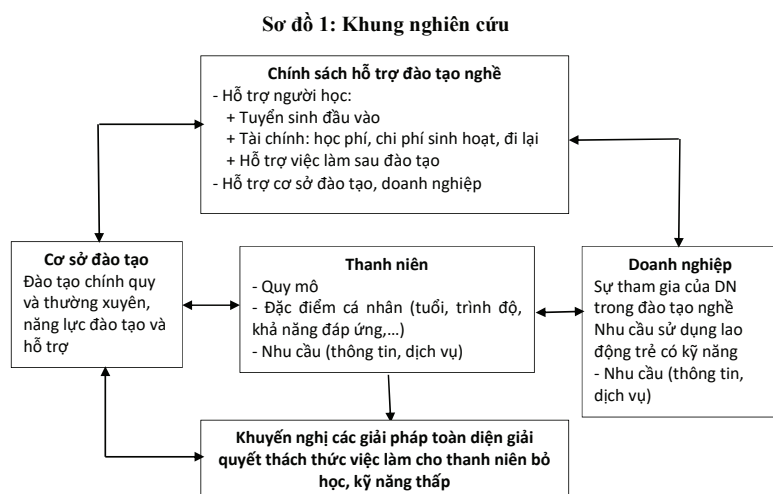
### 2.1. Khung phân tích

Để giải quyết những vấn đề thiếu hụt về kỹ năng của thanh niên, cần có một chiến lược phát

\* Trường Đại học Hà Tĩnh

triển kỹ năng toàn diện với các chính sách và chương trình dựa trên bằng chứng, đặc biệt đối với Thanh niên kỹ năng thấp - được nhận định là những người học tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và lao động thủ công. Trước hết cần rà soát các chính sách, chương trình phát triển kỹ năng ở mức độ vĩ mô, sau đó xem xét khả năng tiếp cận và thực trạng đào tạo nghề cho thanh niên có kỹ năng thấp cũng như đặc điểm của nhóm thanh niên này, từ đó đề xuất giải pháp liên quan đến đào tạo nghề, phát triển kỹ năng, thu hẹp khoảng cách kỹ năng, tạo công ăn việc làm và hỗ trợ cho lao động yếu thế.

Khung nghiên cứu giải pháp toàn diện về phát triển kỹ năng nghề nhằm giải quyết thách thức việc làm cho thanh niên kỹ năng thấp như sau:



## 2.2. Nghiên cứu cấp vĩ mô

Rà soát và xác định các chính sách hiện hành liên quan đến cơ hội học nghề của thanh niên kỹ năng thấp, chia theo các hình thức: đào tạo chính quy; đào tạo thường xuyên; đào tạo nghề phối hợp với các doanh nghiệp cho lao động mới tuyển và nâng cao kỹ năng tay nghề; đào tạo nghề tại doanh nghiệp; đào tạo nghề trong các chương trình, dự án phát triển và hoạt động dạy nghề của các tổ chức chính trị xã hội.

## 2.3. Nghiên cứu cấp vi mô

Để làm cơ sở cho việc nhận định và đưa ra các kết luận cho nghiên cứu, tác giả đã thực hiện khảo sát tại hai địa phương: Hà Tĩnh và Lào Cai, mỗi địa phương 100 người, với các nội dung:

- Đánh giá thực trạng tiếp cận chính sách liên quan đến nâng cao kỹ năng cho thanh niên bỏ học.

- Đánh giá thực trạng nhu cầu kỹ năng và sử dụng lao động nói chung và thanh niên kỹ năng thấp.

- Thực trạng tham gia của doanh nghiệp trong phát triển kỹ năng (đào tạo nghề) cho thanh niên kỹ năng thấp.

- Nhu cầu, mong muốn của thanh niên về đào tạo nâng cao kỹ năng.

## 3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

### 3.1. Khái lược bối cảnh tỉnh Hà Tĩnh, Lào Cai

Tỉnh Hà Tĩnh có 13 đơn vị hành chính cấp huyện và tương đương, gồm: 1 thành phố, 2 thị xã và 10 huyện, với diện tích 5.990 km<sup>2</sup>, dân số tính đến cuối năm 2018 là 1.277.530 người. trong đó nữ chiếm 50,78% và nam chiếm 49,22%; Dân số khu vực thành thị 239.643 người (chiếm 18,76%), nông thôn là 1.037.887 người (chiếm 81,24%), trong đó lực lượng lao động từ độ tuổi 15 trở lên làm việc tại thành thị là 136.909 người (19,31%), nông thôn là 580.294 người (80,69%). Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo là 18%.

Tổng số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đến nay còn 24 đơn vị; gồm: 04 trường cao đẳng; 05 trường trung cấp; 04 trung tâm giáo dục nghề nghiệp; 10 trung tâm GDNN - GDTX cấp huyện và 01 phân hiệu của Trường cao đẳng Công thương Thái Nguyên (trực thuộc Bộ Công Thương).

Lào Cai là tỉnh vùng cao, biên giới, nằm giữa vùng Đông Bắc và vùng Tây Bắc với diện tích tự nhiên toàn tỉnh là 6.383,89 km<sup>2</sup>. Dân số của Lào Cai đến hết năm 2018 là 705.628 người, trong đó nữ chiếm 49,49% và nam chiếm 50,51%; Dân số khu vực thành thị là 163.524 người, chiếm 23,17%, nông thôn là 542.104 người, chiếm 76,83%, trong đó lực lượng lao động từ độ tuổi 15 trở lên làm việc tại thành thị là 87.901 người (chiếm tỷ lệ 20,02%) và 351.144 người làm việc tại khu vực nông thôn (chiếm 79,98%).



Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo là 18,44%. Tổng số cơ sở tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn: 20 cơ sở, trong đó: Trường cao đẳng: 01 (công lập); trường trung cấp: 01 (dân lập); trung tâm giáo dục nghề nghiệp: 12 (công lập cấp huyện: 9 trung tâm); khác: 05 cơ sở [8].

### 3.2. Đặc điểm, nhu cầu của các nhóm đối tượng phỏng vấn

Trong số 200 thanh niên được phỏng vấn (bao gồm các nhóm đang tham gia học nghề), có 52,28% là nam và 47,72% là nữ.

**Bảng 1: Nhu cầu tham gia đào tạo nghề nâng cao kỹ năng của thanh niên**

Nhóm	Tỷ lệ (%)
Đang học nghề (ngắn hạn, trung cấp, cao đẳng)	56,54
Đã qua đào tạo nghề (ngắn hạn, trung cấp, cao đẳng) và đang làm việc	48,65
Đã qua đào tạo nghề và đang tìm việc làm	28,09
Chưa qua đào tạo nghề và đang làm việc	16,32
Chưa qua đào tạo nghề và đang tìm việc làm	11,26

Nguồn: Kết quả khảo sát thanh niên tại Hà Tĩnh và Lào Cai, 2019

**Bảng 2: Mức độ đánh giá chính sách**

	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8
Thiết kế chính sách	Khá phù hợp	Khá phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp	Hoàn toàn phù hợp	Hoàn toàn phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp
Tổ chức thực hiện chính sách tại địa phương	Đơn giản, thuận tiện cho đối tượng	Còn một số khó khăn, phức tạp	Còn một số khó khăn, phức tạp	Đơn giản, thuận tiện cho đối tượng	Còn một số khó khăn, phức tạp	Đơn giản, thuận tiện cho đối tượng	Còn một số khó khăn, phức tạp	Đơn giản, thuận tiện cho đối tượng
Kết quả thực hiện chính sách	Đáp ứng tương đối	Đáp ứng một phần	Đáp ứng một phần	Đáp ứng một phần	Đáp ứng một phần	Đáp ứng tương đối	Đáp ứng một phần	Đáp ứng một phần

Nguồn: Kết quả phỏng vấn đại diện Sở LĐ-TB&XH và Sở GD&ĐT Hà Tĩnh 2019

#### Ghi chú Chính sách (CS):

CS1: Thông tư số 05/2017/TT-BLĐTBXH ngày 02/3/2017 về quy định quy chế tuyển sinh và xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng.

CS2: Quyết định số 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ ngày 20/10/2015 về chính sách nội trú đối với học sinh sinh viên học cao đẳng, trung cấp.

CS3: Luật giáo dục nghề nghiệp; Nghị định 86/2015/NĐ-CP quy định cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập từ năm 2015-2016 và Thông tư liên tịch số 09/2016/TTLT-BGDĐT-BTC-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 86.

CS4: Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg ngày 28/9/2015 về việc Quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng.

CS5: Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 9/7/2015 của Chính phủ; Thông tư 43/2016/TT-BLĐTB&XH hướng dẫn thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho các đối tượng quy định tại Điều 14 Nghị định số 61.

CS6: Quyết định số 63/2015/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất.

CS7: Nghị định số 28/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm thất nghiệp, Quyết định số 77/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về quy định mức hỗ trợ học nghề đối với lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp; Thông tư số 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28.

CS8: Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (Theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg năm 2009).

Tỷ lệ thanh niên có nhu cầu tiếp tục học tập nâng cao tay nghề, kỹ năng khá lớn ở nhóm đang học nghề và đã qua đào tạo nghề. Tuy nhiên trình độ học vấn của nhóm chưa qua đào tạo nghề còn hạn chế, khoảng 1/2 chưa tốt nghiệp THCS, gần 1/3 chưa tốt nghiệp THPT, đây là rào cản để họ tham gia các khóa đào tạo nghề nâng cao kỹ năng.

### 3.3. Khả năng tiếp cận chính sách hỗ trợ đào tạo nghề của nhóm Thanh niên kỹ năng thấp

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực nhưng thông tin về các cơ sở đào tạo nghề và chính sách đào tạo nghề chưa thực sự đến với học sinh và cha mẹ học sinh - người có vai trò khá quan trọng trong việc định hướng cho con em lựa chọn ngành học và nghề nghiệp.

Kết quả phỏng vấn học sinh đang học tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho thấy họ biết thông tin đến trường học và ngành học chủ yếu qua bạn bè/họ hàng (34,17%), tiếp đến là nguồn khác (26,25%), thầy cô giáo (22,34%), thông tin từ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chiếm 14%.

### 3.4. Thực trạng nhu cầu lao động kỹ năng và sử dụng lao động trẻ, kỹ năng thấp của doanh nghiệp

Nhìn chung, khó khăn lớn nhất của các doanh nghiệp, đặc biệt là các DNNVV trong tuyển dụng là lao động có trình độ, kỹ năng. Không tuyển được lao động qua đào tạo, đặc biệt ở một số ngành nghề đặc thù, doanh nghiệp lựa chọn phương án tuyển lao động phổ thông và tự đào tạo.

Nhân lực có kỹ năng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của các doanh nghiệp. Để giữ chân lao động có kỹ năng các doanh nghiệp có những chính sách ưu đãi như tăng lương cho lao động làm việc lâu dài trong doanh nghiệp, hỗ trợ mua nhà ở, hỗ trợ tiền điện, nước,... để người lao động có thể yên tâm làm việc.

Đối với các cơ sở sản xuất (khu vực phi chính thức), do đặc thù hoạt động trong ngành sử dụng lao động thủ công, công nghệ sản xuất còn ở mức thấp nên nhu cầu kỹ năng không cao. Tuy nhiên, khó khăn chung của các doanh nghiệp cũng như cơ sở sản xuất đó là giữ chân lao động, đặc biệt là lao động có trình độ vì lao động có trình độ thường tham vọng hơn và nhu cầu thăng tiến cao hơn. Các lao động có kỹ năng hoặc đã có chứng chỉ ngắn hạn tại các làng nghề có tâm lý thích làm việc ở các công ty hoặc xí nghiệp may. Mặt khác, do tâm lý không muốn làm công việc vất vả nên nhiều em không lựa chọn học những nghề mà trên thị trường vẫn đang có nhu cầu lớn, như nghề hàn, điện, cơ khí,... Bên cạnh đó, có sự chênh lệch khá lớn giữa mức lương của lao động trình độ đại học với lao động tốt nghiệp trung cấp hoặc cao đẳng nghề cũng là nguyên nhân khiến cho thanh niên không muốn học nghề, nếu không vào được đại học vẫn dễ dàng kiếm được việc làm với mức tương đương học nghề.

Bên cạnh các doanh nghiệp có nhu cầu lao động kỹ năng, một số doanh nghiệp để giảm trừ chi phí, tránh đóng bảo hiểm xã hội và không phải trả lương cao cho người lao động, nhiều doanh nghiệp chỉ có nhu cầu tuyển dụng lao động được đào tạo ngắn hạn chứ không có nhu cầu với lao động đã học trung cấp hay cao đẳng nghề.

### **3.5. Thực trạng tham gia đào tạo nghề của doanh nghiệp đối với Thanh niên kỹ năng thấp**

*- Doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo cho người lao động*

Các doanh nghiệp thực hiện đào tạo cho lao động của mình thông qua các hình thức: đào tạo kèm cặp tại doanh nghiệp hoặc gửi người lao động tới cơ sở đào tạo. Hình thức, thời gian và nội dung đào tạo phụ thuộc vào vị trí và mức độ phức tạp của công việc.

Đối với các cơ sở sản xuất (phi chính thức): Các cơ sở được phỏng vấn hầu như chỉ tự đào tạo cho lao động của mình đối với lao động mới để có thể nắm bắt và đáp ứng yêu cầu công việc. Hình thức đào tạo cho lao động mới tại 100% cơ sở được phỏng vấn là đào tạo kèm cặp. Trong đó lao động sản xuất trực tiếp sẽ được thực hành bắt đầu từ những công việc đòi hỏi độ chính xác và tay nghề cao hơn dưới sự hướng dẫn và kèm cặp trực tiếp của các lao động có tay nghề. Điểm thuận lợi của các cơ sở này là có nguồn sản phẩm dồi dào cũng như có sẵn máy móc, trang thiết bị để người lao động thực hành. Thời gian đào tạo tùy thuộc ngành nghề khác nhau nhưng với lao động trực tiếp thường là từ 1 - 3 tháng, phụ thuộc vào khả năng cũng như ý thức của người lao động. Một số công việc đòi hỏi độ chính xác và tay nghề cao như nghề mộc, hàn, cơ khí,... thì thời gian đào tạo có thể kéo dài đến 1 năm hoặc hơn. Trong quá trình làm việc, người lao động sẽ tiếp tục được cơ sở bố trí lao động có tay nghề cao hơn tiếp tục đào tạo bổ sung để đáp ứng yêu cầu công việc.

Đối với doanh nghiệp: các hình thức đào tạo nghề tại chỗ, có thể không xây dựng nội dung đào tạo cụ thể cho từng vị trí mà sẽ hướng dẫn người lao động trực tiếp thực hành đối với từng công việc cụ thể; hình thức đào tạo tập trung có thể theo một quy trình đào tạo bài bản bao gồm cả nội dung lý thuyết và thực hành; Ký hợp đồng đào tạo lao động với cơ sở đào tạo để đào tạo người lao động có kỹ năng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

*- Doanh nghiệp tham gia đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp*

Nhìn chung, doanh nghiệp đã bắt đầu có ý thức tham gia đào tạo với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với nhiều hình thức như: góp ý chương trình, giảng dạy; nhận sinh viên thực tập; cử cán bộ tham gia trực tiếp giảng dạy hoặc liên kết với cơ sở đào tạo, tổ chức đào tạo cho sinh viên tại



doanh nghiệp. Tuy nhiên, số doanh nghiệp tham gia đào tạo cùng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp dưới các hình thức này còn rất hạn chế.

Kết quả phỏng vấn cho thấy, các doanh nghiệp đều cho rằng, hầu hết doanh nghiệp không nhận được đề nghị tham gia giảng dạy hay hỗ trợ đào tạo từ phía các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp luôn sẵn sàng nếu có lời mời. Họ không biết phải bắt đầu từ đâu để liên kết với các trường/cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng như hiện chưa có sự hướng dẫn nào từ cơ quan chức năng trong việc thực hiện kết nối này. Nhưng ngược lại, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp lại cho biết, họ chủ động liên kết với doanh nghiệp trong vấn đề đào tạo, nhận sinh viên thực tập, nhưng nhiều doanh nghiệp cũng không mặn mà nhiều vào việc liên kết với các cơ sở giáo dục trong việc tham gia xây dựng chương trình cũng như đặt hàng đào tạo sinh viên, mà họ sử dụng nguồn cung lao động qua đào tạo do các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cung cấp do cung lao động hiện đang vượt quá cầu lao động ở hầu hết các ngành. Các doanh nghiệp chỉ bỏ một ít kinh phí để đào tạo lại, phục vụ cho yêu cầu công việc của họ.

### 3.6. Nhu cầu, mong muốn của thanh niên về đào tạo nâng cao kỹ năng

Theo kết quả khảo sát, thanh niên có mong muốn được hỗ trợ để có cơ hội tiếp tục đào tạo nâng cao kỹ năng, trong đó nhu cầu được hỗ trợ học phí là cao nhất. Tiếp đến là nhu cầu được hỗ trợ học bổng, sinh hoạt phí, việc được cấp học bổng, mức hỗ trợ phải phù hợp với điều kiện sinh hoạt tại địa phương nơi học tập. Đối với thanh niên đang làm việc, họ mong muốn được người sử dụng lao động tạo điều kiện về thời gian và hưởng lương/phụ cấp đảm bảo cuộc sống trong thời gian tham gia đào tạo. Ngoài ra, một số bạn chú trọng nhiều hơn vào mong muốn được đào tạo một cách có hiệu quả thông qua việc được thực hành nhiều hơn với máy móc, thiết bị thực tế và được giới thiệu việc làm khi hoàn thành khóa học, v.v...

Để đáp ứng yêu cầu công việc, theo ý kiến của thanh niên được phỏng vấn các cơ sở giáo dục đào tạo cần đào tạo cần bổ sung đào tạo thêm các kỹ năng mềm: quan trọng nhất là kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, v.v...

## 4. Giải pháp và khuyến nghị chính sách

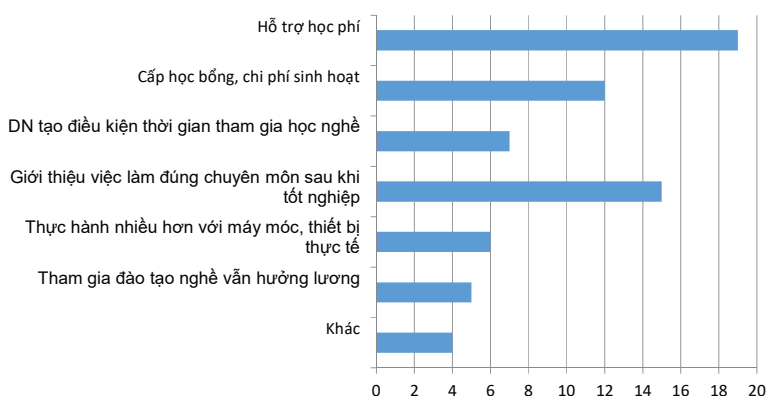
### 4.1. Giải pháp

Dựa trên kết quả phân tích, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển kỹ năng hướng tới giải quyết thách thức việc làm cho Thanh niên kỹ năng thấp như sau:

*Thứ nhất*, tăng cường nhận thức cho thanh niên và gia đình về yêu cầu học tập nâng cao trình độ kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, sự cần thiết của kỹ năng nghề nghiệp đối với việc làm, lập nghiệp và phát triển của mỗi cá

Sơ đồ 2. Nhu cầu, mong muốn của thanh niên để tiếp tục đào tạo nghề

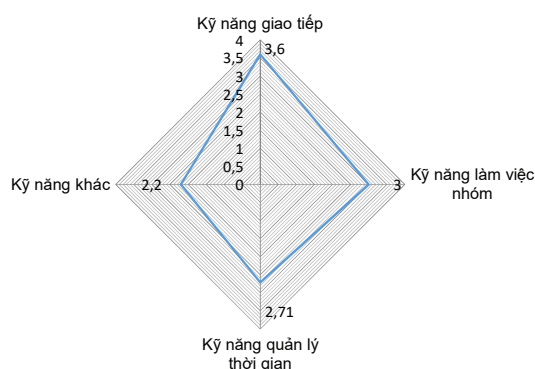
Đơn vị: Ý kiến



Nguồn: Nhóm nghiên cứu (2019), kết quả khảo sát tại Hà Tĩnh và Lào Cai

Sơ đồ 3. Mức độ quan trọng của các kỹ năng cần bổ sung để đáp ứng nhu cầu của thị trường

Đơn vị: Điểm



nhân. Đặc biệt là tuyên truyền và hướng nghiệp cho thanh niên nông thôn.

*Thứ hai*, tăng cường hỗ trợ thanh niên bỏ học, có kỹ năng thấp, đặc biệt là nhóm yếu thế có cơ hội tiếp cận đào tạo nghề thuận lợi hơn thông qua:

Mở rộng diện được miễn, giảm hoặc hỗ trợ học phí cho một số đối tượng như học sinh/ sinh viên học một số ngành nghề mà thị trường đang thiếu nhưng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khó tuyển sinh như cơ khí, hàn, v.v... Đơn giản hóa hơn nữa các thủ tục giấy tờ để nhận hỗ trợ như chấp nhận giấy chứng nhận tốt nghiệp thay vì bằng tốt nghiệp, v.v...

Cung cấp học bổng, hỗ trợ sinh hoạt phí và mức hỗ trợ phải phù hợp với điều kiện sinh hoạt tại nơi học tập. Ngoài chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước, cần có sự tham gia của xã hội, đặc biệt từ doanh nghiệp.

Khuyến khích thanh niên kỹ năng thấp đang làm việc tiếp tục tham gia học tập nâng cao kỹ năng thông qua các hỗ trợ liên quan đến tạo điều kiện về thời gian, cũng như hưởng lương/phụ cấp đảm bảo cuộc sống trong thời gian tham gia đào tạo.

*Thứ ba*, nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Nội dung và chương trình đào tạo cần bám sát nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, khi mà công nghệ thay đổi hết sức nhanh chóng, kỹ năng cũng thay đổi nhanh. Nhiều kỹ năng sẽ trở nên lạc hậu, trong khi đó lại xuất hiện những kỹ năng mới.

*Thứ tư*, cần tăng cường sự hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, tạo điều kiện cho học viên tiếp cận với thực tế càng nhiều và càng sớm càng tốt để kiểm nghiệm và thực hành các kiến thức được học trong nhà trường, kết hợp lý thuyết với thực hành; tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp, các hiệp hội ngành nghề, các viện nghiên cứu vào thiết kế chương trình và nội dung đào tạo.

Thực tế cho thấy học viên học nghề thường không đảm bảo yêu cầu thực hành kịp theo tiến bộ khoa học công nghệ vì các cơ sở không thể đầu tư đầy đủ các điều kiện như thực tế tại nơi làm việc do các thiết bị thường đắt tiền, do đó, các doanh nghiệp phải đào tạo lại, bổ sung các kỹ

năng thực hành ngay sau khi tuyển dụng, gây tổn kém. Như vậy, cần thúc đẩy hơn nữa sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo thông qua cơ chế hợp tác chặt chẽ dựa trên lợi ích thiết thực từ các bên. Các cơ sở đào tạo cần chủ động hơn nữa trong việc tăng cường hợp tác với doanh nghiệp, đặc biệt là hợp tác với cán bộ phụ trách công tác đào tạo tại doanh nghiệp.

*Thứ năm*, tăng cường vai trò của các trung tâm việc làm trong cung cấp thông tin trên thị trường lao động, tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu, kết nối việc làm cho thanh niên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy kênh thông tin từ các đơn vị dịch vụ việc làm còn hạn chế. Thông tin thị trường lao động tốt, đặc biệt là thông tin dự báo thị trường lao động trong ngắn hạn và dài hạn có chất lượng về nhu cầu tuyển dụng, chỗ việc làm trống, các khóa đào tạo... sẽ giúp thanh niên, sinh viên lựa chọn và quyết định học tập, lập nghiệp, tham gia thị trường lao động.

#### 4.2. Một số khuyến nghị chính sách

Để thực hiện các giải pháp nêu trên cần nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị như sau:

*Thứ nhất*, tăng cường chính sách thúc đẩy xây dựng xã hội học tập và nâng cao ý thức cho thanh niên về học tập và nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp; giúp người dân nói chung và thanh niên bỏ học nói riêng nhận thức được sự cần thiết và quan trọng phải học tập suốt đời, có ý thức tự giác học tập và thường xuyên, cũng như tạo cơ hội và điều kiện cho thanh niên học tập suốt đời.

*Thứ hai*, hoàn thiện hệ thống chính sách đào tạo nghề, chính sách hỗ trợ tuyển sinh đầu vào, hỗ trợ học tập và hỗ trợ đầu ra cho sinh viên, đặc biệt là ban hành các văn bản hướng dẫn Luật kịp thời để tăng tính khả thi và hiệu quả thực thi của chính sách.

*Thứ ba*, đẩy mạnh thông tin định hướng nghề nghiệp và đào tạo nghề cho học sinh và cha mẹ học sinh ngay từ các cấp học phổ thông. Định hướng cho thanh niên trong việc lựa chọn ngành nghề để học cho phù hợp với năng lực của bản thân, điều kiện kinh tế gia đình và nhu cầu của xã hội thông qua nhiều kênh khác nhau. Các cơ sở đào tạo tăng cường phối hợp, rà soát nhu cầu đào tạo, sử dụng lao động của doanh nghiệp theo ngành, nghề (số lượng theo trình độ, kỹ năng) và

nhu cầu tuyển dụng lao động hàng năm; chủ động tiếp cận, truyền thông và thiết lập kênh thông tin (website, email, điện thoại,...) nhằm quảng bá hình ảnh, năng lực đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực của đơn vị, cũng như các chính sách nhà nước, địa phương đến thanh niên. Ngoài việc giảng dạy theo chương trình giáo dục hướng nghiệp của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường THCS cần liên kết với các trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề, các doanh nghiệp trên địa bàn,... tổ chức cho học sinh từ trung học cơ sở (lớp 8,9) những buổi hội thảo, hoạt động tư vấn, hoạt động giới thiệu và tuyên truyền về nghề nghiệp giúp học sinh hiểu rõ hơn về bản thân, điều kiện gia đình và biết cụ thể hơn trong việc lựa chọn hướng đi sau tốt nghiệp THCS.

*Thứ tư*, chú trọng chính sách hỗ trợ nâng cao trình độ học vấn cho học sinh bỏ học, hướng tới phổ cập giáo dục trung học cơ sở để đảm bảo quyền tham gia đào tạo kỹ năng bậc cao hơn cho tất cả các thanh niên theo Nghị quyết số 41/2000/NQ-QH ngày 12/9/2000 của Quốc hội hướng tới đảm bảo cho hầu hết thanh niên, thiếu niên sau khi tốt nghiệp tiểu học tiếp tục học tập để đạt trình độ trung học cơ sở trước khi hết tuổi 18, đáp ứng được yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực. Với những tính khó khăn, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, mặt bằng dân trí còn thấp và điều kiện dành cho việc học, kể cả trong nhận thức vẫn còn rất hạn chế, cần có giải pháp đẩy nhanh thực hiện phổ cập THCS.

*Thứ năm*, nâng cao chất lượng đào tạo nên theo hướng: chuẩn hóa về cơ sở vật chất, thiết bị của cơ sở đào tạo; chuẩn hóa, đổi mới chương trình, giáo trình giảng dạy; đổi mới phương pháp giảng dạy; gắn kết với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo; nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên; tăng cường công tác kiểm định và đảm bảo chất lượng.

*Thứ sáu*, xây dựng cơ chế gắn kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh liên kết, phối hợp với doanh nghiệp trong công tác tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, tạo điều kiện cho người học được thực hành trên dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Ngoài việc thực tập tại các cơ sở dạy nghề chủ động liên kết với doanh nghiệp trong công tác đào tạo bao gồm các hoạt động: mời chuyên gia

từ các doanh nghiệp về trực tiếp giảng dạy, tham gia xây dựng giáo trình, chương trình đào tạo.

Có những ưu đãi đối với các doanh nghiệp thực hiện tham gia đào tạo lao động như: doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo, cử chuyên gia tham gia giảng dạy sẽ hỗ trợ một phần chi phí trong suốt quá trình đào tạo. Doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề sẽ hưởng các chính sách ưu tiên về đất đai, thuế,...

Khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng đội ngũ cán bộ đào tạo trong doanh nghiệp có chất lượng cao. Cần có các chính sách đối với giáo viên và cán bộ đào tạo tại doanh nghiệp, thí điểm thành lập các hội đồng kỹ năng và xây dựng các mô hình hợp tác công tư trong giáo dục nghề nghiệp.

*Thứ bảy*, xây dựng cơ chế giám sát giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các trung tâm giới thiệu việc làm vừa nhằm định hướng nghề nghiệp, tư vấn hỗ trợ người học tìm việc sau tốt nghiệp và vừa liên kết để chia sẻ thông tin và dịch vụ.

*Thứ tám*, tăng cường công tác dự báo thị trường lao động, định kỳ công bố thông tin cung cầu lao động, nhu cầu tuyển dụng, xu hướng vận động của thị trường lao động.

### Tài liệu tham khảo:

- Cục Thống kê Hà Tĩnh (2018). Niên giám thống kê  
Cục Thống kê Lào Cai (2018). Niên giám thống kê  
Đặng Thành Hưng (2016), “vai trò của kỹ năng trong sự phát triển con người”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, số 31  
Kết luận của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết T.Ư 2 (khóa VIII) phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020  
Sở Lao động – Thương binh xã hội Hà Tĩnh (2019), Báo cáo đào tạo nghề cho lao động nông thôn 2017-2019  
Quốc hội (2014), Luật Giáo dục nghề nghiệp  
Tổng cục Thống kê (2017, 2018), số liệu điều tra lao động việc làm 2017, 2018  
UBND tỉnh Lào Cai (2019), Báo cáo tổng kết 10 năm thực đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo quyết định số 1956/QĐ-ttg ngày 27/11/2009 của thủ tướng chính phủ trong xây dựng nông thôn mới  
UNFPA & Bộ Nội vụ (2015), Báo cáo quốc gia về thanh niên Việt Nam  
Viện Khoa học Lao động và xã hội (2015), Tóm tắt chính sách “Sử dụng lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PGS.TS. Nguyễn Trọng Cơ\*

*Là một trong những địa phương đi đầu trong thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại đơn vị sự nghiệp công lập, Thành phố Hồ Chí Minh đã đạt được những kết quả quan trọng trong giai đoạn vừa qua. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại đơn vị sự nghiệp công lập trong 4 lĩnh vực: giáo dục đào tạo và dạy nghề, y tế, văn hóa thể thao và du lịch, sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác. Tác giả đề xuất một số giải pháp góp phần đạt được các mục tiêu trong thực hiện cơ chế tự chủ tại đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn thành phố như: giải pháp về phân loại loại hình đơn vị theo mức độ tự chủ, ban hành danh mục dịch vụ sự nghiệp công theo mức độ thị trường hóa, mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ và giao quyền tự chủ đồng bộ cho các đơn vị.*

• Từ khóa: đơn vị sự nghiệp công lập, tự chủ tài chính, dịch vụ sự nghiệp công.

• Keywords:

## 1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố lớn nhất nước nên gặp nhiều thách thức trong phát triển kinh tế - xã hội. Nhu cầu của người dân về chất lượng dịch vụ sự nghiệp công (DVSNC) ngày càng cao trong bối cảnh ngân sách nhà nước (NSNN) cấp cho chi hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNC) có xu hướng giảm. Thành phố có thu nhập bình quân đầu người gấp hơn 2 lần bình quân của cả nước nên Thành phố là địa phương có khả năng xã hội hoá các nguồn lực tài chính ngoài ngân sách trong phát triển lĩnh vực giáo dục, y tế và các lĩnh vực khác. Vì vậy, trên địa bàn Thành phố có nhiều ĐVSNC đủ điều kiện để thực hiện tự chủ tài chính (TCTC). Đây cũng là cơ hội và thách thức cho đội ngũ cán bộ quản lý đổi mới tư duy và đổi mới công tác quản lý hướng đến đảm bảo sự hài lòng của người dân trong sử dụng DVSNC.

## 2. Thực trạng thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại ĐVSNC trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Tính đến hết năm 2018, thành phố Hồ Chí Minh có 1.892 đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó có 1.448 đơn vị lĩnh vực giáo dục đào tạo và dạy nghề, 92 đơn vị lĩnh vực y tế, 112 đơn vị lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch, 16 đơn vị lĩnh vực thông tin và truyền thông, 13 đơn vị khoa học công nghệ, 211 đơn vị lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác. Trong 1.892 đơn vị nêu trên, hiện thành phố

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 02/4/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

\* Giám đốc Học viện Tài chính



có 1.883<sup>1</sup> đơn vị thực hiện tự chủ tài chính theo quy định của Chính phủ tại các Nghị định số 43/2006/NĐ-CP; Nghị định số 115/2005/NĐ-CP, Nghị định số 85/2012/NĐ-CP; Nghị định số 141/2016/NĐ-CP; Nghị định số 54/2016/NĐ-CP.

Đối với các ĐVSNCL thực hiện tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, thành phố có 1.668 đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó có 81 đơn vị tự đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên, 1.468 đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên, 113 đơn vị NSNN đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên.

Đối với các ĐVSNCL thực hiện tự chủ theo Nghị định số 54/2016/NĐ-CP và Nghị định số 115/2005/NĐ-CP, thành phố có 13 đơn vị sự nghiệp khoa học và công nghệ. Trong đó, đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư là 02 đơn vị, đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên là 04 đơn vị, đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên là 04 đơn vị, đơn vị do ngân sách nhà nước đảm bảo chi thường xuyên là 03 đơn vị.

Đối với các ĐVSNCL thực hiện tự chủ theo Nghị định số 141/2016/NĐ-CP, Thành phố có 211 đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó, đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư là 09 đơn vị, đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên là 119 đơn vị, đơn vị tự đảm bảo một phần chi hoạt động thường xuyên là 40 đơn vị, đơn vị do NSNN đảm bảo chi thường xuyên là 40 đơn vị.

### **Những kết quả đạt được**

- Cơ chế TCTC đã buộc các đơn vị phải vươn lên đứng vững bằng thực lực của mình, không còn trông chờ vào kinh phí từ NSNN cấp.

- Bên cạnh việc thu và quản lý chặt chẽ nguồn thu tránh việc thất thoát, các đơn vị cũng đã thường xuyên sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị để qua đó làm căn cứ thực hiện kiểm soát chi, chi phí của đơn vị mình.

- Nhờ tăng nguồn thu, tiết kiệm chi tiêu thu nhập của người lao động tại một số đơn vị được cải thiện và có chiều hướng tăng lên so với trước khi thực hiện tự chủ.

- Nhiều đơn vị đã chủ động vay vốn, thực hiện liên doanh, liên kết hay hợp tác công tư để mở rộng quy mô, phát triển cơ sở hạ tầng, trang thiết bị và tài sản của đơn vị.

<sup>1</sup> Còn lại 9 đơn vị năm 2018 mới thành lập hoặc hoạt động chưa ổn định, gồm: 01 trường THPT, 04 trường mầm non, 01 trường THCS nên cơ quan chủ quản chưa đề xuất giao tự chủ; 03 đơn vị sự nghiệp kinh tế có kế hoạch sắp xếp lại tổ chức, bộ máy (02 Ban Quản lý dự án, 01 Trung tâm).

### **Những hạn chế, khó khăn**

Thực hiện cơ chế TCTC tại ĐVSNCL trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đang gặp phải một số vấn đề nổi cộm sau:

- Về phân loại loại hình đơn vị: một số đơn vị gặp khó khăn khi được đẩy lên loại hình đơn vị tự chủ cao hơn.

- Về tự chủ nguồn thu, mức thu: ở nhiều lĩnh vực (y tế, GDDT, dạy nghề, văn hóa,...) các đơn vị chưa được tự chủ quyết định mức thu. Điều này ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn thu của đơn vị.

- Về quản lý chi và chi phí: nhiều đơn vị còn chưa phản ánh kịp thời và đầy đủ các khoản mục chi phí thực tế phát sinh, chưa gắn với cách thức phân loại chi phí trong cơ cấu giá DVSNCL, còn nhầm lẫn giữa chi và chi phí. Quá trình thu nhận thông tin, xử lý và cung cấp thông tin kế toán chi phí, giá thành dịch vụ y tế tại các đơn vị chưa được thực hiện, hoặc đã thực hiện nhưng vẫn còn rất hạn chế, chưa đủ cơ sở để xác định giá thành DVSNCL.

Trên cơ sở những hạn chế tồn tại này, nhóm nghiên cứu đã đề xuất hệ thống các giải pháp để hoàn thiện cơ chế tự chủ tại ĐVSNCL trên địa bàn Thành phố.

### **3. Một số giải pháp**

**Thứ nhất**, phân loại loại hình đơn vị sự nghiệp công theo mức độ tự chủ.

Kết quả nghiên cứu thực trạng phân loại loại hình ĐVSNCL trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh nhận thấy: có những bất cập trong phân loại đơn vị khi chỉ dựa vào một tiêu thức định lượng là mức độ TCTC (mức độ TCTC được xác định bằng tổng thu sự nghiệp chia cho tổng chi thường xuyên) và việc phân loại ĐVSNCL thành 4 loại hình như quy định hiện hành tại Nghị định 16/2015/NĐ-CP (đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư, đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên, đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên và đơn vị NSNN đảm bảo chi thường xuyên). Do đó, đề xuất thay vì sử dụng cách phân loại thành 4 loại hình đơn vị như quy định hiện hành thì sẽ phân loại các ĐVSNCL thành 5 loại hình bao gồm:

- Đơn vị sự nghiệp công tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư;

- Đơn vị sự nghiệp công tự đảm bảo chi thường xuyên và một phần chi đầu tư;

- Đơn vị sự nghiệp công tự đảm bảo chi thường xuyên;

- Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên;

- Đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên.

Lý do của đề xuất này đó là: có rất ít đơn vị có thể tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư bởi giá trị của các tài sản trong đơn vị là rất lớn nhất là tài sản có liên quan đến đất đai và tài sản gắn liền với đất đai. Do đó, cần có bước chuyển tiếp từ đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên lên đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên và một phần chi đầu tư trước khi lên mức tự chủ hoàn toàn cả chi thường xuyên và chi đầu tư.

Việc phân loại này sẽ là một trong những căn cứ để ngân sách nhà nước quyết định mức đầu tư. Theo đó, ngân sách sẽ chỉ hỗ trợ chủ yếu vào cơ sở hạ tầng như nhà cửa, đất đai; các loại trang thiết bị, máy móc sẽ do đơn vị tự chủ động đầu tư. Từ đó, giá dịch vụ công chỉ tính phần đơn vị tự đầu tư, không tính phần nhà nước đầu tư, qua đó thực hiện được cả hai mục tiêu là vừa tăng chất lượng dịch vụ cung cấp nhưng cũng đồng thời có thể giảm giá DVSNCL. Trong thời kỳ đầu áp dụng lộ trình tính giá DVSNCL để không gây cú sốc tâm lý lớn, thiết nghĩ, làm giảm giá DVSNCL thông qua việc phân loại mức đầu tư này là hợp lý.

Về tiêu chí phân loại loại hình DVSNCL, đề xuất 3 tiêu chí để phân loại như sau:

*Một là*, Quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập.

Do thành phố có số lượng các DVSNCL lớn nên việc phân loại loại hình đơn vị tự chủ cần gắn với quy hoạch mạng lưới đơn vị sự nghiệp thì mới có thể tạo ra sự phù hợp, giúp đơn vị có khả năng thích ứng với loại hình tự chủ mới.

*Hai là*, Mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên của đơn vị.

Mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên nên được tính theo hai cách:

- Theo quy định hiện hành của Nghị định 16/2015/NĐ-CP: công thức tính mức độ TCTC được xác định bằng tổng thu sự nghiệp chia cho tổng chi thường xuyên. Trong đó, tổng thu sự nghiệp bao gồm tổng các khoản thu phí, lệ phí; thu dịch vụ và thu khác. Công thức này được áp dụng với các đơn vị mà có chênh lệch thu chi hoạt động dịch vụ nhỏ, chủ yếu thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao như các đơn vị sự nghiệp giáo dục, các đơn vị sự nghiệp biểu diễn nghệ thuật truyền thống.

- Theo dự thảo sửa đổi Nghị định 16/2015/NĐ-CP: công thức tính mức độ tự chủ được xác định bằng tổng thu sự nghiệp chia cho tổng chi thường xuyên. Trong đó, tổng thu sự nghiệp bao gồm:

+ Tổng nguồn thu từ hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ được giao là các hoạt động cung ứng các dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước; các dịch vụ, sản phẩm do cơ quan nhà nước có thẩm quyền đặt hàng từ nguồn ngân sách nhà nước, giao nhiệm vụ và ngân sách cho đơn vị thực hiện; hoạt động khám, chữa bệnh cho người có thẻ bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật bảo hiểm y tế.

+ Phần chênh lệch thu lớn hơn chi (sau khi đã thực hiện các nghĩa vụ với nhà nước hoặc nộp cấp trên theo quy định) từ các hoạt động kinh doanh, dịch vụ theo yêu cầu là các hoạt động dịch vụ đáp ứng nhu cầu xã hội, các dịch vụ không sử dụng ngân sách nhà nước.

+ Tổng số chi thường xuyên gồm các nội dung chi theo quy định để thực hiện nhiệm vụ cung ứng dịch vụ sự nghiệp công thuộc danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng NSNN và hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao.

Công thức này được áp dụng với các đơn vị có nhiều hoạt động dịch vụ, chênh lệch thu chi hoạt động dịch vụ lớn như đơn vị sự nghiệp y tế, đơn vị sự nghiệp kinh tế.

*Ba là*, mức độ tự đảm bảo chi đầu tư của đơn vị.

Để xác định mức độ tự đảm bảo chi đầu tư của đơn vị, nhóm nghiên cứu đề xuất một số căn cứ sau:

+ Cơ cấu nguồn hình thành TSCĐ của đơn vị trong 03 năm gần nhất.

+ Nhu cầu phát triển về cơ sở vật chất, trang thiết bị của đơn vị hay xác định được tổng mức đầu tư trong tương lai.

+ Dự kiến được nguồn vốn đầu tư TSCĐ.

Tại thời điểm hiện tại, khi những chính sách về giá dịch vụ công chưa thực sự hoàn thiện, chỉ nên khuyến khích các đơn vị tự đảm bảo chi đầu tư phần tài sản là máy móc, trang thiết bị và tiến tới, tự đảm bảo một phần tài sản là nhà cửa, vật kiến trúc. Tài sản cố định còn lại mang tính chất quyết định cho tính sở hữu của Nhà nước - Tài sản là “đất đai” thì vẫn cần có sự tham gia đầu tư của Nhà nước.

Bên cạnh đó, đối với những hoạt động đầu tư tại đơn vị theo Chương trình, dự án thì vai trò của Nhà nước phải là trọng yếu. Và lúc này, Nhà nước cũng không chỉ đầu tư đối với đơn vị sự nghiệp công, mà cho cả hai khu vực công - tư nếu đáp ứng yêu cầu



đặt hàng của Nhà nước. Việc chi đầu tư phát triển cho các đơn vị phải tiến tới chuẩn quốc tế - là một khoản chi chuyên giao và không tính vào tổng tài sản công. Khi đó, đây không còn là khoản đầu tư của nhà nước nữa, mà tài sản là của đơn vị, từ đó sẽ tạo nên bình đẳng giữa đơn vị sự nghiệp công và đơn vị tư nhân, tiến tới tạo ra tính thị trường trong cung ứng DVSNC.

**Thứ hai**, phân loại dịch vụ sự nghiệp công sử dụng NSNN và không sử dụng NSNN

Qua nghiên cứu thực trạng ban hành danh mục dịch vụ SNC sử dụng kinh phí NSNN của thành phố gắn với những yêu cầu của tái cơ cấu danh mục DVSNC nhóm nghiên cứu đề xuất phân loại dịch vụ sự nghiệp công thành ba nhóm, tương ứng với mức độ ưu tiên đầu tư từ NSNN giảm dần như sau:

- Nhóm 1: gồm các loại hình DVSNC thiết yếu, có tầm ảnh hưởng quan trọng tới an sinh xã hội và sự phát triển trong tương lai của đất nước là: Giáo dục và đào tạo, dạy nghề; y tế và khoa học công nghệ.

- Nhóm 2: gồm các loại hình DVSNC có khả năng sử dụng nguồn lực kết hợp cả từ NSNN và xã hội như: môi trường, văn hóa, thể thao và du lịch; thông tin truyền thông và báo chí.

- Nhóm 3: gồm các loại hình DVSNC có khả năng xã hội hóa cao như lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác. Thực tế cũng đã chứng minh khi nhà nước chuyển giao quyền cung cấp nhóm loại hình dịch vụ công này sang cho tư nhân thì hiệu quả hoạt động lớn hơn, đồng thời nâng cao chất lượng dịch vụ cung cấp.

Bên cạnh đó, để có căn cứ trong việc xác định DVSNC nào là thiết yếu, DVSNC nào là cơ bản cần NSNN bao cấp một phần, DVSNC nào có khả năng xã hội hóa cao thì nhóm nghiên cứu đề xuất sơ đồ tư duy nhằm phân loại dịch vụ sự nghiệp công, đồng thời lựa chọn hình thức đầu tư từ NSNN cho dịch vụ sử dụng NSNN phù hợp.

**Thứ ba**, đề xuất mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

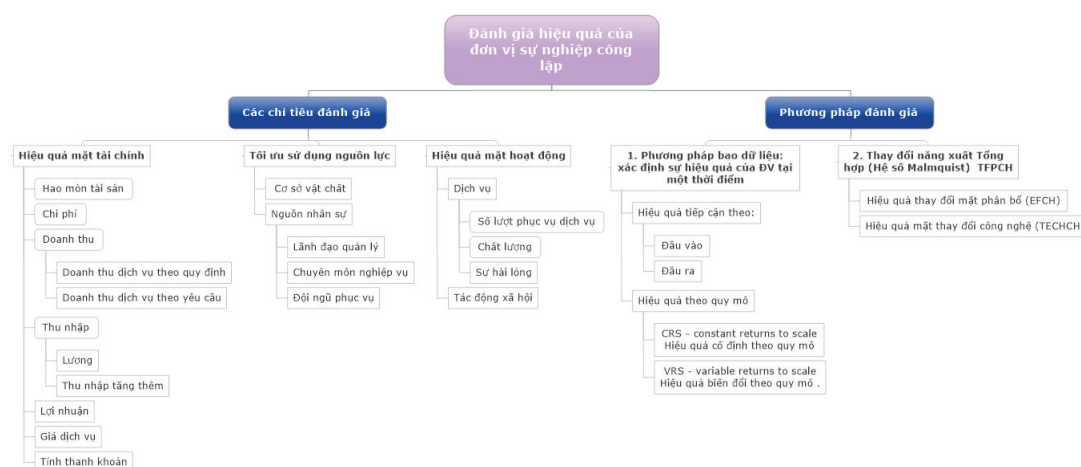
Việc đánh giá hiệu quả hoạt động của các ĐVSNC là nội dung quan trọng để nâng cao vai trò giám sát và định hướng sự phát triển thị trường dịch vụ sự nghiệp công của các cơ quan chủ quản, của Thành phố Hồ Chí Minh. Bởi vậy, qua kết quả từ việc phân tích định tính và định lượng đề xuất mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động của các ĐVSNC như Sơ đồ dưới.

**Thứ tư**, giải pháp về xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ

Quy chế chi tiêu nội bộ tại các đơn vị hiện mới chỉ đáp ứng yêu cầu mang tính chấp hành, chưa đủ để mang lại hiệu quả trong việc hỗ trợ công tác quản lý tài chính tại đơn vị nhằm thích ứng với bối cảnh tự chủ. Bởi vậy, việc thay thế quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị hiện nay bằng xây dựng và ban hành quy chế hoạt động của đơn vị là giải pháp đột phá, để giúp các đơn vị tới gần hơn với cách thức tổ chức và quản lý đơn vị giống như mô hình doanh nghiệp. Nội dung của Quy chế này sẽ bao gồm:

- Quy định chi tiết cơ cấu tổ chức hành chính và quản lý nội bộ của đơn vị, trong đó quy định về định biên trong đơn vị, việc sắp xếp các cương vị trong

Sơ đồ: Mô hình đánh giá hiệu quả hoạt động của các ĐVSNC



Nguồn: Tác giả

cơ cấu tổ chức qua việc xác định những đòi hỏi về nhân lực, dự trữ nhân lực, tuyển mộ, lựa chọn, sắp xếp, đề bạt, đánh giá, đào tạo con người trong đơn vị.

- Quy định về chế độ quản lý tài chính, trong đó đưa ra các nguyên tắc và nội dung quản lý tài chính như: quản lý và sử dụng tài sản - đặc biệt là tài sản công; về quản lý và sử dụng nguồn vốn - đặc biệt là nguồn NSNN chủ sở hữu; quản lý các khoản doanh thu - chi phí của đơn vị; quản lý công nợ và thanh toán; đưa ra quy định về quy trình cấp phát và sử dụng tài sản của đơn vị; và quy định về nguyên tắc đảm bảo chứng từ, hóa đơn tài chính.

Quy định về chế độ quản lý và cung cấp thông tin

Quy định về bảo mật hoạt động

Quy định về chế độ lương, thưởng, trợ cấp ...

- Liên quan trực tiếp tới khoản chi cho con người, với nội dung chi tiền lương, để đảm bảo sau khi được nâng lên mức độ tự chủ cao hơn, thu nhập của người lao động được ổn định và tiến tới tăng trưởng, cần thay đổi lại cơ chế tiền lương cho cán bộ, viên chức và lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong thời gian tới, tổng chi trả cho người lao động sẽ quy về một môi là chi trả lương theo vị trí việc làm, tính vào chi phí thường xuyên của đơn vị. Dựa trên quan điểm của Nghị quyết Trung ương số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức từ năm 2021, nhóm nghiên cứu đề xuất cơ chế tiền lương trong đơn vị sự nghiệp công lập và cơ chế này sẽ được đưa vào nội dung trong Quy chế hoạt động của đơn vị. Cụ thể:

+ Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên thì áp dụng chế độ tiền lương như công chức. Tiền lương thực trả gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức do người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định trên cơ sở nguồn thu (từ ngân sách nhà nước cấp và từ nguồn thu của đơn vị), năng suất lao động, chất lượng công việc và hiệu quả công tác theo quy chế trả lương của đơn vị, không thấp hơn chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

+ Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, hoặc tự bảo đảm chi thường xuyên và các quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách nhà nước được thực hiện cơ chế tự chủ tiền lương theo kết quả hoạt động như doanh nghiệp kết hợp nhân với hệ số K điều chỉnh căn cứ theo

kế hoạch được phê duyệt. Ngay từ đầu năm, đơn vị phải xác định được hệ số k; trong năm, căn cứ vào tình hình hoạt động thực tế, nếu có khả năng không đảm bảo được kế hoạch đã lập thì đơn vị thực hiện điều chỉnh theo quý hoặc nửa năm. Việc áp dụng hệ số điều chỉnh k sẽ góp phần linh hoạt hóa cơ chế chi trả lương, giúp đơn vị chủ động điều chỉnh việc tăng (giảm) mức lương gốc trên cơ sở vị trí việc làm ban đầu tùy theo điều kiện thực tế, khả năng cân đối tài chính của đơn vị, đồng thời tạo ra cơ chế khuyến khích những lao động cần thu hút.

**Thứ năm**, gắn các giải pháp tự chủ tài chính với tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và nhân sự

Để chính sách TCTC tại ĐVSNNCL thực sự phát huy được vai trò thì quyền tự chủ của các đơn vị cần được triển khai đồng bộ, tránh tình trạng tự chủ nửa vời có nghĩa là cần gắn các giải pháp TCTC với tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và nhân sự. Để làm được điều này cần thực hiện một số giải pháp sau:

\* *Giao quyền TCTC gắn với quyền tự chủ thực hiện nhiệm vụ.*

Các ĐVSNNCL phải được giao quyền tự chủ trong xây dựng kế hoạch hoạt động và tổ chức thực hiện để chủ động trong việc bố trí các nguồn lực (tài chính, nhân sự) để đạt được mục tiêu nhiệm vụ đề ra. Chẳng hạn, với các trường đại học khi TCTC các trường phải được trao quyền tự chủ trong quyết định chỉ tiêu tuyển sinh; tự chủ trong các hoạt động đào tạo (chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, phương pháp thi, kiểm tra đánh giá kết quả học tập, nội dung chương trình); tự chủ trong hoạt động liên kết đào tạo.

\* *Giao quyền TCTC gắn với quyền tự chủ tổ chức bộ máy*

Về tự chủ tổ chức bộ máy, việc vẫn duy trì chế độ cơ quan chủ quản (bộ, ngành, UBND cấp tỉnh) đã làm giảm hiệu quả hoạt động tự chủ và tính chủ động, sáng tạo trong quản trị, quản lý và tổ chức của đơn vị tự chủ. Nói chung, mặc dù được tự chủ, tự quyết, nhưng việc quyết định thành lập mới, sáp nhập, chia, tách, giải thể; quy định chức năng, nhiệm vụ, quy chế hoạt động vẫn phải tuân theo quy trình, thủ tục rất phức tạp. Vì vậy, nên giải phóng các đơn vị khỏi cơ chế cơ quan chủ quản và cơ chế xin cơ quan cấp phép về các hoạt động chuyên môn của đơn vị.

Các quy định về tự chủ đã đề cập tới vai trò của Hội đồng quản lý trong ĐVSNNCL. Tuy nhiên, việc duy trì cơ chế cơ quan chủ quản đã làm cho các Hội

đồng quản lý trong thời gian qua hoạt động rất khó khăn, mang tính hình thức và buộc phải chuyển dần qua chức năng tư vấn, mất chức năng của một tổ chức quyền lực theo luật định (ví dụ: Hội đồng trường đại học). Hội đồng quản lý ĐVSNN chỉ mạnh và phát huy tác dụng tốt nhất khi không bị ràng buộc hay chịu sự chỉ đạo của một cấp trên nào.

Tuy nhiên, giao quyền tự chủ và xóa bỏ cơ chế cơ quan chủ quản cũng cần có lộ trình, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của thành phố, của từng lĩnh vực và năng lực của các ĐVSNN; không nên và không thể xóa bỏ cơ chế cơ quan chủ quản đồng loạt cho tất cả các ĐVSNN.

*\* Giao quyền TCTC gắn với quyền tự chủ về nhân sự.*

Các ĐVSNN được thành lập và tổ chức hoạt động ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau mà trong đó mỗi lĩnh vực lại có những đặc thù riêng vì vậy không nên lấy các tiêu chuẩn và thước đo của các cơ quan hành chính nhà nước để áp dụng vào công tác nhân sự tại đơn vị. Chẳng hạn, các trường đại học công lập, bệnh viện công lập, tổ chức KH&CN công lập rất cần những người tài giỏi, có năng lực chuyên môn cao, có tư cách đạo đức tốt. Tuy nhiên, với cơ chế tuyển dụng và chế độ đãi ngộ hiện tại thì không những không tuyển dụng được người tài cho các đơn vị này mà có diễn ra hiện tượng chảy máu chất xám tại các đơn vị.

Vì vậy, nhóm nghiên cứu đề xuất nên giao quyền tự chủ về nhân sự cho các ĐVSNN. Khi đó, trong quá trình lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ các đơn vị nên lấy hiệu lực quản lý, hiệu quả công tác, năng suất lao động làm thước đo quyết định, các tiêu chuẩn hiện hành khác quy định cho cán bộ quản lý các cơ quan hành chính (trình độ, tuổi, nhiệm kỳ) chỉ nên xem là các tiêu chí tham khảo quan trọng.

Cùng với trao quyền tuyển dụng là quyền tự chủ trong sa thải nhân sự. Thực trạng tự chủ tổ chức bộ máy và nhân sự tại ĐVSNN trên địa bàn thành phố đã chỉ ra rằng tại nhiều đơn vị tình trạng người không làm được việc nhưng vẫn phải giữ lại (do đã vào biên chế) nhưng lại thiếu chỉ tiêu biên chế cho các vị trí đang thiếu mà chưa được tuyển dụng. Mặt khác tại nhiều đơn vị (nhất là đơn vị GDĐT&DN) chi thanh toán cá nhân chiếm tỷ trọng rất lớn trong chi thường xuyên nên trao quyền tự chủ về nhân sự giúp đơn vị tinh giản bộ máy, tiết kiệm chi phí.

*\* Giao quyền TCTC gắn với quyền tự chủ về đầu tư*

Luật Đầu tư công 2015 quy định nguồn thu để lại đầu tư tại ĐVSNN nhưng chưa đưa vào cân đối

NSNN cũng được coi là vốn đầu tư công. Theo đó, vốn từ nguồn thu hợp pháp của ĐVSNN đưa vào đầu tư phải tuân theo Luật Đầu tư công, tức là muốn đầu tư thì dự án phải có trong danh mục đầu tư công trung hạn đã được cơ quan có thẩm quyền thông qua. Quy định này gây ra sự chậm trễ trong các kế hoạch đầu tư sử dụng vốn từ nguồn thu hợp pháp của ĐVSNN. Vì vậy, đối với các đơn vị đã được giao TCTC phải được giao quyền tự chủ đầu tư.

Theo đó, với những dự án sử dụng vốn từ nguồn thu hợp pháp nên cho phép các đơn vị tự chủ trong việc phê duyệt danh mục, kế hoạch sử dụng kinh phí, dự toán thiết bị đối với các gói mua sắm nhằm tăng tính tự chủ và đẩy nhanh tiến độ thực hiện các dự án. Với các gói cải tạo sửa chữa từ nguồn thu hợp pháp cho phép các đơn vị được chủ động từ khâu lập và thẩm định kế hoạch sử dụng kinh phí, phê duyệt danh mục, dự toán cho đến việc triển khai tổ chức thực hiện. Với các dự án đầu tư xây dựng cơ bản từ nguồn thu hợp pháp cho phép các đơn vị được tự chủ thuê hoặc tự thực hiện các công đoạn thẩm định thiết kế cơ sở, thẩm định vốn, thẩm tra thiết kế, thẩm tra vốn, phê duyệt dự án và chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước cơ quan quản lý nhà nước về tính hợp pháp và hợp lý trong các quyết định.

### Tài liệu tham khảo:

Sở Tài chính TP. Hồ Chí Minh, Báo cáo tình hình và kết quả thực hiện cơ chế tự chủ tại các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2012 - 2018

UBND Thành phố Hồ Chí Minh, Kế hoạch số 8195/KH-UBND triển khai thực hiện Quyết định số 695/QĐ-TTg ngày 21/5/2015 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập

UBND Thành phố Hồ Chí Minh, Công văn 4815/UBND-KT về xây dựng danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng NSNN thuộc phạm vi quản lý của địa phương theo Kế hoạch số 8195/KH-UBND ngày 31/12/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố.

UBND Thành phố Hồ Chí Minh, Quyết định số 926/QĐ-UBND ngày 07 tháng 03 năm 2017 của Ủy ban nhân dân Thành phố về định hướng phát triển hoạt động của các ĐVSNN đến năm 2021.

Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, Chương trình hành động số 33-CTrHĐ/TU của Thành ủy thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập được ban hành.

UBND Thành phố Hồ Chí Minh, Quyết định số 2659/QĐ-UBND ngày 24 tháng 6 năm 2019 của Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình hành động về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương hóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.



# MÔ HÌNH 70/20/10 VÀ HÀM Ý TRONG ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỊNH HƯỚNG CÔNG DÂN TOÀN CẦU

PGS.TS. Nguyễn Văn Hiệu\*

*Mô hình 70:20:10 được giới thiệu từ những năm 1960 song vẫn còn nguyên giá trị, có thể ứng dụng cho giáo dục phổ thông, các cơ sở đào tạo, nhà tuyển dụng và người học. Mô hình càng tỏ ra hữu ích trong điều kiện phát triển của công nghệ 4.0. Bài viết làm rõ hàm ý của mô hình, nội dung của định hướng đào tạo công dân toàn cầu ở bậc học phổ thông và đại học (gồm cả sau đại học). Bài viết nhấn mạnh các khía cạnh vận dụng mô hình 70:20:10 vào việc đào tạo nghề nghiệp ở bậc đại học góp phần tạo ra nguồn nhân lực theo định hướng công dân toàn cầu.*

• Từ khóa: công dân toàn cầu, mô hình 70:20:10.

*The model 70:20:10 was introduced in the 1960s but still has its value, can be applied to general education, training institutions, employers and learners. The model proved to be more useful in the development conditions of technology 4.0. The paper clarifies the implications of the model and content of global citizen training orientation at upper secondary and tertiary level (including postgraduate). The paper emphasizes the aspects of applying the 70:20:10 model to vocational training at the university level, contributing to creating global citizen-oriented human resources.*

• Keywords: global citizens, model 70:20:10.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phân biên: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Giới thiệu chung

Trên các diễn đàn đại chúng, hội nghị, hội thảo của các nhà tuyển dụng, thậm chí cả các chuyên gia, học sinh, sinh viên thường cho rằng chương trình, nội dung kiến thức và kỹ năng của các cơ sở đào tạo trang bị cho sinh viên không đủ để có thể thực hành ngay công việc theo yêu cầu của nhà tuyển dụng... Tuy nhiên, kết quả của rất nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng, việc học tập chính thức trên trường lớp, sách vở chỉ chiếm một phần nhỏ (nhưng quan trọng), phần lớn lại là việc học tập từ thực tế nơi

làm việc, bạn bè đồng nghiệp, cấp trên và qua các nguồn học liệu mở. Nhận thức được điều này có ý nghĩa quan trọng không phải chỉ cho người học, nhà tuyển dụng mà ngay cả các giáo dục, các cơ sở đào tạo trong việc định hướng nội dung và chương trình đào tạo. Mô hình 70/20/10 giúp lý giải điều này một cách rõ ràng hơn. Từ mô hình có thể rút ra một số hàm ý nhất định cho việc đào tạo nguồn nhân lực định hướng công dân toàn cầu.

## 2. Mô hình 70/20/10

Mô hình học tập và phát triển 70/20/10 (cũng được viết là 70-20-10 hay 70:20:10) là mô hình học tập và phát triển dựa trên nghiên cứu và quan sát được thực hiện từ những năm 1960 dựa trên việc khảo sát và đánh giá quá trình học tập và trưởng thành của các chuyên gia và đồng nghiệp làm việc tại Trung tâm Lãnh đạo Sáng tạo (Center for Creative Leadership - CCL). Năm 1996, công bố trong cuốn sách có tiêu đề "The Career Architect Development Planner". McCall, Lombardo and Eichinger đã cho thấy rằng cấu trúc các nhân tố tạo nên sự thành công trong quản lý và thực hiện công việc là: 70% từ những công việc khó khăn; 20% từ mọi người (chủ yếu là ông chủ), 10% từ các khóa học và đọc sách.

Mô hình 70:20:10 cho học tập và phát triển không chỉ dựa trên nghiên cứu CCL này mà còn dựa trên các khảo sát và nghiên cứu thực nghiệm khác cho thấy hầu hết việc học tập xảy ra như

\* Đại học Kinh tế - ĐHQG Hà Nội

một phần của quy trình công việc chứ không phải từ các khóa học trên trường lớp.

Năm 2002 Charles Jennings đã phát triển 70:20:10 như một mô hình chiến lược để triển khai thực tế tại Reuters. Jennings sau đó đã phát triển mở rộng 70:20:10 thành một bộ công cụ chiến lược cho các chuyên gia nhân sự học tập sử dụng.

Nhiều tổ chức đã chấp nhận mô hình 70:20:10. Diễn hình, có thể kể ra những thương hiệu toàn cầu như Medtronic, Essilor, SAP, Ernst & Young, KPMG, PwC, Nike, Nokia, Microsoft, Dell, BAT, Oracle, HP, Sony Ericsson, Morgan Stanley, Standard Chartered, NAB, Philips, Avery, Westinghouse, Holcim, Coca Cola Amatil, American Express, Bank of America, Rabobank, Goldman Sachs, ANZ Bank, GAP, Irish Life, Caterpillar, Wrigley, Mars, Coca-Cola, Home Depot, Best Buy, L'Oréal, BT, Boston Khoa học, Maersk, Creganna-Tactx Medical, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Herbert Smith Freehills, Đại học Cranfield, Đại học Princeton, Đại học George Washington, và nhiều đại học khác trên thế giới.

70:20:10 là một mô hình không phải là một công thức. Các tỷ lệ đưa ra trong mô hình mang tính biểu trưng về tầm quan trọng của việc học tập ngoài sách vở trong đó kiến thức và kinh nghiệm tích lũy tại nơi làm việc là trọng số quan trọng nhất. Tuy nhiên, đào tạo qua trường lớp và sách vở là nền tảng (core) giúp cho quá trình tích lũy kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp hướng tâm và hiệu quả hơn.

### 3. Giáo dục và đào tạo công dân toàn cầu

Việc thúc đẩy giáo dục công dân toàn cầu (GCE) không còn là vấn đề mới. Nó đã trở thành mục tiêu của các hệ thống giáo dục ở nhiều nơi trên thế giới. Nhấn mạnh việc toàn cầu hóa đã nâng ý tưởng về quyền công dân từ cấp quốc gia lên tầm toàn cầu và đã thách thức việc dạy và học về sự hiểu biết và vai trò của công dân (Myers, 2016; Osler & Starkey, 2006).

Ngay từ năm 1997, OXFAM đã đưa ra những đặc trưng cần có của một công dân toàn cầu. Đó là:

- Nhận thức được thế giới rộng lớn hơn và có ý thức về vai trò của mình với tư cách là một

công dân thế giới;

- Tôn trọng sự đa dạng hóa giá trị
- Có hiểu biết về cách thế giới hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa, công nghệ và môi trường;
- Chống lại sự bất công xã hội;
- Tham gia và đóng góp cho cộng đồng ở nhiều cấp độ từ địa phương đến toàn cầu;
- Sẵn sàng hành động để biến thế giới thành một nơi bền vững hơn;
- Chịu trách nhiệm về hành động của mình

Một cách khái quát hơn, Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hợp Quốc (UNESCO) năm 2014 đã xác định khái niệm công dân toàn cầu là:

... ý thức rộng hơn về con người và cộng đồng với cái nhìn toàn cầu, gắn kết giữa địa phương, khu vực với toàn cầu, giữa quốc gia với quốc tế; hiểu biết và hành động luôn đặt trong mối liên hệ giữa cá nhân với người khác và với môi trường xung quanh trên cơ sở các giá trị chung thông qua việc tôn trọng sự đa dạng và đa nguyên. Theo đó, cuộc sống hàng ngày của mỗi cá nhân đều có ý nghĩa đối với toàn cầu, khu vực, địa phương và ngược lại (UNESCO. 2014).

Như vậy, có thể nói rằng phẩm chất để trở thành công dân toàn cầu tập trung ở khối kiến thức xã hội, nhân văn và kỹ năng sống tạo thành nhân cách toàn cầu. Do vậy, rất nhiều quốc gia thực hiện cải cách chương trình đào tạo (chủ yếu bậc phổ thông) hướng theo những mục tiêu này. Theo đó, các môn học về lịch sử, địa lý, văn học, môi trường, văn hóa, dân số, giáo dục công dân, tin học, ngoại ngữ... là những môn học liên quan đến nhân sinh quan và thế giới quan của người học được đặc biệt được chú trọng. Việc thiết kế chương trình các môn học theo định hướng công dân toàn cầu không nhất thiết phải tuyên bố rõ ràng nhưng nội dung sẽ được thay đổi theo hướng quốc tế hóa.

Mặc dù vậy, một số cơ sở đào tạo (đặc biệt các cơ sở đào tạo quốc tế) đã công khai tuyên bố mục tiêu đào tạo công dân toàn cầu và đặt ra các tiêu chuẩn cần đáp ứng. Các tuyên bố có thể khác nhau nhưng tập trung vào một số tiêu chuẩn như:

- Khả năng ngoại ngữ: tối thiểu tiếng Anh
- Khả năng tin học: sử dụng thành thạo các ứng dụng Word, Excel, Powerpoint, sử dụng Internet phục vụ cho công việc, học tập và nghiên cứu.
- Ý thức về môi trường, cộng đồng xung quanh và nắm bắt tình hình thế giới, hiểu biết cơ bản về văn hóa, lịch sử và địa lý thế giới.
- Có kỹ năng làm việc và tư duy độc lập, có khả năng làm chủ bản thân
- Có kỹ năng làm việc tập thể, kỹ năng trình bày, tư duy phản biện đa chiều.

Cho đến nay, hầu như chưa có một nghiên cứu hay một định hướng rõ ràng nào về việc định hướng công dân toàn cầu trong đào tạo nghề nghiệp. Điều này có thể hiểu được bởi đào tạo chuyên môn thường phải gắn với thể chế luật pháp và đặc thù nghề nghiệp của từng quốc gia, vùng lãnh thổ. Tuy nhiên, trong điều kiện quốc tế hóa ngày càng cao như hiện nay, xu hướng thừa nhận phẩm cấp nghề nghiệp giữa các quốc gia, khu vực ngày càng được mở rộng. Chẳng hạn, một trong những nội dung của hiệp định tự do hóa trong cộng đồng kinh tế ASEAN là mở cửa thị trường lao động: trước mắt công nhận tay nghề tương đương trong 8 ngành: kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển và nhân viên du lịch (từ CĐ đại học trở lên). Việc công nhận chéo năng lực nghề nghiệp là một thuận lợi lớn trong việc tự do di chuyển của lao động có tay nghề. Tuy nhiên, điều đó cũng đặt ra những thách thức không nhỏ trong việc thiết kế nội dung và chương trình đào tạo nghề nghiệp của các bậc học cao đẳng và đại học của các cơ sở đào tạo quốc tế và nội địa.

#### 4. Ứng dụng mô hình 70:20:10 trong đào tạo định hướng công dân toàn cầu ở bậc đại học

Trước hết, cần phải khẳng định rằng, việc đào tạo trong trường lớp và sách vở không bao giờ là đủ đáp ứng một cách hoàn chỉnh mọi yêu cầu nghề nghiệp của một công dân nói chung và công dân toàn cầu nói riêng. Ngay cả những nghề nghiệp có tính ứng dụng cao như kiến trúc sư, xây dựng, kế toán, luật sư, bác sĩ... thì việc đào tạo trong trường lớp, sách vở cũng chỉ chiếm phần cơ bản (10% trong mô hình 70:20:10). Quá

trình học tập sẽ phải diễn ra thường xuyên, liên tục trong suốt quãng đời của mỗi cá nhân. Điều này có vẻ nghịch lý và làm thất vọng nhiều nhà tuyển dụng nhưng mô hình 70:20:10 đã cho thấy điều đó. Do vậy, tham vọng thiết kế chương trình đào tạo nhằm tạo ra những sản phẩm hoàn chỉnh có thể bắt tay vào thực hiện thành thạo mọi vị trí công việc của nghề ngay sau tốt nghiệp là điều không thể thực hiện. Sản phẩm đào tạo từ các trường đại học, cao đẳng chỉ nên được coi là sản phẩm lõi, sản xuất hàng loạt. Nhà tuyển dụng và cá nhân người học phải là tác nhân tiếp tục quá trình đào tạo, gá lắp thêm (customized) những kiến thức và kỹ năng “phụ” để tạo ra một sản phẩm hoàn chỉnh đáp ứng yêu cầu của một vị trí công việc cụ thể. Nói như vậy không có nghĩa là đại học, cao đẳng chỉ đào tạo cái chung chung “trên trời”. Yêu cầu xã hội đang đòi hỏi đào tạo ở bậc đại học phải cân đối được giữa các khối kiến thức nhân văn, kỹ năng với khối kiến thức nhóm ngành, ngành và chuyên ngành trong một giới hạn thời gian gần như không thay đổi trong suốt nhiều thế kỷ qua: 4 năm với các ngành khoa học kinh tế, xã hội, nhân văn; 5 năm đối với các ngành kỹ thuật và có thể dài hơn với các ngành đặc thù. Áp lực về thời gian đào tạo cho từng khối kiến thức luôn là bài toán nan giải đối với các trường đại học. Do vậy, việc lựa chọn đưa môn học nào, với thời lượng bao nhiêu, cách thức dạy và học thế nào cho hiệu quả luôn làm đau đầu giới chuyên gia học thuật, các nhà thiết kế chương trình và các nhà giáo. May thay, mô hình 70:20:10 đã giúp phần nào giải tỏa được những áp lực này cho dù yêu cầu đặt ra với yêu cầu định hướng công dân toàn cầu càng ngày càng cao hơn.

**Thứ nhất**, đào tạo ở bậc đại học là quá trình tiếp nối và kế thừa các kiến thức đã được trang bị cho người học từ các bậc học phổ thông. Trong điều kiện chương trình và nội dung giáo dục phổ thông đã được cải cách theo hướng công dân toàn cầu thì gánh nặng khối kiến thức xã hội nhân văn và kỹ năng sống ở bậc đại học nên được giảm bớt (ít nhất là kiến thức về lịch sử, địa lý, ngoại ngữ, tin học). Do vậy, trọng số kiến thức giáo dục nghề nghiệp cần phải được tăng cường hơn nhằm đáp ứng yêu cầu cao hơn của chất lượng nhân lực toàn cầu hóa.



**Thứ hai,** việc cập nhật, đổi mới nội dung, chương trình và kiến thức đào tạo đòi hỏi phải thường xuyên và chọn lọc hơn. Xác định kiến thức “lỗi” cho trọng số 10% là hết sức quan trọng. Nó vừa tạo nền tảng cơ bản cho các quá trình học tập tiếp theo của người học sau này, vừa giúp người học tiếp cận được với những thành tựu mới nhất và cần thiết nhất đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp. Nhiều trường đại học hiện nay cho phép sửa đổi, bổ sung, cập nhật chương trình đào tạo hàng năm trong phạm vi 20%.

**Thứ ba,** đa dạng hóa, quốc tế hóa chương trình đào tạo, tạo cơ hội cho người học có nhiều cơ hội lựa chọn môn học và chương trình phù hợp. Người học được tiếp cận các chương trình đào tạo mang tính quốc tế sẽ nhanh chóng hòa nhập và thích ứng với các điều kiện và yêu cầu nghề nghiệp trong môi trường quốc tế.

**Thứ tư,** cần tận dụng thành quả của công nghệ 4.0 vào quá trình dạy và học. Trong điều kiện phát triển của công nghệ 4.0, thậm chí trọng số 70 và 20 trong mô hình 70:20:10 còn có vai trò cao hơn nữa bởi điều kiện để người học tự trau dồi kiến thức cho mình cao hơn rất nhiều. Triết lý đào tạo theo tín chỉ đã phần nào khẳng định điều đó bởi sinh viên thậm chí không cần trực tiếp đến lớp nghe giảng bài nếu họ có đủ nguồn học liệu trên thư viện, internet và được hướng dẫn về kỹ năng khai thác, chọn lọc dữ liệu tài liệu phục vụ cho môn học. Giảng viên cần đa dạng hóa việc truyền tải kiến thức bằng cách thành thạo sử dụng công nghệ hỗ trợ đào tạo như E-learning, Google Classroom, Zoom, Kahoot... giúp cho quá trình đào tạo chuyển mạnh sang hướng tự đào tạo.

**Thứ năm,** tái cấu trúc chương trình và nội dung các môn học theo hướng tăng cường cấu phần thực tập, thực tế, trao đổi, tranh luận, thuyết trình, làm việc nhóm nhằm giúp người học tiếp cận nhanh hơn với đời sống nghề nghiệp thực tế. Nhiều trường đại học trên thế giới hiện nay cấu trúc chương trình và phương pháp dạy học tuân thủ theo nguyên tắc của mô hình 70:20:10 (đặc biệt các chương trình đào tạo sau đại học). Theo đó, đào tạo dưới dạng bài giảng chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ, phần lớn thời gian giành cho việc

trao đổi, thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm, và trải nghiệm thực tế tại nơi làm việc hoặc mô phỏng, đóng vai.

## 5. Kết luận

Mô hình 70:20:10 được phát triển từ những năm 60 của thế kỷ trước nhưng nó chưa hề lạc hậu mà ngược lại còn được thừa nhận và vận dụng rộng rãi hơn. Vai trò của đào tạo phi chính thức (informal) ngày càng được khẳng định hơn trong điều kiện toàn cầu hóa và sự phát triển của công nghệ 4.0. Mô hình này là mô hình kết hợp đào tạo giữa nhà trường, nhà tuyển dụng và bản thân người học, trong đó đào tạo trường lớp là tiền đề thiết yếu nhưng lại không chiếm tỷ vai trò lớn trong sự thành công nghề nghiệp. Phần quan trọng lại thuộc về người học và môi trường làm việc cũng như quá trình đào tạo tại chỗ (On Job Training) của các nhà tuyển dụng.

Đào tạo công dân toàn cầu là một xu thế tất yếu trong điều kiện hiện nay. Nó không những đòi hỏi sự thay đổi trong tư duy, triết lý và nội dung đào tạo ở bậc học phổ thông mà còn đặt ra những yêu cầu cần thiết trong đổi mới nội dung, chương trình cũng như phương pháp đào tạo ở bậc đại học (kể cả sau đại học) trên cơ sở hiểu rõ mô hình 70:20:10. Các trường đại học phải coi đó là một nhiệm vụ quan trọng trong tiến trình thích nghi và phát triển nếu không muốn tụt hậu với triết lý và nền tảng học thuật của các trường đại học trên thế giới.

## Tài liệu tham khảo:

70/20/10 Model - Wikipedia.

Damiani (2018), Valeria *Introducing global citizenship education into classroom practice: a study on Italian 8th grade students*. CEPS Journal 8 (2018) 3, S. 165-18.

NCDO (The Dutch expertise and advisory centre for citizenship and international cooperation) (2012). *Global citizenship in primary and secondary education in the Netherlands*. LETTE HOGELING, Amsterdam, November 2012. ISBN: 978-90-74612-26-

UNESCO (2014). *Global citizenship education. Preparing learners for the challenges for 21st century*. Paris: UNESCO Publishing.

Website Deakin University (Australia). <https://www.deakin.edu.au/>

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA KHÁCH HÀNG TIỀN GỬI Ở CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI TẠI TỈNH TÂY NINH

PGS.TS. Trần Quốc Thịnh\*

*Nguồn vốn tín dụng từ khách hàng tiền gửi (KHTG) của ngân hàng thương mại (NHTM) có ý nghĩa quan trọng trong việc thu hút nguồn vốn tín dụng thông qua nhiều kênh huy động vốn. Bài viết trên cơ sở phân tích khám phá các nhân tố để đánh giá mức độ ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của KHTG của NHTM tại tỉnh Tây Ninh. Với mẫu khảo sát 298 KHTG, kết quả cho thấy có 4 biến ảnh hưởng tích cực đến hài lòng KHTG gồm Hệ thống quy định, chính sách, Quảng bá thương hiệu, Cơ sở hạ tầng và nguồn nhân lực cũng như Chất lượng phục vụ và sản phẩm dịch vụ của NHTM ảnh hưởng cùng chiều đến Hài lòng KHTG. Theo đó, để góp phần tăng cường huy động nguồn vốn này, các ngân hàng cần tuyên truyền những quy định để khách hàng an tâm và có niềm tin trong việc gửi tiền; tăng các tiện lợi, thuận tiện cho khách hàng, đầu tư cơ sở hạ tầng; tăng cường quảng bá thương hiệu để KHTG quan tâm nhiều hơn cũng như nâng cao chất lượng phục vụ, tính bảo mật và sự linh hoạt. Điều này giúp tăng cường hơn nữa trong việc thu hút nguồn vốn của KHTG.*

• Từ khóa: hài lòng khách hàng tiền gửi, huy động nguồn vốn tín dụng, tỉnh Tây Ninh.

*Credit capital from deposit customers of commercial bank has an important meaning in attracting credit capital through many capital mobilization channels. The article is based on an analysis to explore factors to evaluate the influence on the satisfaction level of deposit customers at commercial bank in Tay Ninh province. With a sample of 298 deposit customers, the results showed that there are 4 variables that positively affect customer satisfaction including regulation system, policies, brand promotion, infrastructure and human resources as well as the quality of service and products and services of commercial banks to customer satisfaction. Accordingly, in order to contribute to increasing this capital mobilization, banks need to propagate the regulations so that customers can feel secure and have confidence in sending money; increase convenience and utilities for customers, invest in infrastructure; strengthen brand promotion to deposit customers more attention as well as improve service quality, security and flexibility. This further enhances the attractiveness of the capital of deposit customers.*

• Keywords: satisfaction level of customer deposit, credit capital mobilizing, Tay Ninh province.

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Đặt vấn đề

Trong xu hướng phát triển và hội nhập, nguồn lực vốn có ý nghĩa quan trọng trong việc đầu tư thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế của các địa phương cũng như quốc gia. Đối với tỉnh Tây Ninh, đáp ứng xu hướng phát triển và hội nhập, NHTM đã có những tiến triển nhất định trong việc huy động các nguồn vốn nói chung và huy động nguồn vốn tín dụng (HĐNVTD) từ KHTG nói riêng. Có thể thấy, thời gian qua việc huy động nguồn vốn, trong đó HĐNVTD từ KHTG đã đáp ứng nhu cầu nhất định về nguồn vốn ĐTPTKT của tỉnh trong những năm vừa qua và có những tiến triển cụ thể trong những năm gần đây. Tuy nhiên trong xu hướng cạnh tranh về huy động nguồn lực cho ĐTPTKT không những liên quan giữa các quốc gia, mà ngay cả các tỉnh, thành địa phương trong cùng quốc gia luôn là vấn đề thách thức đặt ra và đáng được quan tâm của tỉnh. Do đó, việc tập trung khai

\* Trường Đại học Ngân hàng TP. HCM

khác các nguồn lực để huy động vốn, trong đó từ kênh huy động của KHTG để đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững có ý nghĩa quan trọng và thiết thực cho tỉnh Tây Ninh trong xu hướng phát triển.

## 2. Cơ sở lý thuyết về hài lòng KHTG

### 2.1. Khái niệm

Sự hài lòng được nhìn nhận trên một số phương diện khác nhau. Theo Kotler và Keller (2011) cho rằng hài lòng là mức độ cảm giác của con người từ việc so sánh hoạt động này với hoạt động khác và mức độ hài lòng phụ thuộc vào điều mong đợi so với kết quả thực tế. Hài lòng là cảm nhận của một người đối với điều mong muốn nên mức độ hài lòng tùy thuộc vào cảm nhận đó (Oliver, 1997). Hansemark và Albinsson (2004) cho rằng sự hài lòng của khách hàng thể hiện thái độ của khách hàng đối với nhà cung cấp về điều chờ đợi có được với kết quả thực tế mà khách hàng nhận được. Mặc dù có những nhìn nhận khác nhau nhưng tựu chung thì hài lòng là sự thỏa mãn nhu cầu mong đợi của khách hàng từ nhà cung cấp sản phẩm, dịch vụ.

### 2.2. Các nghiên cứu trước có liên quan

Một số nghiên cứu tập trung xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng của KHTG. Đối với Ali (2013) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng KHTG. Mẫu khảo sát gồm 75 khách hàng trong năm 2012. Tác giả sử dụng hồi quy OLS để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng khách hàng. Kết quả cho thấy các nhân tố chỉ có nhân tố thuộc chất lượng phục vụ ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng. Rameshkumar và Vadivel (2015) nghiên cứu 200 khách hàng trong năm 2014 của ngân hàng Ấn Độ. Kết quả cho thấy nhân tố thuộc về cơ sở hạ tầng và chất lượng phục vụ có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng. Far và Zadeh (2016) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng của 384 KHTG trong năm 2015. Tác giả sử dụng kiểm định OLS và kết quả cho thấy có 3 nhân tố ảnh hưởng tích cực gồm các quy định trong nội bộ ngân hàng, nguồn nhân lực và cơ sở hạ tầng. Worimegbe, Abosede, và Worimegbe (2018) đã nghiên cứu mức độ hài lòng của 600 KHTG đối với 18 ngân hàng ở Nigeria trong

giai đoạn 2012 to 2016. Kết quả cho thấy các nhân tố liên quan đến ổn định trong điều hành vĩ mô như lạm phát và những quy định, chính sách nội bộ của ngân hàng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng, tức thể hiện niềm tin và sự an tâm của KHTG. Pakurár và các cộng sự (2019) đã xem xét mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hài lòng của khách hàng ở ngân hàng Jordanian với 825 mẫu là KHTG trong thời gian 2017 - 2018. Tác giả sử dụng phương pháp định lượng theo hồi quy OLS. Kết quả cho thấy nhân tố thuộc nguồn nhân lực, cơ sở hạ tầng, sản phẩm dịch vụ và chất lượng phục vụ ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng. Trần Thị Hiền Dung (2014) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng khách hàng. Tác giả sử dụng hồi quy OLS với số lượng mẫu gồm 250 KHTG trong năm 2013. Kết quả cho thấy các nhân tố thuộc về quảng bá thương hiệu, nguồn nhân lực, chất lượng dịch vụ và sản phẩm dịch vụ có ảnh hưởng tích cực đến hài lòng KHTG. Phan Đình Khôi và các cộng sự (2015) đã sử dụng mô hình Serqual để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng đối với dịch vụ tiền gửi tiết kiệm tại Agribank Vĩnh Long với khảo sát mẫu gồm 130 khách hàng có gửi tiết kiệm trong năm 2014. Kết quả cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng bao gồm chất lượng phục vụ, cơ sở vật chất, nguồn nhân lực. Nguyễn Thị Thùy Trinh và Phạm Văn Tài (2019) đánh giá mức độ hài lòng của khách hàng cá nhân tại Ngân hàng Bưu điện Liên Việt Sóc Trăng. Tác giả sử dụng 385 KHTG trong năm 2018 và sử dụng phương pháp hồi quy OLS. Kết quả nghiên cứu cho thấy các nhân tố thuộc về cơ sở hạ tầng, chất lượng phục vụ ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng gửi tiết kiệm.

## 3. Thiết kế nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để kiểm định hồi qui mô hình nghiên cứu. Đối với thang đo, bài viết sử dụng thang đo Likert 7 cấp độ từ 1 đến 7, cụ thể: 1: Rất Yếu; 2: Yếu; 3: Kém; 4: Trung bình; 5: Khá; 6: Tốt; 7: Rất Tốt. Trên cơ sở đó, bài viết đã khảo sát các đối tượng là 300 khách hàng đại diện một số ngân hàng thương mại trên địa bàn tỉnh Tây Ninh.

Mô hình về đánh giá mức độ hài lòng của KHTG của các ngân hàng, đề tài kết hợp kế thừa mô hình của Parasuraman, Zeithaml và Berry (1989) và Parasuraman, Berry và Zeithaml (1991) đảm bảo tính phổ biến bởi sự đơn giản và thích ứng trong những điều kiện chung. Ngoài ra, đề tài kế thừa các nghiên cứu trước đồng thời tham khảo ý kiến của các chuyên gia, đề tài đề xuất mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của KHTG, cụ thể:

$$HLKH = \beta_0 + \beta_1*HTQD + \beta_2*QBTH + \beta_3*HTNL + \beta_4*CLDV + \varepsilon$$

**Bảng 1. Tổng hợp các biến và dấu kỳ vọng**

Tên biến	Mô tả biến	Dấu kỳ vọng
<b>Biến phụ thuộc</b>		
HLKH	Hài lòng KHTG	
<b>Biến độc lập</b>		
HTQD	Hệ thốn quy định pháp lý của ngân hàng	+
QBTH	Quảng bá thương hiệu của ngân hàng	+
HTNL	Cơ sở hạ tầng và nguồn nhân lực của ngân hàng	+
CLDV	Chất lượng phục vụ và sản phẩm dịch vụ khách hàng của ngân hàng	+

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

#### 4. Kết quả nghiên cứu mức độ hài lòng của KHTG tại các ngân hàng thương mại của tỉnh Tây Ninh

Để đánh giá mức độ hài lòng của khách hàng tiến gọi đối với các ngân hàng, đề tài thực hiện kiểm định Bartlett và KMO, phân tích nhân tố khám phá EFA, kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach alpha, phân tích tương quan, đánh giá và kiểm định mức độ phù hợp của mô hình và hồi quy, cụ thể:

##### 4.1. Kiểm định Bartlett và KMO

Theo kết quả Bảng 2, KMO bằng 0,946 lớn hơn 0,90 nên thỏa mãn điều kiện để thực hiện EFA. Hơn nữa, mức ý nghĩa của kết quả là 0,00 Sig nhỏ hơn 0,05 nên có ý nghĩa thống kê. Như vậy, với kết quả này, dữ liệu kết quả nghiên cứu phù hợp để thực hiện EFA.

**Bảng 2. Kiểm định Bartlett và KMO**

Hệ số KMO	.946
Kiểm định Barlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ
Df	465
Sig.	.000

Nguồn: Đề tài tổng hợp từ SPSS 22.0

##### 4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Theo kết quả khảo sát, tất cả hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,50. Do đó, dữ liệu này đảm bảo ý nghĩa trong thực tiễn. Ngoài ra, theo dữ liệu kết quả có 4 cột tương ứng 4 biến nên đồng nghĩa là có 4 nhân tố được rút ra từ 28 yếu tố quan sát.

##### 4.3. Đánh giá và kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

###### 4.3.1. Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình

Kết quả đánh giá sự phù hợp của mô hình, Bảng 3 cho thấy  $R^2$  hiệu chỉnh tương ứng bằng 0,546. Điều này có ý nghĩa rằng biến độc lập giải thích được 54,6% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Nhìn chung mức độ giải thích này của mô hình ở mức độ khá tốt.

**Bảng 3. Tổng hợp mô hình**

Mô hình	Hệ số R	Hệ số $R^2$	Hệ số $R^2$ hiệu chỉnh
1	.743	.552	.546

Nguồn: Đề tài tổng hợp từ SPSS 22.0

###### 4.3.2. Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Với kết quả của Bảng 4 cho thấy Sig bằng 0,00 nhỏ hơn 0,05 nên bác bỏ giả thuyết  $H_0$ . Điều này đồng nghĩa là các biến đưa vào mô hình có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc

**Bảng 4. Phương sai ANOVA**

Mô hình	Tổng bình phương	Df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1 Hồi quy	156.328	4	39.082	98.095	.000
Phần dư	127.092	319	.398		
Tổng	283.419	323			

Nguồn: Đề tài tổng hợp từ SPSS 22.0



#### 4.4. Kết quả hồi quy

Các biến được chọn trong mô hình khi đảm bảo mức ý nghĩa Sig nhỏ hơn 0,05.

**Bảng 5. Kết quả hồi quy**

Mô hình B	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hoá		Hệ số hồi quy đã chuẩn hoá	T	Sig. Hệ số Tolerance	Thống kê cộng tuyến	
	Sai số chuẩn	Beta				Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	
(Hằng số)	.598	.300		1.992	.047		
HTQĐ	.455	.058	.398	7.822	.000	.542	1.843
QBTH	.156	.062	.130	2.504	.013	.524	1.908
HTNL	.240	.077	.189	3.120	.002	.383	2.610
CLDV	.188	.084	.151	2.235	.026	.308	2.248

Nguồn: Đề tài tổng hợp từ SPSS 22.0

Với kết quả của Bảng 5, không có hiện tượng đa cộng tuyến và kết quả hồi quy cụ thể như sau:

$$HLKH = 0,398*HTQĐ + 0,130*QBTH + 0,189*HTNL + 0,151*CLDV$$

Kết quả nghiên cứu này tương đồng với một số nghiên cứu trước có liên quan trong việc xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của KHTG đối với các ngân hàng. Kết quả cho thấy có 4 nhân tố đều ảnh hưởng tích cực đến mức độ hài lòng của KHTG, trong đó biến ảnh hưởng mạnh nhất là hệ thống quy định, chính sách của ngân hàng, cơ sở hạ tầng và nguồn nhân lực, chất lượng phục vụ và sản phẩm dịch vụ và quảng bá thương hiệu.

#### 5. Kết luận và gợi ý chính sách góp phần tăng cường huy động nguồn vốn tín dụng của KHTG tại ngân hàng thương mại tỉnh Tây Ninh

##### 5.1. Kết luận

Trong xu hướng hội nhập và phát triển, NVTDNH trong đó vai trò của KHTG có ý nghĩa quan trọng để thu hút nguồn lực kinh tế.

Bài viết đã tiến hành khảo sát 298KHTG của NHTM tại tỉnh Tây Ninh trong năm 2019. Kết quả cho thấy có 4 biến ảnh hưởng tích cực đến hài lòng KHTG gồm Hệ thống quy định, chính sách (HTQD), Quảng bá thương hiệu (QBTH), Cơ sở hạ tầng và nguồn nhân lực (HTNL) và Chất lượng phục vụ và sản phẩm dịch vụ (CLPV) của ngân hàng ảnh hưởng cùng chiều đến Hài lòng KHTG. Theo đó, để góp phần tăng cường HĐNVTD này, Ngân hàng Nhà nước chi nhánh Tây Ninh cùng các NHTM của Tỉnh cần tuyên truyền những quy định, chính sách để khách hàng an tâm và có niềm tin trong việc gửi tiền; mở rộng chi nhánh, phòng giao dịch để tăng tiện lợi, thuận tiện cho khách hàng, đầu tư cơ sở hạ tầng, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ; tăng cường quảng bá để thu hút sự quan tâm hơn nữa đối với KHTG; nâng cao chất lượng phục vụ an toàn, bảo mật và linh hoạt. Điều này giúp tăng cường hơn nữa trong việc thu hút nguồn vốn trong dân cư của KHTG.

##### 5.2. Các gợi ý chính sách góp phần tăng cường huy động nguồn vốn tín dụng của KHTG tại ngân hàng thương mại tỉnh Tây Ninh

Một số gợi ý chính sách trên cơ sở kết quả kiểm nghiệm của mô hình góp phần cho NHNN Tây Ninh trong việc thực thi chính sách và quản lý hệ thống ngân hàng, cụ thể:

- Cần có sự tham mưu NHNN nhằm đảm bảo duy trì sự ổn định về quy định của hệ thống ngân hàng để tăng cường niềm tin của KHTG. Những thay đổi trong quy định như phá sản ngân hàng hay những thông tin mất cấp tiền tiết kiệm, NHNN Tây Ninh cần truyền thông để giải thích nhằm tránh gây hoang mang cho người dân, đặc biệt người dân nông thôn của các tỉnh;

- Cần kiểm tra, giám sát các quy định, chính sách của các ngân hàng thông qua các hoạt động kiểm soát nội bộ quy trình, thủ tục để đảm bảo tính ổn định và tuân thủ theo quy định của NHNN.

- Đối với cơ sở hạ tầng và nguồn nhân lực, NHNN Tây Ninh cần quan tâm, hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi để các ngân hàng, TCTD mở

rộng mạng lưới chi nhánh, mạng lưới rộng khắp, các phòng giao dịch để tạo sự tiện lợi hơn nữa cho khách hàng. Bên cạnh, NHNN Tây Ninh cần có chính sách hỗ trợ để các ngân hàng trong Tỉnh tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng như xem xét đặt thêm các ATM thích hợp khoảng cách mật độ dân cư để tạo thuận lợi đi lại, an toàn cho người sử dụng. Đây là kinh nghiệm của một số ngân hàng trên thế giới đã áp dụng khá thành công. Đồng thời, hệ thống ngân hàng cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ tiện ích như mobile banking, mobile money, internet banking, hệ thống các POS để tăng cường giao dịch không dùng tiền mặt. Liên quan đến nguồn nhân lực, NHNN Tây Ninh có thể phối hợp Hiệp hội Ngân hàng, các ngân hàng tăng cường bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp của các chuyên viên, đặc biệt đội ngũ giao dịch viên thường xuyên tiếp xúc khách hàng, nhóm tư vấn, chăm sóc khách hàng để đảm bảo tính chuyên nghiệp hơn, thân thiện, nhiệt tình trong giao tiếp với khách hàng bao gồm cả các tổ chức kinh tế, doanh nghiệp và người dân.

- Việc quảng bá thương hiệu, trong xu hướng cạnh tranh giữa các ngân hàng trong nước và nước ngoài, giữa các loại hình huy động như tiết kiệm bưu điện của Tập đoàn VNPT nên NHNN Tây Ninh cần xây dựng định hướng chiến lược để có phương án hỗ trợ các ngân hàng trong việc tạo dựng hình ảnh và phát triển thương hiệu theo xu hướng phát triển và hội nhập.

- Đối với chất lượng phục vụ và sản phẩm dịch vụ, NHNN Tây Ninh cần tăng cường thanh, kiểm tra các kiểm soát nội bộ thủ tục, quy trình để đảm bảo chất lượng hoạt động, cũng như các dịch vụ hỗ trợ 24/7 của các ngân hàng để đảm bảo niềm tin của khách hàng. Ngoài ra, NHNN Tây Ninh cần khuyến khích các ngân hàng thực hiện đánh giá mức độ hài lòng của khách hàng, tiếp thu ý kiến dịch vụ khách hàng qua đường dây nóng để cải tiến chất lượng phục vụ được hiệu quả. Đối với các sản phẩm dịch vụ, NHNN Tây Ninh cần khuyến khích các ngân hàng phát triển sản phẩm cho khách hàng thân thiết, hoặc

tiết kiệm gia đình tức bao gồm các thành viên trong gia đình cùng tham gia tiết kiệm nhằm kích thích gia tăng nguồn lực tham gia. Bên cạnh các hình thức huy động đa dạng về thời gian, giá trị tiền gửi, kết hợp ưu đãi lãi suất hoặc những khoản dự thưởng, quà tặng tiếp tục duy trì và phát huy.

### Tài liệu tham khảo:

Ali, M. S. (2013). *Analysis of customer satisfaction & Identification of future progress: a case study On 'mcash' mobile banking service*. Jahangirnagar University, thesis.

Far, A. A và Zadeh, R. L. (2016). *Factors Affecting the Success of Iranian banks in mobilizing financial resources (Case study of Maskan bank in Isfahan Province)*. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, pp 1626 -1635.

Nguyễn Thị Thùy Trinh và Phạm Văn Tài (2019). *Bàn về sự hài lòng của khách hàng cá nhân tại Ngân hàng Bưu điện Liên Việt Sóc Trăng*. *Tạp chí Tài chính*, số Tháng 2/2019

Pakurár, M. và các cộng sự. (2019). *The Service Quality Dimensions that Affect Customer Satisfaction in the Jordanian Banking Sector: Sustainability 2019*, 11, 1113, pp 1-24.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. và Berry, L. L. (1989). *Servqual: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. *Journal of Retailing*, 64 (1), pp12-40.

Parasuraman, A., Berry, L. L. và Zeithaml, V.A. (1991). *Refinement and Reassessment of the Servqual Scale*. *Journal of Retailing*, 67 (4), pp420-450.

Phan Đình Khôi và các cộng sự. (2015). *Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của khách hàng đối với dịch vụ tiền gửi tiết kiệm: Trường hợp Agribank Bình Minh, Vĩnh Long*. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ*, số 40 (2015), trang 50-57.

Rameshkumar, N. và Vadivel, J. S. (2015). *A study on customer satisfaction level towards cash deposit Machine services provided by state bank of india (with special Reference to coimbatore district)*. *Intercontinental journal of marketing management*, Volume 2, issue 12, pp 8-15.

Trần Thị Hiền Dung. (2014). *Nghiên cứu sự hài lòng của khách hàng đối với dịch vụ cho vay tiêu dùng tại ngân hàng TMCP Dầu khí chi nhánh Đà Nẵng*. *Trường Đại học Đà Nẵng*, luận văn thạc sĩ.

Worimegbe, P. M, Abosedede, A. J và Worimegbe, T. M. (2018). *Efficiency, customers' satisfaction and deposit money banks' performance in Nigeria*. *Journal of Economics and Management*, Vol. 31 (1), pp 133-148.



# ÁP DỤNG LÝ THUYẾT NGẪU NHIÊN NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC THỰC HIỆN KẾ TOÁN CHI PHÍ DỰA TRÊN HOẠT ĐỘNG (ABC) TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ

TS. Hoàng Thị Bích Ngọc - TS. Nguyễn Thị Thanh Phương - TS. Nguyễn Thị Minh Giang\*

*Tự chủ đại học là xu hướng tất yếu và là điều kiện quan trọng để thúc đẩy phát triển hệ thống giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng. Các trường đại học tự chủ có nhiều cơ hội để khẳng định mình nhưng cũng đối mặt với không ít áp lực cạnh tranh buộc phải tăng cường quản lý và kiểm soát mọi hoạt động, nhất là quản trị chi phí. Lý thuyết ngẫu nhiên đã được áp dụng trong nhiều nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhân tố tới việc thực hiện hệ thống kế toán chi phí trong doanh nghiệp. Hệ thống kế toán chi phí theo hoạt động (ABC) với những lợi ích trong xác định chi phí và cung cấp thông tin hữu ích cho việc ra quyết định cho nhà quản trị đã được áp dụng trong các tổ chức công và tư nhân trong đó có các trường đại học tự chủ. Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp giữa tổng quan tài liệu và phỏng vấn chuyên đề đưa ra mô hình nghiên cứu tạo cơ sở cho các nghiên cứu thực nghiệm nhằm đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố đến việc thực hành kế toán ABC trong các trường đại học tự chủ.*

• Từ khóa: lý thuyết ngẫu nhiên; kế toán chi phí trên cơ sở hoạt động; tự chủ đại học.

*Autonomy is an inevitable trend and an important condition to promote the development of the education system in general and higher education in particular. Autonomous universities have many opportunities to assert themselves but also face many competing pressures to strengthen management and control all activities, especially cost management. Contingency theory has been applied in many studies about the influence of factors on the implementation of cost accounting systems in enterprises. Activity based costing (ABC) with benefits in costing and providing useful information for decision-making for administrators has been applied in public and private organizations, including autonomous universities. The authors used a qualitative research method combining literature review and expert interviews to build a research model. This paper uses contingency theory to study theoretical models that provide the basis for empirical studies to evaluate the factors impact on the practice of ABC accounting in autonomous universities.*

• Keywords:

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

\* Trường Đại học Thương mại

## I. Giới thiệu

Trong những năm gần đây đã có rất nhiều sự thay đổi trong giáo dục đại học như: sự gia tăng chi phí và sự đa dạng của dịch vụ đào tạo; tỷ lệ chi phí gián tiếp cao mà mức tiêu thụ nguồn lực không đồng đều giữa các đối tượng và các hoạt động; sự thay đổi chính sách giáo dục tại các quốc gia như sự gia tăng quyền tự chủ và cắt giảm đầu tư công cho giáo dục đại học; sự thay đổi chính sách tài trợ cho giáo dục. Để thích ứng với những thay đổi trên, các cơ sở giáo dục đại học cần áp dụng mô hình kế toán chi phí phù hợp. Mô hình kế toán chi phí dựa trên hoạt động (ABC) là mô hình xác định chi phí đã được áp dụng bởi nhiều cơ sở giáo dục đại học trên thế giới. Tuy nhiên, việc áp dụng mô hình này sẽ có những khác biệt đối với các cơ sở giáo dục khác nhau, tại các quốc gia khác nhau. Trong phạm vi nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng lý thuyết ngẫu nhiên để phân tích các nhân tố tác động đến việc thực hành phương pháp ABC trong các trường đại học tự chủ làm cơ sở cho các trường đại học tự chủ đưa ra các giải pháp để thực hành có hiệu quả hệ thống kế toán này.

## II. Cơ sở lý thuyết

### 1. Tự chủ đại học

Tự chủ (Autonomy) là một đặc điểm quan trọng của tổ chức giáo dục đại học, là xu thế chung của nhiều quốc gia trên thế giới. Tự chủ đại học được

định nghĩa là “mức độ tự do của các cơ sở giáo dục trong việc điều hành công việc của mình mà không có sự chỉ dẫn hoặc ảnh hưởng của một cấp nào đó từ phía chính phủ”. Các cơ sở giáo dục đại học thực hiện cơ chế tự chủ phải chịu trách nhiệm trước người học, xã hội và chính phủ về mọi hoạt động của mình. Tại mỗi quốc gia khác nhau, cách thức tự chủ đại học sẽ khác nhau tùy vào văn hóa, điều kiện kinh tế. Theo Luật giáo dục đại học sửa đổi số 34/2018 đã được Quốc hội 14 thông qua thì Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học. Trách nhiệm giải trình là việc cơ sở giáo dục đại học có trách nhiệm báo cáo, minh bạch thông tin đối với người học, xã hội, cơ quan quản lý có thẩm quyền, chủ sở hữu và các bên liên quan về việc tuân thủ quy định của pháp luật và thực hiện đúng quy định, cam kết của cơ sở giáo dục đại học.

Tự chủ đại học là xu hướng tất yếu và là điều kiện quan trọng để thúc đẩy phát triển hệ thống giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng hiện nay. Hoạt động trong môi trường mới này, các trường đại học công lập tự chủ có nhiều cơ hội để khẳng định mình nhưng cũng đối mặt với không ít áp lực cạnh tranh. Điều này buộc các trường đại học phải tăng cường quản lý và kiểm soát mọi hoạt động, nhất là quản trị chi phí.

## 2. Lý thuyết ngẫu nhiên trong nghiên cứu kế toán chi phí

Lý thuyết ngẫu nhiên được đề xuất bởi Lawrence và Lorsch (1967) nhằm giải thích sự phát triển và thành công của doanh nghiệp. Lý thuyết này giải thích các mối quan hệ giữa các yếu tố tác động và kết quả trên cơ sở phân tích hành vi, hoạt động của doanh nghiệp đồng thời lý giải những yếu tố tình huống cụ thể ảnh hưởng đến mối quan hệ trên. Theo (Phan Thanh Tú và cộng sự, 2018) có 4 nội dung của lý thuyết là: (1) Không có phương pháp nào tốt nhất để có thể xử lý mọi tình huống mà doanh nghiệp gặp phải; (2) Các quy trình và cấu trúc của doanh nghiệp phù hợp với môi trường của nó; (3) Để hoạt động hiệu quả, doanh nghiệp cần đảm bảo sự phù hợp giữa các yếu tố cơ cấu bên trong tổ chức và các đặc điểm môi trường bên ngoài; (4) Doanh nghiệp sẽ hoạt động hiệu quả hơn khi có cấu trúc quản lý phù hợp với các nhiệm vụ và bản chất của từng nhóm công việc và đặc điểm môi trường cụ

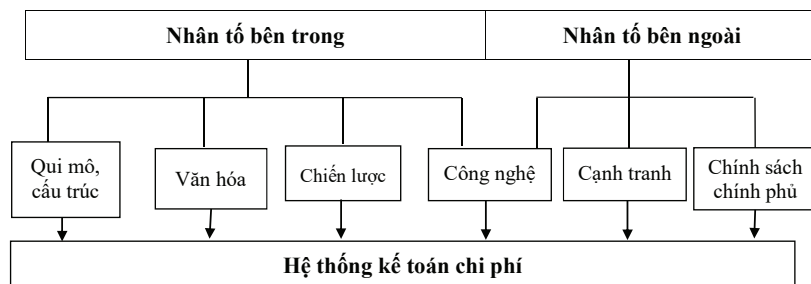
thể. Lý thuyết đề cao vai trò và tầm ảnh hưởng của các yếu tố ngẫu nhiên tới hoạt động của các doanh nghiệp, trong đó bao gồm 3 yếu tố quan trọng là: Qui mô, chiến lược, môi trường.

Lý thuyết ngẫu nhiên đã được áp dụng trong nhiều nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhân tố tới việc thực hiện mô hình kế toán chi phí trong doanh nghiệp. Các nghiên cứu điển hình bao gồm (Anderson, 1995; Anderson & Young, 1999; Baird và cộng sự, 2004; Innes & Michell, 1995; Gosselin, 1997; Kongchan, 2013). Các yếu tố truyền thống của lý thuyết ngẫu nhiên được nghiên cứu có ảnh hưởng tới thực hiện mô hình kế toán chi phí là môi trường, quy mô và cấu trúc tổ chức, công nghệ (Waterhouse & Tiessen, 1978; Otley, 1980). Bên cạnh đó, các nhân tố mới được bổ sung trong các nghiên cứu gồm văn hóa (Harrison & McKinnon, 1999) và chiến lược (Langfield-Smith, 2006). Một số các nghiên cứu về ảnh hưởng đến việc thực hiện chi phí dựa trên hoạt động còn đưa thêm 2 nhân tố là chính sách cạnh tranh và chính sách chính phủ (Kongchan, 2013). Haldma và Lääts đã phân loại các nhân tố ảnh hưởng thành 2 nhóm như sau: bên ngoài (môi trường kinh doanh và môi trường kế toán) và các yếu tố bên trong (khía cạnh tổ chức, công nghệ và chiến lược) (Haldma & Lääts, 2002). Theo Kongchan, công nghệ có thể được định nghĩa cả là yếu tố bên trong và bên ngoài (Kongchan, 2013). Tóm tắt các nhân tố ảnh hưởng tới việc thực hành hệ thống kế toán chi phí theo lý thuyết ngẫu nhiên như Sơ đồ 1.

## 3. Hệ thống kế toán chi phí trên cơ sở hoạt động

Các tổ chức khác nhau có các hệ thống chi phí khác nhau với các thành phần hệ thống không giống nhau. Các hệ thống chi phí có thể được phân loại dựa trên đo lường chi phí, phương pháp tập hợp chi phí, phạm vi và kỹ thuật phân bổ chi phí. Hệ thống chi phí trên cơ sở hoạt động (ABC) được xây dựng dựa trên cơ sở đo lường chi phí trực tiếp với phạm vi chi phí toàn đơn vị và phương pháp phân bổ chi phí dựa trên hoạt động với kỹ thuật phân bổ 2 giai đoạn. Xác định chi phí dựa trên hoạt động là phương pháp xác định chi phí được giới thiệu bởi Robert S. Kaplan vào năm 1987. Phương pháp này xác định chi phí bằng cách xác định các trung tâm chi phí hoặc các trung tâm hoạt động trong 1 tổ chức và chỉ định chi phí cho các sản phẩm và dịch vụ dựa trên số lượng các sự kiện hoặc giao dịch liên quan đến quá trình cung cấp sản phẩm hay dịch vụ. Thực chất phương pháp này là việc phân bổ chi phí chung cho các đối tượng chịu chi phí căn cứ vào mức độ sử

Sơ đồ 1: Các yếu tố ngẫu nhiên trong nghiên cứu kế toán chi phí



dụng nguồn lực cho từng hoạt động. Theo phương pháp này ngoại trừ những chi phí trực tiếp có thể xác định trực tiếp cho từng sản phẩm, dịch vụ, các chi phí chung còn lại được phân bổ theo 2 giai đoạn:

Giai đoạn 1: Xác định chi phí theo hoạt động;

Giai đoạn 2: Phân bổ chi phí hoạt động cho sản phẩm, khách hàng.

Công việc xác định chi phí theo hoạt động được tiến hành cụ thể theo 4 bước:

Bước 1: Xác định nhóm chi phí hoạt động và đơn vị đo lường hoạt động của từng nhóm chi phí. Đầu tiên sẽ liệt kê các hoạt động của đơn vị, sau đó sẽ nhóm các hoạt động tương tự vào 1 nhóm thích hợp theo các mức gồm: đơn vị, đơn hàng, sản phẩm, khách hàng, tổ chức.

Bước 2: Xác định chi phí và hạch toán chi phí chung cho các nhóm hoạt động. Trên cơ sở phỏng vấn trực tiếp nhân viên của tổ chức để xác định mức độ sử dụng (% sử dụng) chi phí của từng nhóm chi phí để tính chi phí cho các nhóm hoạt động.

Bước 3: Tính chi phí cho từng hoạt động và xác định được mức phân bổ chi phí cho từng đơn vị đo lường hoạt động. Căn cứ vào mức độ sử dụng nguồn lực chi phí của từng hoạt động để phân bổ.

Bước 4: Phân bổ chi phí chung cho sản phẩm, khách hàng căn cứ vào mức độ sử dụng hoạt động (số lần, thời gian, mức độ).

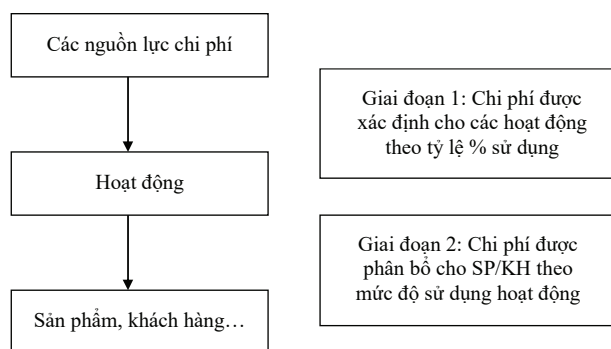
ABC ra đời trong lĩnh vực công nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân nhưng đã được sử dụng hành công trong các tổ chức thuộc khu vực công (Paulus et al., 2002) và các trường đại học (Cropper & Cook, 2000; Dražić-Lutitsky & Dragija, 2012). ABC khắc phục những hạn chế của kế toán truyền thống trong việc tính giá thành sản phẩm, dịch vụ bằng cách mô tả rõ ràng chi phí và nguyên nhân phát sinh chi phí, cung cấp thông tin giúp xác định chi phí chính xác và đáng tin cậy hơn làm cơ sở cho việc xác định giá và đàm phán các hợp đồng cung cấp sản phẩm, dịch vụ, từ đó cải thiện khả năng cạnh tranh cho tổ chức.

Theo (Dražić-Lutitsky & Dragija, 2012; Estermann & Claeys-Kulik, 2013) ABC là phương pháp chi phí được áp dụng nhiều nhất trong các trường đại học. Nhiều tài liệu nghiên cứu mô tả các mô hình ABC trong các trường đại học, cho các khoa, chương trình nghiên cứu, cho các trình độ đào tạo (Tatikonda & Tatikonda, 2001; Amir et al., 2011; Granof et al., 2000; Cropper & Cook, 2000).

### III. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định

Sơ đồ 2: Mô hình phân bổ chi phí theo ABC



tính kết hợp nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn chuyên gia để phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới thực hành kế toán chi phí theo hoạt động trong các trường đại học tự chủ. Các tài liệu nghiên cứu được sử dụng bao gồm nghiên cứu về học thuyết doanh nghiệp (lý thuyết ngẫu nhiên), nghiên cứu về hệ thống chi phí (hệ thống chi phí trên cơ sở hoạt động), hệ thống qui định pháp luật về kế toán, tài chính và tự chủ đại học. Các chuyên gia được phỏng vấn bao gồm các chuyên viên kế toán, nhà quản lý trường đại học tại các trường đại học tự chủ (bao gồm các trường đại học ngoài công lập và đại học công lập tự chủ), các nhà nghiên cứu kế toán tại các trường đại học, Viện nghiên cứu... Kết quả phỏng vấn được tổng hợp để xây dựng mô hình các nhân tố tác động đến thực hành kế toán quản trị chi phí trên cơ sở hoạt động tại các trường đại học tự chủ.

### IV. Kết quả nghiên cứu

Tổng quan lý thuyết và các công trình nghiên cứu cho thấy những bằng chứng về việc ABC được áp dụng phổ biến trong các cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, một số trường đại học tại một số quốc gia áp dụng thành công phương pháp ABC cũng không



có nghĩa rằng tất cả các trường đại học tại các quốc gia khác nhau thì đều áp dụng thành công ABC. Việc một phương pháp kế toán được áp dụng thành công ở một quốc gia khác không có nghĩa là nó có thể thành công ở một quốc gia khác và các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện sẽ được đánh giá trong từng ngữ cảnh cụ thể (Anderson, 1995). Theo lý thuyết ngẫu nhiên, hệ thống ABC chỉ thực sự mang lại hiệu quả cho các trường đại học nếu nó được thiết kế và áp dụng phù hợp với những đặc điểm cụ thể bên trong và bên ngoài của trường đại học đó. Vậy thì có những yếu tố nào thuộc môi trường bên ngoài và bên trong của một trường đại học sẽ tác động và tác động như thế nào đến thực hành kế toán chi phí theo hoạt động? Yếu tố nào trong số này có tính chất quyết định trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay?

Để nghiên cứu những tác động của các nhân tố môi trường bên ngoài và bên trong đến việc thực hành hệ thống chi phí theo hoạt động ABC, nhóm tác giả tập trung phân tích những tác động của các nhân tố đến qui mô nguồn lực, kỹ thuật xác định chi phí, đối tượng chịu chi phí, hoạt động phát sinh chi phí, tác nhân gây ra chi phí (cost driver) trong mối quan hệ với nhu cầu thông tin trợ giúp cho quá trình ra quyết định của nhà quản trị trong trường đại học tự chủ.

#### ***Các nhân tố bên trong trường đại học***

**Qui mô và cấu trúc tổ chức:** Quy mô của cơ sở đại học liên quan đến các yếu tố khối lượng (ví dụ: số lượng sinh viên đào tạo, số lượng giảng viên giảng dạy, số lượng dịch vụ cung cấp và tính đa dạng của dịch vụ). Mỗi trường đại học đều có cấu trúc tổ chức riêng thể hiện tính tập trung và phân cấp. Cấu trúc tổ chức của trường đại học tự chủ thường bao gồm Ban giám hiệu, Hội đồng trường, Các phòng ban chức năng, Các khoa đào tạo, Các viện nghiên cứu, bộ phận thư viện, y tế... Mỗi bộ phận có chức năng, nhiệm vụ riêng đồng thời có mối quan hệ phối hợp với nhau trong quá trình hoạt động. Qui mô trường đại học quyết định đến tính phức tạp của cấu trúc tổ chức, qui mô nguồn lực sử dụng, kỹ thuật phân bổ chi phí. Các trường đại học có qui mô lớn thường có cấu trúc phức tạp hơn, qui mô chi phí lớn hơn và kỹ thuật phân bổ chi phí phức tạp hơn các trường có qui mô nhỏ. Qui mô và cấu trúc tổ chức cũng ảnh hưởng tới số lượng các hoạt động của trường đại học. Trong các trường đại học các hoạt động thông thường bao gồm: nghiên cứu, giảng dạy, trợ giúp và các hoạt động khác. Số lượng các dịch vụ cung cấp và mức độ đa dạng của dịch vụ cung cấp quyết

định đến số lượng các hoạt động trong trường đại học, bên cạnh đó các hoạt động trong trường đại học được gắn liền với cấu trúc tổ chức và cấu trúc là cơ sở để xác định các hoạt động. Khi số lượng các hoạt động tăng lên thì cũng có nghĩa việc xác định các tác nhân gây chi phí (cost driver) gắn với mỗi hoạt động cũng tăng theo. Số lượng các hoạt động càng nhiều thì các tác nhân gây chi phí càng lớn. Mức độ đa dạng về sản phẩm cần một số lượng lớn hơn các tác nhân gây chi phí (Ahmed, 2005). Như vậy, qui mô và cấu trúc trường đại học sẽ quyết định các yếu tố của một hệ thống ABC như các qui mô nguồn lực, kỹ thuật xác định chi phí, hoạt động và các tác nhân gây ra chi phí.

#### ***Chiến lược***

Một số nghiên cứu (Bisbe & Otley, 2004; Cagwin & Bouwman, 2002; Simons, 1987) đã tìm thấy bằng chứng cho thấy thực hành kế toán quản trị giúp đáp ứng nhu cầu về thông tin cho việc đưa ra quyết định quản trị chiến lược của 1 tổ chức. Trong bối cảnh gia tăng quyền tự chủ cho các trường đại học (tự chủ về học thuật, tài chính, hoạt động), các trường đại học cần xác định sứ mạng, mục tiêu của mình từ đó xác định chiến lược hoạt động phù hợp. Thông thường các chiến lược được các trường đại học xác định gồm chiến lược hoạt động nhà trường theo định hướng đào tạo đơn ngành hay đa ngành, nghiên cứu hay thực hành, chiến lược cung cấp dịch vụ đào tạo đạt chất lượng khu vực hay toàn cầu... Chiến lược hoạt động của các trường đại học sẽ quyết định đến các cấu trúc tổ chức, các hoạt động, qui mô nguồn lực (con người, tài chính, vật chất) và phân bổ nguồn lực cho các hoạt động theo chiến lược xác định. Ví dụ, một trường đại học theo đuổi chiến lược hoạt động hướng tới tối đa hóa nhu cầu của người học (nhu cầu về chi phí đào tạo, nhu cầu về chất lượng đào tạo, nhu cầu về chương trình đào tạo...) thì cần xác định nhóm khách hàng (người học) chiến lược để xác định các hoạt động phục vụ thỏa mãn nhu cầu của họ và phân bổ chi phí cho các hoạt động phục vụ. Chiến lược hoạt động cũng ảnh hưởng đến kỹ thuật phân bổ chi phí được sử dụng. Ví dụ nếu một trường đại học sử dụng chiến lược chi phí thấp, linh hoạt và đa dạng trong cung cấp dịch vụ đào tạo trong cạnh tranh sẽ áp dụng kỹ thuật phân bổ phức tạp theo nhiều bước để xác định chính xác về chi phí cho từng đơn vị dịch vụ đào tạo (như chi phí đơn vị sinh viên, chi phí đơn vị cho 1 khóa học, chi phí cho 1 dự án nghiên cứu...). Trên cơ sở thông tin chi phí để quyết định cung cấp dịch vụ với chi phí thấp so với đối thủ cạnh tranh và các biện pháp quản trị chi

phí trong đơn vị mình. Sử dụng phương pháp xác định chi phí phù hợp cung cấp sự hiểu biết tối đa về chi phí và đo lường chi phí ở các cấp độ dịch vụ khác nhau; Trên cơ sở các thông tin đó nhà quản trị sẽ ra các quyết định dựa trên sự thỏa hiệp giữa chất lượng dịch vụ và chi phí dịch vụ để đạt mục tiêu hoạt động của mình. Như vậy chiến lược hoạt động của trường đại học ảnh hưởng đến việc thực hành hệ thống kế toán chi phí hoạt động thông qua các trung tâm chi phí, đối tượng xác định chi phí, số lượng các hoạt động, kỹ thuật và tỷ lệ phân bổ chi phí cho các hoạt động, số lượng và độ đa dạng của các tác nhân gây chi phí.

#### *Văn hóa*

Văn hóa tổ chức được hình thành từ hệ thống các qui định pháp luật và các qui tắc trong tổ chức. Kế toán được định hình bởi môi trường mà nó hoạt động với nhiều yếu tố như giá trị, tôn giáo hoặc chính trị (Young, 2013). Dựa trên nghiên cứu (Kongchan, 2013; Fei & Isa, 2010; Gray, 1988; Borker, 2012; Young, 2013;), cho thấy các yếu tố văn hóa có liên quan đến chi phí. Theo (Salim & Alhabshi, 2012) văn hóa tổ chức cho thấy hành vi tổ chức và vai trò của quản lý cấp cao trong việc ra quyết định. Các đặc điểm cá nhân của các nhà quản lý ảnh hưởng đến việc sử dụng thông tin kế toán trong quá trình ra quyết định (Doinea et al., 2011). Tự chủ đại học cho phép Hiệu trưởng nhà trường có những quyền lực đáng kể trong các quyết định về hoạt động vì thế đặc điểm cá nhân và phong cách quản lý của Hiệu trưởng sẽ tác động quyết định đến cấu trúc tổ chức, hệ thống chi phí nào được áp dụng, yêu cầu về độ chính xác của thông tin chi phí, sử dụng thông tin chi phí cho quá trình ra quyết định. ABC là hệ thống chi phí đòi hỏi sự đầu tư nguồn lực vật chất và con người lớn, kỹ thuật phân bổ chi phí phức tạp nên nó chỉ được áp dụng thành công nếu có sự cam kết của Hiệu trưởng và sự đồng thuận từ tất cả các bộ phận trong trường đại học.

#### *Công nghệ*

Công nghệ được định nghĩa là một nhóm các kỹ thuật hoặc tập hợp các phương pháp làm việc được sử dụng trong tổ chức để cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ. Công nghệ được mô tả cả như là một yếu tố bên trong và bên ngoài (Kongchan, 2013). Công nghệ có ảnh hưởng đến hệ thống kế toán quản trị thông qua các nhiệm vụ cụ thể, thường xuyên hoặc không thường xuyên (Haldma & Lääts, 2002). Trong các cơ sở giáo dục đại học yếu tố công nghệ bao gồm các công nghệ được sử dụng trong quá trình dạy, học, cung cấp dịch vụ trợ giúp như hệ

thống thư viện, công nghệ thông tin... Công nghệ không chỉ tác động đến cấu trúc tổ chức, qui mô chi phí, các hoạt động trong trường đại học mà còn tác động trực tiếp đến các thủ tục và qui trình phân bổ chi phí, độ chính xác và kịp thời của thông tin chi phí cho các đối tượng chịu chi phí. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 với công nghệ blockchain, điện toán đám mây... cho phép kế toán tăng cường ghi nhận chi phí trực tiếp theo các hoạt động phát sinh chi phí, hạn chế các chi phí chung phải phân bổ và tăng độ chính xác, kịp thời cho thông tin chi phí được cung cấp đáp ứng yêu cầu ra quyết định của nhà quản trị. Tóm lại, mức độ tự động hóa và công nghệ thông tin cần phải được tính đến khi thực hiện ABC thông qua việc lựa chọn các tác nhân gây ra chi phí trong quá trình phân bổ chi phí.

#### *Môi trường bên ngoài trường đại học*

##### *Mức độ cạnh tranh*

Trong một môi trường cạnh tranh, thông tin đáng tin cậy là vô cùng quan trọng; những sai lầm trong kế toán có thể dẫn tới tăng lợi thế cho các đối thủ cạnh tranh (Cooper & Kaplan, 1988). Theo (Al-Omiri & Drury, 2007; Velmurugan, 2010; Kongchan, 2013) các tổ chức phải đối mặt với mức độ cạnh tranh cao sẽ dễ chấp nhận ABC hơn các tổ chức phải đối mặt thấp. Nghiên cứu của (Reich và Abraham 2006) chỉ ra rằng khi các trường đại học hoạt động trong môi trường ít cạnh tranh, họ ít chú ý đến thông tin chi phí chính xác. Bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay đòi hỏi hệ thống giáo dục - đào tạo phải thay đổi để đáp ứng sự phát triển về kinh tế - xã hội. Xu thế toàn cầu hóa, những cam kết phải thực hiện khi gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO) buộc chúng ta phải thay đổi quan điểm, cơ chế quản lý về dịch vụ giáo dục - đào tạo, nhất là trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực theo hướng là dịch vụ có tính cạnh tranh theo quy luật thị trường. Trong bối cảnh hiện nay của giáo dục đại học, tính cạnh tranh ngày càng cao điều đó buộc nhà quản trị các cơ sở đại học phải cải cách phương pháp quản lý đại học. Do đó, kế toán tại các trường đại học phải thay đổi hệ thống kế toán chi phí (phương pháp và kỹ thuật xác định, phân bổ chi phí) để có thể cung cấp thông tin chi phí minh bạch, rõ ràng hơn trợ giúp cho nhà quản lý đưa ra quyết định phân bổ và kiểm soát hiệu quả sử dụng nguồn lực cũng như các quyết định về loại dịch vụ với mức giá dịch vụ cung cấp đảm bảo tính cạnh tranh với các đối thủ.

##### *Chính sách của Chính phủ*

Chính phủ có thể ảnh hưởng đến công tác kế toán trong các tổ chức bằng cách thiết lập hệ thống

các qui định pháp luật và áp dụng các biện pháp trừng phạt (Kongchan, 2013). Giáo dục là lĩnh vực cung ứng dịch vụ đặc biệt có liên quan đến các chính sách quản lý xã hội của mỗi quốc gia. Do đó chính sách của nhà nước có ảnh hưởng tới việc thiết lập và vận hành hệ thống chi phí tại các cơ sở giáo dục. Các chính sách chính phủ tác động đến thực hiện mô hình kế toán chi phí trong các trường đại học tự chủ bao gồm: luật kế toán, luật ngân sách, chế độ kế toán, chuẩn mực kế toán, cơ chế quản lý tài chính, chính sách học phí, chính sách tài trợ cho giáo dục...

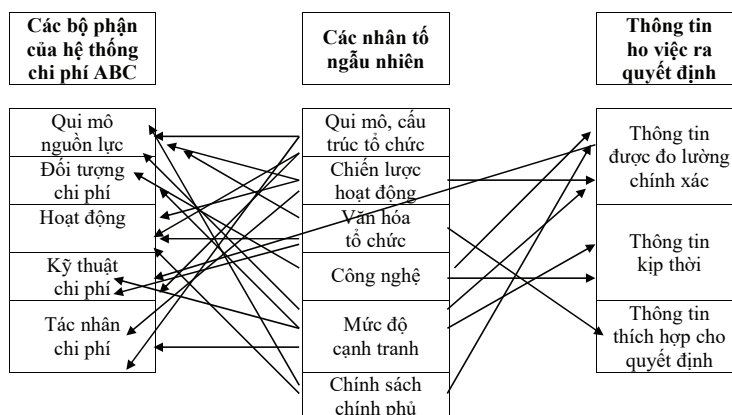
Mức độ cạnh tranh và chính sách chính phủ sẽ ảnh hưởng đến hệ thống chi phí của trường đại học thông qua qui mô nguồn lực và các kỹ thuật được sử dụng để xác định chi phí cho đối tượng chịu chi phí. Phương pháp xác định chi phí theo ABC không tuân thủ theo các nguyên tắc kế toán chung được thừa nhận nên chỉ được áp dụng trong quản trị chi phí nội bộ trong các tổ chức.

Sử dụng lý thuyết ngẫu nhiên để phân tích các yếu tố tác động đến việc thực hành hệ thống kế toán chi phí theo hoạt động cho thấy có 2 nhóm nhân tố là bên trong (qui mô và cấu trúc tổ chức; chiến lược hoạt động, văn hóa tổ chức) và bên ngoài (mức độ cạnh tranh, chính sách chính phủ), riêng yếu tố công nghệ có sự giao thoa vừa là nhân tố bên trong vừa là nhân tố bên ngoài. Các nhân tố này được phân tích tác động đến hệ thống kế toán ABC chủ yếu trên các khía cạnh qui mô nguồn lực, đối tượng chịu chi phí, kỹ thuật chi phí, hoạt động, tác nhân gây chi phí trong mối quan hệ với thông tin chi phí đáp ứng yêu cầu của nhà quản trị. Mô hình kết quả nghiên cứu tóm tắt như Sơ đồ 3.

## V. Kết luận

Lựa chọn và thực hành mô hình kế toán chi phí phù hợp sẽ giúp các trường đại học tự chủ xác định, kiểm soát và phân bổ chi phí phù hợp. Lý thuyết ngẫu nhiên đã được sử dụng và chứng minh tính thích hợp trong nhiều nghiên cứu để đánh giá các ảnh hưởng tới việc thực hành hệ thống kế toán chi phí trong doanh nghiệp. Lý thuyết đã được nhóm tác giả ứng dụng để giải thích đối với các trường đại học được tự chủ trong hoạt động, tài chính và học thuật. Nghiên cứu này chỉ xây dựng mô hình lý thuyết làm cơ sở cho nghiên cứu tiếp theo nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến việc thực hiện kế chi phí trên cơ sở hoạt động (ABC) trong các trường đại học tự chủ.

Sơ đồ 3: Các nhân tố ngẫu nhiên ảnh hưởng đến hệ thống kế toán ABC



## Tài liệu tham khảo:

- Ahmed, R. (2005). *The Role of Common Cost Allocation In-House Bid Pricing for a Competitive Niche Market: A Case Study of City Council of the Australian State of New South Wales* (Doctoral dissertation).
- Al-Omiri, M. & Drury, C. (2007). *A survey of factors influencing the choice of product costing systems in UK organisations*. *Management Accounting Research*.
- Anderson, S. & Young, S. W. (1999). *The impact of contextual and process factors on the evaluation of activity-based costing systems*. *Accounting, Organisations and Society*.
- Bùi Tiến Dũng. (2018). *Tổ chức kế toán quản trị tại các doanh nghiệp sản xuất giấy- nghiên cứu tại tổng công ty giấy Việt nam và các doanh nghiệp liên kết*. Luận án tiến sĩ DHTM.
- Cagwin, D. & Bouwman, M. J. (2002). *The association between activity-based costing and improvement in financial performance*. *Management Accounting Research*, 13(1), 1-39.
- CIMA. (2001). *Activity based management - An overview (Technical briefing)*. <http://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/>.
- Cooper, R. & Kaplan, R.S. (1991). *Profit priorities from activity-based costing*. *Harvard Business Review*.
- Doinea, O., Lepadat, G., Tomita, V. & Daniasa, I. (2011). *The role of accounting information in decision-making strategies and processes*. *Economics, Management, and Financial Markets*, 6(2), 188-193.
- Haldma, T. & Lääts, K. (2002). *Contingencies influencing the management accounting practices of Estonian manufacturing companies*. *Management Accounting Research*, 13, 379-400.
- Innes, J. & Mitchell, F. (1995). *Survey of activity-based costing in the U.K.'s largest companies*. *Management Accounting Research*, 6(2), 137-153.
- Kongchan, P. (2013). *Factors Influencing the Implementation of Activity-Based Costing in Thai Companies*. Doctoral dissertation of RMIT University, School of Accounting College of Business.
- Langerfield-Smith, K. (2006). *A review of quantitative research in management control systems and strategy*. *Handbooks of Management Accounting Research*.
- Otley, D. (1980). *The contingency theory of management accounting: Achievement and prognosis*. *Accounting, Organisations and Society*.
- Phan Thanh Tú và cộng sự. (2018). *Học thuyết doanh nghiệp*. NXB lao động xã hội.
- Luật giáo dục đại học sửa đổi số 34/2018/QH14
- Simons, R. (1987). *Accounting control systems and business strategy: an empirical analysis*. *Accounting, Organisations and Society*, 12 (4), 357-374.
- Velmurugan, M. S. (2010). *The success and failure of activity-based costing systems*. *Journal of Performance Management*, 23(2), 3-33.



# MÔ HÌNH KINH TẾ TUẦN HOÀN: ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CHO NỀN KINH TẾ VIỆT NAM

TS. Mai Thị Diệu Hằng - Ths. Nguyễn Thị Ngân\*

*Trong thời gian qua, nền kinh tế Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng nhưng vẫn là quốc gia có mức thu nhập trung bình thấp, phát triển chưa bền vững; phát triển kinh tế ở nước ta vẫn còn dựa nhiều vào việc khai thác tài nguyên thiên nhiên; năng suất lao động còn thấp; công nghệ sản xuất, mô hình tiêu dùng còn sử dụng nhiều năng lượng, nguyên liệu và thải ra nhiều chất thải. Bài báo làm rõ mối liên hệ giữa mục tiêu phát triển kinh tế bền vững với mô hình kinh tế tuần hoàn. Đặc biệt là phân tích những biểu hiện mô hình này trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay. Nhờ vào việc phân tích thực trạng những khó khăn thuận lợi trong việc phát triển mô hình kinh tế này, bài báo đề xuất một số khuyến nghị giúp các doanh nghiệp ứng dụng có hiệu quả mô hình này, hướng đến sự phát triển bền vững.*

• Từ khóa:

*In recent years, Vietnam's economy has achieved important achievements but it is still a country with low average income and unsustainable development; Economic development in our country still depends heavily on exploiting natural resources; labor productivity is still low; production technology, consumption patterns also use a lot of energy, raw materials and waste. The article clarifies the relationship between the goal of sustainable economic development and the circulating economic model. Especially, the paper analyzed this model manifestations in Vietnam's economy today. By analyzing the current situation of the difficulties in developing this economic model, the paper proposes a number of recommendations to help businesses effectively apply this model towards sustainable development.*

• Keywords:

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Mở đầu

Nền kinh tế Việt Nam trong 30 năm đổi mới đã đạt được những thành tựu quan trọng nhưng nhiều nguồn tài nguyên thiên nhiên bị khai thác, sử dụng lãng phí và kém hiệu quả. Môi trường, sinh thái tại nhiều nơi bị phá hoại nghiêm trọng, ô nhiễm và suy thoái đến mức báo động.... Đặc

biệt, chúng ta hiện đứng thứ 4 thế giới về rác thải nhựa, với 1,83 triệu tấn/năm (Jambeck et al., 2015), chất thải rắn phát sinh khoảng 35,7 triệu tấn năm 2015 (Bộ Tài nguyên môi trường, 2017), chỉ riêng ô nhiễm không khí đã khiến Việt Nam mất đi 5,18% GDP của năm 2013, ô nhiễm nước cũng có thể gây thiệt hại cho Việt Nam tới 3,5% GDP vào năm 2035 (The World Bank, 2019). Vì thế, việc tiếp cận và xây dựng mô hình kinh tế tuần hoàn (KTTH) với cốt lõi là phục hồi và tái tạo là yêu cầu cấp thiết và hiện thực hóa con đường phát triển kinh tế một cách bền vững.

## 2. Mô hình kinh tế tuần hoàn với phát triển bền vững nền kinh tế

### Phát triển bền vững nền kinh tế

Mục tiêu của phát triển bền vững là “đạt được sự phát triển bền vững bằng cách bảo vệ các tài nguyên sinh vật” (Liên minh Quốc tế Bảo tồn Thiên nhiên và Tài nguyên Thiên nhiên (IUCN), 1980). Đó là sự phát triển đáp ứng được nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn thương khả năng cho việc đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai (Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển (WCED) Liên hợp quốc, 1987). Phát triển bền vững được hiểu là phát triển đáp ứng được nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu đó của các thế hệ tương lai trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, bảo đảm tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường. (Luật bảo vệ môi trường, 2014).

\* *ĐH Công nghiệp Hà Nội*

Phát triển bền vững nhấn mạnh khía cạnh sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên và bảo đảm môi trường sống cho con người trong quá trình phát triển. Về nguyên tắc, phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa 3 mặt của sự phát triển, gồm: phát triển kinh tế (tăng trưởng kinh tế), phát triển xã hội (thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội; xoá đói giảm nghèo và giải quyết việc làm) và bảo vệ môi trường (xử lý, khắc phục ô nhiễm, phục hồi và cải thiện chất lượng môi trường; phòng chống cháy và chặt phá rừng; khai thác hợp lý và sử dụng tiết kiệm tài nguyên thiên nhiên) (Hội nghị Thượng đỉnh thế giới về Phát triển bền vững Johannesburg Nam Phi, 2002)

Phát triển bền vững về kinh tế là phát triển nhanh và an toàn, chất lượng, bao gồm một số nội dung cơ bản: (i) Sử dụng công nghệ sạch, hiện đại và sinh thái hóa công nghiệp (tái chế, tái sử dụng) để giảm dần mức tiêu hao năng lượng và tài nguyên; (ii) Thay đổi lối sống tiêu dùng lành mạnh không gây hại đến môi trường; (iii) cơ hội tiếp xúc với những nguồn tài nguyên, các dịch vụ y tế giáo dục được tạo điều kiện thuận lợi và bình đẳng; (iv) Xóa đói, giảm nghèo tuyệt đối.

Nền kinh tế được coi là bền vững cần đạt được những yêu cầu sau: (i) Có tăng trưởng GDP và GDP đầu người đạt mức cao (khoảng 5%/năm tăng trưởng GDP ở nước đang phát triển); (ii) Tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ trong GDP cao hơn nông nghiệp; (iii) Tăng trưởng kinh tế phải là tăng trưởng có hiệu quả cao, không chấp nhận tăng trưởng bằng mọi giá.

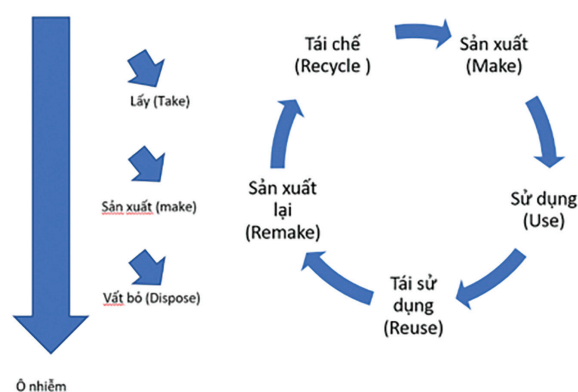
#### **Mô hình kinh tế tuần hoàn với phát triển bền vững nền kinh tế**

Trong nền kinh tế tuyến tính truyền thống, các nhà sản xuất khai thác tài nguyên thiên nhiên để tạo ra các sản phẩm và dịch vụ, sau đó phế thải từ sản xuất và tiêu dùng bị đưa đi chôn lấp, thậm chí thải ra môi trường tự nhiên. Khi các nền kinh tế ngày càng mở rộng, nhưng tài nguyên dần cạn kiệt, môi trường suy thoái do chất thải gia tăng thì bản thân chất lượng cuộc sống của con người cũng bị ảnh hưởng tiêu cực, các thành tựu của phát triển kinh tế vì thế cũng sẽ không còn nhiều giá trị. Do đó, xu hướng của nhiều nước hiện nay là chuyển dịch sang kinh tế tuần hoàn.

Kinh tế tuần hoàn sẽ biến những đồ đạc đang ở cuối vòng đời phục vụ của mình thành nguồn lực cho người khác, lấp đầy khoảng trống trong các hệ sinh thái công nghiệp và giảm thiểu lượng rác thải. Mô hình kinh doanh trong nền kinh tế tuần hoàn được chia thành hai nhóm: nhóm thúc đẩy việc tái sử dụng và kéo dài thời gian sử dụng thông qua việc sửa chữa, tái sản xuất, nâng cấp, cải tiến và nhóm biến đồ đạc cũ thành các nguồn lực “như mới” bằng cách tái chế các nguyên vật liệu (Walter R. Stahel, 2016). Kinh tế tuần hoàn là một hệ thống có tính khôi phục và tái tạo thông qua các kế hoạch và thiết kế chủ động. Nó thay thế khái niệm “kết thúc vòng đời” của vật liệu bằng khái niệm khôi phục, chuyển dịch theo hướng sử dụng năng lượng tái tạo, không dùng các hóa chất độc hại gây tổn hại tới việc tái sử dụng và hướng tới giảm thiểu chất thải thông qua việc thiết kế vật liệu, sản phẩm, hệ thống kỹ thuật và cả các mô hình kinh doanh trong phạm vi của hệ thống đó.” (Ellen MacArthur Foundation, 2012). Ở cấp độ vĩ mô, kinh tế tuần hoàn với ngụ ý đảm bảo chất lượng môi trường tốt, sự thịnh vượng về kinh tế và công bằng xã hội, đáp ứng lợi ích hiện tại và tương lai.

Như vậy, bản chất của KTTH là tính khôi phục và tính tái tạo. Thực hiện KTTH có nghĩa là: Kiểm soát hợp lý, hiệu quả các tài nguyên thiên nhiên không thể phục hồi và các tài nguyên có thể phục hồi; Tối ưu hóa lợi ích bằng cách tuần hoàn các sản phẩm và vật liệu nhiều nhất có thể; Chỉ rõ, thiết kế các ngoại ứng tiêu cực (thiết kế chất thải, thiết kế ô nhiễm)

**Hình 1: Sự khác biệt giữa mô hình kinh doanh tuyến tính và mô hình kinh tế tuần hoàn**



Đặc điểm của mô hình kinh tế tuần hoàn:

- KTTH không chỉ là xử lý chất thải mà còn hướng tới việc tối ưu hóa chất thải, giảm thiểu các vật liệu khó tuần hoàn như thủy tinh, hóa chất..., các công nghệ sản xuất phải tính toán sao cho chất thải tạo ra ít nhất, có thể được tái chế ở mức độ cao nhất, và mở ra những ngành mới về tái chế chất thải.

- Thực hiện KTTH sẽ giúp gia tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, tăng sức cạnh tranh trong nền kinh tế, tạo việc làm cho xã hội, giúp tiết kiệm tài nguyên và bảo vệ môi trường

- Trong mô hình KTTH có chứa nhiều mô hình KTTH nhỏ như mô hình tuần hoàn vật liệu trong sản xuất sản phẩm, mô hình tuần hoàn trong chuỗi cung ứng, mô hình tuần hoàn trong tiêu dùng...

- Nhà nước đóng vai trò kiến tạo thông qua các chương trình, chính sách, hướng dẫn, doanh nghiệp là chủ thể trung tâm để thực hiện KTTH.

KTTH là cơ sở tiền đề để thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững thông qua đảm bảo sản xuất và tiêu dùng bền vững như: giảm tỷ lệ suy thoái tài nguyên, gìn giữ cho nhu cầu của thế hệ tương lai; nâng cao nhận thức của người dân về tái sử dụng, tái chế chất thải, hạn chế tiêu dùng các mặt hàng sử dụng một lần không cần thiết, nâng cao trách nhiệm của nhà sản xuất trong tái chế vật liệu; hướng đến nền kinh tế các bon thấp, đặc biệt trong các ngành công nghiệp nặng. KTTH chính là cách thức, là con đường để hướng đến phát triển bền vững nền kinh tế.

### 3. Những biểu hiện điển hình tiếp cận mô hình kinh tế tuần hoàn tại Việt Nam

Tại Việt Nam, thuật ngữ “Kinh tế tuần hoàn” chưa được chính thức sử dụng trong các chủ trương của Đảng và pháp luật, chính sách của nhà nước. Chúng ta chưa có những mô hình kinh tế tuần hoàn đầy đủ đúng nghĩa. Tuy nhiên, những mô hình gần với kinh tế tuần hoàn cũng đã xuất hiện, điển hình như:

- Dự án “Triển khai sáng kiến khu công nghiệp sinh thái hướng tới mô hình khu công nghiệp bền vững tại Việt Nam” thực hiện từ

năm 2014, được thực hiện thí điểm tại các khu công nghiệp Khánh Phú và Gián Khẩu (Ninh Bình); khu công nghiệp Hòa Khánh (Đà Nẵng) và khu công nghiệp Trà Nóc 1 & 2 (Cần Thơ). Các doanh nghiệp trong các KCN tham gia dự án được hỗ trợ cung cấp các thông tin về chuyển giao công nghệ mới nhất và tư vấn các giải pháp sản xuất sạch hơn qua đó giúp hỗ trợ các doanh nghiệp tận dụng tối đa đầu vào nguyên liệu thô, sử dụng năng lượng hiệu quả hơn, sử dụng tiết kiệm nước cũng như đảm bảo an toàn về sử dụng hóa chất và quản lý nước thải, giúp tiết kiệm 6,5 triệu USD/năm.

- Mô hình chế biến từ phụ phẩm thủy sản (vỏ tôm, đầu tôm, đầu cá, ruột cá, xương cá,...). Phụ phẩm thủy sản chiếm khoảng 15-20% tổng sản lượng thủy sản (khoảng hơn 1 triệu tấn) có thể chế biến làm nguyên liệu cho thức ăn chăn nuôi, chiết xuất ra chất dẫn dụ phục vụ cho ngành thực phẩm, công nghiệp, hay chất chitosan dùng làm màng bọc thực phẩm, nhựa nhân tạo, collagen và gelatin từ da cá tra.. Tuy nhiên, Việt Nam mới thu hồi được 56% từ phụ phẩm, trong khi thế giới đạt trung bình 75%, ở các nước tiên tiến là 95%, ngành chế biến phụ phẩm thủy sản Việt Nam mới đạt khoảng 275 triệu USD, nếu khai thác hết nguồn nguyên liệu hiện có, thì có thể đạt 4 - 5 tỷ USD.

- Mô hình hợp tác giữa Tetra Pak với tám công ty hàng đầu khác trong lĩnh vực hàng tiêu dùng và bao bì để thành lập Liên minh Tái chế bao bì Việt Nam (PRO Việt Nam) với mong muốn thúc đẩy mô hình kinh tế tuần hoàn thông qua việc đẩy mạnh quá trình thu gom và tái chế bao bì.

- Mô hình thu hồi, tái chế giấy của ngành giấy với tỷ lệ tái sử dụng giấy khoảng 50-55%, có đến 90% nguyên liệu của Công ty Lee & Man Việt Nam là giấy thu hồi, tái chế. Điều này không những giúp giảm thải ra môi trường mà còn tránh lãng phí tài nguyên, tiết kiệm chi phí... Tuy nhiên, tỉ lệ tái sử dụng giấy vẫn còn ở mức thấp (các nước phát triển hơn 80%), nguyên liệu của nhiều công ty giấy chủ yếu vẫn từ bột gỗ hoặc nhập khẩu.

- Mô hình tái sử dụng phế thải tại Heineken Việt Nam. Hiện nay, gần như 100% chai bia thủy tinh của Heineken Việt Nam được thu hồi lại để tái sử dụng trước khi được tái chế tại nhà máy thủy tinh, thu gom nắp chai bia và tái chế thành vật liệu sắt để xây cầu hỗ trợ cộng đồng (đã xây được 2 cây cầu tại tỉnh Tiền Giang và An Giang). Các nguyên vật liệu khác như bìa các-tông, nhôm, nhựa và giấy đều được tái sử dụng hoặc tái chế; xử lý 100% nước thải đạt tiêu chuẩn an toàn loại A trước khi trả về môi trường một cách an toàn. 4 trên 6 nhà máy bia của Heineken Việt Nam sử dụng nhiệt năng từ năng lượng tái tạo và nhiên liệu sinh khối, không phát thải các-bon. Giảm 2.500 tấn phát thải Co2 chỉ riêng trong khâu vận chuyển trong năm 2018.

- Quy trình sản xuất với 100% trang trại đầu tư công nghệ xử lý chất thải theo công nghệ yếm khí Biogas, 100% nước thải đầu ra được xử lý, tái sử dụng và hành động tiên phong trong ngành Sữa hữu cơ của Vinamilk

- Trong lĩnh vực thương mại, du lịch, khách sạn, xuất hiện giảm thiểu chất thải nhựa, túi nilon thay thế sản phẩm dễ phân hủy và sử dụng nhiều lần, thu gom thức ăn dư thừa để bán lại cho cơ sở chăn nuôi hoặc chế biến phân bón hữu cơ...

Có thể thấy những ví dụ kể trên đã góp phần rất lớn trong tiết kiệm chi phí, gia tăng lợi nhuận cho các doanh nghiệp, giảm lượng phế thải ra môi trường. Nhưng chúng ta chủ yếu mới dừng lại ở tái sử dụng, tái chế chất thải và một số loại chất thải lĩnh vực này là đầu vào của hoạt động kinh tế khác, chứ chưa tập trung vào việc sử dụng nguyên liệu thân thiện, hay đầu tư công nghệ để giảm thiểu phế thải, việc tái chế phế thải lại là một nguyên nhân gây ô nhiễm môi trường, việc ứng dụng mô hình này còn hạn chế ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

#### **4. Thuận lợi và khó khăn cho phát triển mô hình kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam**

##### ***Thuận lợi***

*Thứ nhất*, KTTH là xu hướng chung của toàn cầu đã được chứng minh thành công ở

nhiều quốc gia trên thế giới. Kinh nghiệm cho thấy như: Mô hình kinh tế tuần hoàn đã được thể chế hóa thành luật pháp tiêu biểu như tại Nhật Bản với “Luật Cơ bản cho việc thành lập một xã hội dựa trên tái chế” năm 2012, tại Đức với “Luật quản lý chất thải và chu trình khép kín” năm 1996, hay “Luật thúc đẩy kinh tế tuần hoàn”, “Luật tuần hoàn tài nguyên” tại Hàn Quốc...; Xây dựng khu công nghiệp sinh thái theo hướng kinh tế tuần hoàn như khu công nghiệp Kalundborg tại Đan Mạch; Hình thành thị trường thị trường tuần hoàn vật liệu hay quy định về tiêu dùng công đối với sản phẩm tái chế tại Hà Lan; Tại Thủy điện, lượng chất thải sinh hoạt gia đình được tái chế đã tăng từ 38% vào năm 1975 lên 99% hiện nay và chỉ còn 1% chất thải được chuyển đến các bãi rác. Rất nhiều chất thải được tái chế và sử dụng cho các mục đích khác như khí sinh học và năng lượng.

*Thứ hai*, nhiều tập đoàn, doanh nghiệp lớn đã và đang triển khai hướng tới kinh tế tuần hoàn trong tổ chức. Những ví dụ điển hình như Unilever với chương trình thu gom tái chế bao bì nhựa và phân loại rác tại nguồn; Coca Cola với chương trình thu gom, phân loại chai nhựa, hay mô hình của Heineken ở trên... Các doanh nghiệp Việt Nam có thể tham khảo và áp dụng một cách

*Thứ ba*, Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật, chủ trương, chính sách về chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng bền vững; tăng cường quản lý tài nguyên, bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu và tăng cường tái chế, tái sử dụng để tạo điều kiện cho phát triển mô hình kinh tế tuần hoàn như: Chỉ thị 36 /CT-TW về áp dụng công nghệ sạch, ít phế thải, tiêu hao ít nguyên liệu và năng lượng, Nghị quyết 41-NQ-TW năm 2004 về bảo vệ môi trường trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nghị quyết 24-NQ-TW năm 2013 ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng cường quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường, Luật bảo vệ môi trường 2014, Chương trình hành động quốc gia về Sản xuất và Tiêu dùng bền vững (từ năm 2016), Đề án phát triển ngành công nghiệp



môi trường Việt Nam đến năm 2025 nhằm hình thành nền ngành Công nghiệp môi trường (từ năm 2017), có thể đáp ứng được các nội dung của nền kinh tế tuần hoàn.

*Thứ tư*, chúng ta đang ở thời kỳ cách mạng 4.0 thực hiện các mô hình kinh tế tuần hoàn gắn với công nghệ cao sẽ là cơ hội lớn cho thực hiện đầu tư các mô hình mới. Ở thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, việc áp dụng kinh tế tuần hoàn sẽ không phải là điều xa vời với các doanh nghiệp Việt Nam, nếu họ muốn tham gia sâu vào chuỗi giá trị cung ứng tuần hoàn toàn cầu.

*Thứ năm*, ý thức sống xanh, sử dụng vật liệu thân thiện môi trường, văn hóa không túi nilon đã dần đi sâu vào cuộc sống của người dân, cũng như các doanh nghiệp, tạo điều kiện cho phát triển kinh tế tuần hoàn.

#### **Khó khăn**

*Thứ nhất*, Việt Nam chưa có hành lang pháp lý cho phát triển các mô hình kinh tế tuần hoàn. Các quy định, chương trình như trên vẫn chưa được nhân rộng và chưa có lộ trình rõ ràng. Thách thức này cần phải được khắc phục, nếu không việc thực hiện các mô hình kinh tế tuần hoàn cũng chỉ là tự phát và chịu sự điều chỉnh của động lực thị trường.

*Thứ hai*, các doanh nghiệp còn hạn chế nhận thức đúng về bản chất của mô hình kinh tế tuần hoàn về năng lực công nghệ tái chế, tái sử dụng. Kinh tế tuần hoàn gắn với đổi mới công nghệ và thiết kế mô hình trong bối cảnh chúng ta là nước đang phát triển, phần lớn công nghệ lạc hậu, quy mô sản xuất nhỏ lẻ, đây là thách thức lớn cần phải vượt qua. Đặc biệt đây là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến mô hình kinh tế tuần hoàn chưa được áp dụng sâu rộng ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, phần vì thiếu vốn, áp lực chi phí, hay nhận thức doanh nghiệp...

*Thứ ba*, vẫn còn một bộ phận người dân và cả doanh nghiệp đặc biệt khu vực nông thôn còn thói quen cố hữu trong sản xuất và tiêu dùng đối với sản phẩm túi nilon, sản phẩm nhựa dùng một lần vì sự tiện ích và giá rẻ. Nhiều đồ nhựa tái chế không được đón nhận tại Việt Nam, người dùng

có phần lẩn tránh về thành phần, chất lượng sản phẩm bởi từ "tái chế". Do vậy để thay đổi thói quen này cũng cần có một thời gian nhất định.

*Thứ năm*, hiện nay, tỷ lệ tái chế rác thải của Việt Nam chỉ đạt dưới 10% tổng lượng chất thải. Nhiều tài nguyên rác như chất thải điện tử, chất thải gia đình được tái chế chỉ ở quy mô nhỏ, tự phát và khó điều khiển, công nghệ lại lạc hậu, đặc biệt là trong các làng nghề và có nhiều giai đoạn thủ công, gây thiệt hại môi trường. Một lượng chất thải đáng kể đang được chôn trực tiếp tại các bãi chôn lấp hoặc xả ra biển.

#### **5. Đề xuất kiến nghị phát triển mô hình kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam**

*Thứ nhất*, cần phải có một hành lang pháp lý rõ ràng cho hình thành, phát triển các mô hình kinh tế tuần hoàn, từ chủ trương của Đảng đến pháp luật của Nhà nước. Kinh nghiệm các nước đã và đang thực hiện kinh tế tuần hoàn đều có luật và quy định pháp lý rõ ràng. Đó là môi trường với hệ thống luật pháp rõ ràng với các hình thức khuyến khích, ưu đãi về cơ chế và thủ tục hành chính, về tài chính, về tiếp cận các nguồn lực và chế tài rõ ràng, minh bạch. Nhà nước cần làm tốt vai trò kiến tạo để doanh nghiệp và người dân đóng vai trò trung tâm trong phát triển nền kinh tế tuần hoàn thông qua việc đẩy mạnh chỉ tiêu công xanh, cần có cơ chế chính sách cho phát triển công nghệ sạch, giảm thiểu, tái sử dụng, tái chế chất thải.

*Thứ hai*, xây dựng một lộ trình kinh tế tuần hoàn cụ thể với mục tiêu và các quy định cụ thể cho từng giai đoạn nhỏ, phát triển các mô hình kinh tế tuần hoàn cần phải dựa trên các mô hình đã có như các mô hình 3R (giảm thiểu, tái sử dụng và Tái chế chất thải) gắn với các tiêu chí của mô hình kinh tế tuần hoàn, cần bổ sung hoàn thiện và có sự lựa chọn phù hợp cho từng ngành, lĩnh vực từ thí điểm đến triển khai nhân rộng. Lộ trình KTTH có thể được xây dựng theo các nhóm ngành, sản phẩm, nguyên liệu, vật liệu bằng việc tập trung tuần hoàn một số vật liệu nhất định, khuyến khích các sáng kiến và điển hình tốt, phù hợp với đặc điểm của lĩnh vực đó, từ đó nhân rộng.

**Thứ ba,** đầu tư đổi mới công nghệ hiện đại trong sản xuất hạn chế chất thải, xử lý và tái chế chất thải. Thực tế, nếu tận dụng nguồn nguyên liệu tái chế phục vụ sản xuất, doanh nghiệp chỉ giải quyết một phần bài toán môi trường. Phần còn lại phụ thuộc rất nhiều vào việc đầu tư hệ thống xử lý thải. Bên cạnh đó, không chỉ là tận dụng vật liệu quá trình sản xuất này đưa sang quy trình sản xuất khác, bước tiếp theo cần phải thiết kế vật liệu ngay từ ban đầu để tối đa hóa quá trình tuần hoàn, đảm bảo tỉ lệ tuần hoàn của vật liệu cao hơn. Trong đó tài nguyên đầu vào, chất thải, khí thải và năng lượng được tối thiểu hóa ngay từ trong quy trình sản xuất và tiêu dùng. Chính vì vậy, công nghệ là một yếu tố rất quan trọng trong KTTH. Ngoài ra, nhà nước cũng cần có sự hỗ trợ về vốn, lãi suất thông qua hợp tác công tư, đào tạo nguồn nhân lực vận hành công nghệ, kêu gọi tài trợ từ các tổ chức hiệp hội cho các doanh nghiệp vận hành công nghệ xanh, kết hợp với các nhà khoa học để nghiên cứu tạo ra các sản phẩm thân thiện môi trường.

**Thứ tư,** tăng cường các hoạt động phân loại, thu hồi phế thải và hạn chế rác thải khó tái chế. Thu hồi vật liệu đóng vai trò quan trọng trong KTTH. Để làm được điều này cần: Làm tốt công tác phân loại rác tại nguồn từ các hộ gia đình, doanh nghiệp thông qua giáo dục, hướng dẫn, sử dụng các công cụ để khuyến khích như tích điểm, thưởng, đổi sản phẩm; nâng cao trách nhiệm xã hội của nhà sản xuất trong việc sử dụng vật liệu thân thiện, xử lý chất thải; vận động người dân sử dụng các sản phẩm thân thiện môi trường, dễ phân hủy hạn chế các sản phẩm nhựa dùng một lần.

**Thứ năm,** hình thành chuỗi liên kết bao gồm các chuyên gia, hiệp hội doanh nghiệp, doanh nghiệp cùng hợp tác chặt chẽ, nhằm đưa ra các khuyến nghị về mặt chính sách, thúc đẩy sự phát triển của kinh tế tuần hoàn vào sự phát triển, không chỉ có đóng góp về mặt kinh tế, xã hội và mà còn góp phần bảo vệ môi trường. Xây dựng thị trường nguyên vật liệu thứ cấp, đây là sân chơi để các doanh nghiệp có thể trao đổi, mua

bán các nguyên vật liệu thứ cấp của nhau như thị trường tái chế giấy, tuần hoàn kim loại.

### Kết luận

Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã, đang và sẽ dẫn đến những hệ quả về cạn kiệt tài nguyên, suy thoái và ô nhiễm môi trường ngày càng tăng thì lựa chọn cách tiếp cận chuyển đổi sang nền kinh tế tuần hoàn được xem như một tất yếu phải thực hiện nhằm đạt được mục tiêu phát triển bền vững nền kinh tế. Để phát triển các mô hình KTTH cần nhận rõ những thuận lợi và khó khăn của quá trình hình thành và phát triển, phát triển nền KTTH nói chung và các mô hình KTTH nói riêng, cần có hành lang pháp lý rõ ràng, cần có sự vào cuộc đồng hành của mọi cấp, ngành, mọi doanh nghiệp, tổ chức và người dân. KTTH hiện nay cần được thực hiện theo 4 giai đoạn: sản xuất, tiêu dùng, quản lý chất thải và biến chất thải thành tài nguyên.

### Tài liệu tham khảo:

Trần Hồng Hà, *Định hướng một nền kinh tế tuần hoàn trong thời kỳ cách mạng công nghệ 4.0*, Tạp chí Khí tượng thủy văn, 2019

Nguyễn Hoàng Nam, Nguyễn Trọng Hạnh, *Thực hiện kinh tế tuần hoàn: Kinh nghiệm quốc tế và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, VNU Journal of Science: Economics and Business, Vol. 35, No. 4 (2019) 68-81

Nguyen Thi Viet Ha, Alexandre Levillain-Tomasini, Nguyen Thi Xuan Thang, *Circular economy and waste recycling-review, challenges and opportunities in Vietnam and France*, Tạp chí Khoa học kỹ thuật Thủy lợi và Môi trường, số 64 (3/2019)

Nguyễn Hoàng Nam, Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Thị Bích Phương, *Kinh tế tuần hoàn và sự chuyển dịch tất yếu*, VNU Journal of Science: Policy and Management Studies, Vol. 35, No. 3 (2019) 21-28

Walter R. Stahel, "The circular economy", *Nature*, 531, pp. 435-438, 2016.

Ellen MacArthur Foundation, *Towards the circular economy: Economic and business rationale for an accelerated transition*, 2012

World Bank, *Vietnam: Toward a Safe, Clean, and Resilient Water System*, Washington, 2019.

J.R. Jambeck et al., *Plastic waste inputs from land into the ocean*, *Science*, 2015.

# VẬN DỤNG CHUẨN MỰC KẾ TOÁN QUỐC TẾ IAS 16 KHI ĐÁNH GIÁ TÀI SẢN CỐ ĐỊNH TẠI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP VIỆT NAM CHUYỂN ĐỔI THÀNH CÔNG TY CỔ PHẦN

TS. Đỗ Ngọc Trâm\*

*Định hướng chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập sang công ty cổ phần đã và đang được Chính phủ và các Bộ ban ngành khẩn trương thực hiện thông qua việc ban hành các chủ trương chính sách phù hợp. Một trong những vấn đề nổi bật khi chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần chính là việc xác định giá trị đơn vị sự nghiệp công lập mà cốt lõi là việc đánh giá lại tài sản cố định của các đơn vị này. Bài viết của tác giả tập trung phân tích mô hình đánh giá tài sản cố định theo chuẩn mực kế toán quốc tế IAS 16 và việc vận dụng mô hình này trong đánh giá lại tài sản cố định của đơn vị sự nghiệp công lập Việt Nam chuyển đổi thành công ty cổ phần.*

• Từ khóa: Đỗ Ngọc Trâm, đánh giá tài sản cố định, đơn vị sự nghiệp công lập, công ty cổ phần.

*The intention to convert public non-business units into joint-stock companies has been urgently implemented by the Government and ministries through the promulgation of appropriate policies. One of the outstanding issues when converting public non-business units into joint-stock companies is the determination of the value of public non-business units, which is the reassessment of fixed assets of units. The author's paper focuses on analyzing fixed asset assessment model according to IAS 16 international accounting standards and its application in revaluation of fixed assets of Vietnamese public non-business units, whatare going to convert into a joint stock company.*

• Keywords: Do Ngoc Tram, fixed assets assessment, public non-business units, joint stock companies.

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

Theo thống kê của Cơ sở dữ liệu quốc gia về tài sản nhà nước đến 30/9/2018, tổng nguyên giá của 4 loại tài sản lớn (nhà, đất, xe ô tô, tài sản khác có nguyên giá từ 500 triệu đồng trở lên) tại đơn vị sự nghiệp công lập (chưa bao gồm các ĐVSNCN thuộc lực lượng vũ trang nhân dân) là: 326.145 tài sản (chiếm 64,19% tổng số lượng tài sản nhà nước khu vực hành chính sự nghiệp), với tổng nguyên giá là 793.966,24 tỷ đồng (chiếm 72,60% tổng giá trị tài sản nhà nước khu vực hành chính sự nghiệp); trong đó, quyền sử dụng đất là 524.410,22 tỷ đồng, nhà là 193.871,71 tỷ đồng và tài sản khác là 74.686,33 tỷ đồng.

Thời gian qua, cơ chế và công tác quản lý, sử dụng tài sản công tại các đơn vị sự nghiệp công lập đã đạt được những kết quả quan trọng. Nhà nước đã xây dựng, ban hành khá đầy đủ các văn bản quy phạm pháp luật tạo hành lang pháp lý cho các đơn vị sự nghiệp công lập quản lý, sử dụng tài sản.

Căn cứ chức năng nhiệm vụ mà đơn vị sự nghiệp công lập được nhà nước giao tài sản cố định để quản lý và sử dụng phục vụ hoạt động

## 1. Đặc trưng tài sản cố định và đánh giá tài sản cố định của các đơn vị sự nghiệp công lập Việt Nam

Theo số liệu của Bộ Tài chính hiện cả nước có gần 58.000 đơn vị sự nghiệp công lập nắm giữ vốn tài sản nhà nước gần 1 triệu tỉ đồng gần tương đương quy mô vốn và tài sản của khu vực doanh nghiệp nhà nước. Hệ thống cung ứng dịch vụ sự nghiệp công đã hình thành ở hầu hết các địa bàn, giữ vai trò chủ đạo, then chốt thực hiện chính sách an sinh xã hội.

\* Học viện Ngân hàng

sự nghiệp. Toàn bộ quá trình từ tiếp nhận, quản lý, sử dụng, tính giá ban đầu khi hình thành cũng như giá trị hao mòn hoặc giá trị được đánh giá lại sau ghi nhận ban đầu đều phải tuân thủ qui định của nhà nước, như: Luật 15/2017/QH14 được ban hành ngày 21/6/2017 về quản lý sử dụng tài sản công, Nghị định số 151/2017/NĐ-CP được ban hành ngày 26 tháng 12 năm 2017 qui định chi tiết một số điều của Luật quản lý, sử dụng tài sản công, Thông tư số 45/2018/TT-BTC ban hành ngày 07 tháng 05 năm 2018 hướng dẫn chế độ quản lý, tính hao mòn, khấu hao tài sản cố định tại cơ quan tổ chức, đơn vị và tài sản cố định do nhà nước giao cho doanh nghiệp quản lý không tính thành phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Thực tế bên cạnh thành quả, cơ chế và công tác quản lý, sử dụng tài sản công trong các đơn vị sự nghiệp công lập cũng bộc lộ nhiều tồn tại: Sự bất cập trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản công chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập; Phương thức trang bị tài sản cho các đơn vị chủ yếu bằng hiện vật, việc sử dụng công cụ thị trường còn ít; nguồn hình thành tài sản chủ yếu từ ngân sách nhà nước (theo cơ sở dữ liệu về tài sản nhà nước, nguồn ngân sách trong nguyên giá chiếm khoảng 85%); đầu tư theo hình thức đối tác công - tư chưa được áp dụng nhiều... Việc thực hiện chính sách khuyến khích xã hội hóa lĩnh vực dịch vụ công cơ bản như y tế, giáo dục... chưa được quan tâm đúng mức. Quỹ nhà, đất thuộc sở hữu nhà nước do các đơn vị quản lý, sử dụng có số lượng và giá trị rất lớn nhưng hiệu suất sử dụng, khai thác chưa tương xứng. Cơ chế xử lý tài sản công còn mang tính chất nhỏ lẻ, manh mún do nhiều chủ thể cùng thực hiện.

Việc xác định giá trị tài sản cố định đang theo dõi trên sổ kế toán của đơn vị và cơ sở dữ liệu về tài sản nhà nước theo khung giá qui định của nhà nước từ 2010 giữ nguyên đến nay, vì vậy không tránh khỏi bị thấp hơn so với mức giá hiện tại rất nhiều, chưa phản ánh đúng giá trị thực tế của tài sản. Khi hình thành, tài sản cố định được định giá ban đầu theo nguyên tắc giá gốc. Việc đánh giá lại tài sản cố định sau ban đầu thường chỉ khi có quyết định của cơ quan quản lý và phải dựa trên giá do Hội đồng đánh giá tài sản cố định quyết định, cơ bản vẫn dựa trên giá trị còn lại ghi sổ kế

toán, tỷ lệ điều chỉnh giá, giá trị nâng cấp hoặc tháo dỡ ảnh hưởng đến thời gian, công năng sử dụng tài sản... Việc sử dụng giá trị thị trường chưa thực sự được chú trọng. Điều này cũng là nguyên nhân gây trở ngại cho công tác chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp công lập sang công ty cổ phần. Mặc dù việc công nhận đơn vị sự nghiệp công lập đủ điều kiện và tổ chức xác định giá trị tài sản để giao cho đơn vị quản lý theo cơ chế doanh nghiệp đã được triển khai nhưng trên phạm vi nhiều địa phương trọng điểm như Hà Nội, Quảng Ninh... số lượng các đơn vị chuyển đổi thành công sang loại hình công ty cổ phần chưa đạt quá 0,5% trên tổng lượng đơn vị sự nghiệp công lập.

## 2. Yêu cầu đối với việc đánh giá lại tài sản cố định của các đơn vị sự nghiệp công lập khi chuyển đổi sang công ty cổ phần

Vừa qua, Bộ Tài chính đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan xây dựng Nghị định về chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần thay thế Quyết định số 22/2015/QĐ-TTg ngày 22/6/2015 của Thủ tướng Chính phủ về chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần. Trong đó, dự thảo Nghị định nêu ra nhiều điểm mới liên quan đến định giá đơn vị sự nghiệp công lập, dẫn đến những yêu cầu đối với đánh giá tài sản cố định khi chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần.

**Thứ nhất**, việc chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập sang công ty cổ phần đồng nghĩa với thay đổi đổi mô hình tổ chức hoạt động của đơn vị từ đối tượng điều chỉnh của Luật Quản lý tài sản công thành đối tượng điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp và Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước tại doanh nghiệp. Theo đó, khi chuyển đổi mô hình hoạt động các ĐVSNCL sang mô hình doanh nghiệp phải thực hiện xác định lại giá trị tài sản theo nguyên tắc thị trường.

**Thứ hai**, việc điều chỉnh sổ sách theo giá trị tài sản được đánh giá lại là cần thiết để doanh nghiệp chuyển đổi từ đơn vị sự nghiệp công lập đảm bảo nguyên tắc tính đúng tính đủ chi phí theo giá thị trường khi chuyển đổi sang mặt bằng tài chính doanh nghiệp.

Điều này thể hiện trong dự thảo Nghị định chuyển đơn vị sự nghiệp công lập sang công ty cổ phần có quy định:



*“Tổng giá trị thực tế của đơn vị sự nghiệp công lập chuyển đổi là giá trị toàn bộ tài sản của đơn vị tại thời điểm xác định giá trị đơn vị sau khi đánh giá lại có tính đến giá trị nhân hiệu, tên thương mại của đơn vị”.*

*“Đơn vị sự nghiệp công lập căn cứ kết quả xác định giá trị đơn vị để điều chỉnh lại sổ sách kế toán”.*

**Thứ ba,** việc đánh giá lại tài sản đang được các đơn vị sự nghiệp công lập quản lý và sử dụng cần tuân thủ đặc thù đơn vị sự nghiệp công, tránh thất thoát tài nguyên nguồn vốn nhà nước.

Diễn hình do đặc thù đơn vị sự nghiệp công lập không có chức năng kinh doanh bất động sản nên trong Dự thảo Nghị định chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập không có hình thức giao đất như qui định Nghị định số 126/2017/NĐ-CP; tài sản “quyền sử dụng đất” được chuyển sang “thuê đất trả tiền hàng năm”, do vậy không đánh giá lại giá trị tài sản quyền sử dụng đất để tính vào giá trị đơn vị sự nghiệp công lập nữa.

### 3. Đánh giá lại tài sản cố định theo chuẩn mực kế toán quốc tế IAS 16

Đánh giá lại tài sản là việc xác định giá trị tài sản sau khi ghi nhận ban đầu. Việc áp dụng những mô hình đánh giá sau ghi nhận ban đầu khác nhau thường sẽ có ảnh hưởng trọng yếu đến các thông tin tài chính được cung cấp trên các báo cáo tài chính. Theo đoạn 31 của IAS 16: *“Sau khi ghi nhận ban đầu, tài sản có giá trị hợp lý có thể đo lường một cách đáng tin cậy sẽ được xác định theo giá trị đánh giá lại. Đó là giá trị hợp lý tại ngày đánh giá trừ đi khấu hao lũy kế và các khoản lỗ do tổn thất tài sản. Quá trình đánh giá lại cần thực hiện một cách đầy đủ và thường xuyên để giá trị còn lại của tài sản không khác biệt quá lớn với giá trị hợp lý tại ngày khóa sổ”.*

Giá trị còn lại tài sản được trình bày trên bảng cân đối kế toán	=	Giá trị hợp lý tại thời điểm đánh giá lại	-	Khấu hao lũy kế	-	Tổn thất lũy kế do tài sản giảm giá trị
--	---	--	---	--------------------	---	---

Như vậy, cơ sở để đánh giá lại tài sản là giá trị hợp lý. Giá trị hợp lý được hiểu là mức giá mà một tài sản có thể được trao đổi giữa các bên trong một giao dịch ngang giá. Giá trị hợp lý thường là giá trị thị trường của tài sản. Nếu tài sản

không có giá trị thị trường thì có thể áp dụng các phương pháp khác như giá thay thế, hoặc dùng chỉ số thay đổi giá thị trường. Nghiên cứu các dấu hiệu cho thấy, có thể xảy ra sự khác biệt giữa giá trị còn lại của tài sản khác biệt trọng yếu so với giá trị hợp lý, cụ thể như: Sự thay đổi công nghệ, môi trường kinh tế và pháp lý của tài sản, chỉ số giá liên quan đến tài sản thay đổi thường xuyên, dấu hiệu hư hỏng lỗi thời của tài sản.... thì cần phải đánh giá lại giá trị tài sản.

Theo IAS 16 có hai mô hình đánh giá lại tài sản sau ghi nhận ban đầu, cụ thể như sau:

#### \* Mô hình đánh giá lại khi giá tăng

Khi đánh giá lại tài sản mà giá trị đánh giá cao hơn so với giá trị còn lại của tài sản trên bảng cân đối kế toán, thì giá trị tăng lên sẽ được gọi là lợi ích kinh tế làm tăng vốn chủ sở hữu nên được ghi nhận vào khoản chênh lệch đánh giá tài sản (là một mục thuộc vốn chủ sở hữu). Khi tài sản cố định đang khấu hao, giá trị còn lại của tài sản được điều chỉnh về giá trị đánh giá lại theo 2 cách:

+ Cách 1: Có thể điều chỉnh giá trị còn lại gộp bằng cách tham chiếu giá thị trường, hoặc điều chỉnh theo tỷ lệ với thay đổi giá trị còn lại. Khấu hao tại ngày đánh giá được điều chỉnh bằng chênh lệch giữa giá trị còn lại gộp trừ giá trị còn lại sau khi đã điều chỉnh lỗ suy giảm giá trị,

+ Cách 2: Khấu hao lũy kế được loại trừ với giá trị còn lại gộp.

Thặng dư do đánh giá lại tài sản được ghi nhận trong vốn chủ sở hữu có thể kết chuyển sang lợi nhuận chưa phân phối khi tài sản được loại bỏ khỏi sổ sách của doanh nghiệp do điều chuyển, bán hoặc thanh lý... Tuy nhiên, trong quá trình sử dụng, một phần thặng dư chênh lệch đánh giá tài sản có thể được kết chuyển sang lợi nhuận chưa phân phối. Phần thặng dư được kết chuyển là chênh lệch giữa khấu hao dựa trên giá trị đánh giá lại và khấu hao trên nguyên giá trước khi đánh giá lại.

#### \* Mô hình đánh giá lại khi giá giảm

+ Trong trường hợp đánh giá khi giá giảm mà trước đó tài sản chưa có đánh giá tăng, thì khoản chênh lệch giảm đó được ghi nhận vào “lỗ do đánh giá lại tài sản” trên báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh.

+ Trong trường hợp đánh giá tăng tài sản sau đó đánh giá giảm, khoản thặng dư chênh lệch đánh giá tài sản được ghi nhận do đánh giá tăng trước đó phải được loại trừ trước khi ghi nhận lỗ do đánh giá lại giảm tài sản. Phần chênh lệch do đánh giá giảm mà vượt quá số có thể ghi giảm vào khoản mục thặng dư đánh giá lại tài sản cần được ghi nhận là chi phí.

#### 4. Khuyến nghị

Theo chế độ kế toán đơn vị sự nghiệp công lập đang áp dụng hiện tại có quy định sau khi ghi nhận ban đầu, trong quá trình sử dụng, tài sản cố định hữu hình được xác định theo nguyên giá, khấu hao lũy kế và giá trị còn lại. Thông thường, việc đánh giá lại tài sản chỉ xảy ra khi có quyết định đánh giá lại theo quy định của Nhà nước. Khi đó, nguyên giá, giá trị hao mòn lũy kế và giá trị còn lại sẽ phải được điều chỉnh theo kết quả đánh giá lại. Giá trị tài sản được xác định lại trên cơ sở bảng giá Nhà nước quy định hoặc Hội đồng định giá tài sản thống nhất xác định.

Bên cạnh đó, Luật Kế toán sửa đổi, bổ sung số 88/2015/QH13 năm 2015 quy định, các nguyên tắc liên quan đến giá trị hợp lý. Đây được coi là bước tiến mạnh mẽ trong xác định giá trị hợp lý, tuy nhiên khả năng áp dụng vẫn mang tính chấp vá, chưa có định hướng một cách rõ ràng về giá trị hợp lý và cũng chưa được cụ thể hoá trong chế độ kế toán đơn vị hành chính sự nghiệp.

Xuất phát từ thực tiễn chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập Việt Nam sang công ty cổ phần, theo tác giả cần sớm có hướng dẫn mô hình đánh giá lại tài sản nói chung và tài sản cố định nói riêng tại các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng vận dụng IAS 16.

Muốn vậy tác giả xin đưa ra một số khuyến nghị như sau:

**Thứ nhất**, cần điều chỉnh bổ sung văn bản pháp quy tài chính kế toán hướng dẫn việc đánh giá lại tài sản theo IAS 16, và xác định giá trị hợp lý, phương pháp kế toán theo giá trị hợp lý... theo IFRS 13, giúp cho các đơn vị có cơ sở pháp lý khi triển khai việc đánh giá lại tài sản cố định khi chuyển đổi sang công ty cổ phần.

**Thứ hai**, đánh giá lại tài sản có ưu điểm là đảm bảo tài sản được phản ánh trên báo cáo tài chính theo mức giá phù hợp với mức giá kỳ vọng chung của thị trường, điều này rất quan trọng nếu muốn phân tích giá trị cổ phiếu ban đầu của các

đơn vị sự nghiệp công lập chuyển đổi thành công ty cổ phần. Tuy nhiên, mô hình này chỉ thích hợp khi mà thị trường hoạt động một cách hoàn chỉnh để việc xác định giá trị hợp lý có thể đáng tin cậy. Thực tế nền kinh tế thị trường ở Việt Nam còn đang trong giai đoạn chuyển đổi, chưa thực sự tồn tại thị trường hoạt động cho tất cả các tài sản, nên căn cứ để xác định giá trị hợp lý cho một số tài sản chưa thực sự đáng tin cậy. Vậy nên, nhà nước cần từng bước hoàn chỉnh một hệ thống thị trường hoạt động (active market); đồng bộ và minh bạch hóa hành lang pháp lý về kinh doanh. Thị trường hàng hóa và thị trường tài chính Việt Nam phải được xây dựng ngày càng hiệu quả để đáp ứng nhu cầu tìm kiếm các dữ liệu tham chiếu trong đo lường giá trị hợp lý.

**Thứ ba**, do thực tế cơ sở hạ tầng của các đơn vị sự nghiệp công lập cũng còn nhiều hạn chế, trình độ kế toán viên chưa đồng đều, nên khi áp dụng giá trị hợp lý cũng sẽ xảy ra nhiều bất cập. Vì vậy, cần đẩy mạnh tuyên truyền, đào tạo, có thể thực hiện thông qua các chương trình hội thảo, tập huấn nhằm nâng cao nhận thức cũng như sự đồng thuận trong việc sử dụng giá trị hợp lý khi ghi nhận tài sản. Bên cạnh đó, các đơn vị cần xây dựng đội ngũ đủ trình độ để có thể thẩm định tài sản nhằm xác định giá trị hợp lý của tài sản một cách đáng tin cậy.

Tóm lại, để thúc đẩy tiến trình chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần cần giải quyết triệt để vấn đề định giá đơn vị mà cốt lõi chính là phương thức tính giá tài sản cố định. Mô hình đánh giá lại tài sản sau ghi nhận ban đầu theo IAS 16 đã được nhiều quốc gia trên thế giới vận dụng. Với xu thế hội nhập về kinh tế, kế toán, Việt Nam cũng cần nghiên cứu áp dụng cho phù hợp với thông lệ quốc tế.

#### Tài liệu tham khảo:

Bộ Tài chính (2018), Dự thảo về việc chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần;

Bộ Tài chính, 26 chuẩn mực kế toán;

Bộ Tài chính (2019), Tờ trình về việc ban hành Nghị định về chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần

IAS 16 - Property, Plant and Equipment [<https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-16-property-plant-and-equipment/>];

IFRS 13 - Fair value measurement [<https://www.ifrs.org/projects/2018/pir-of-ifs-13-fair-value-measurement/>].

Ngô Thế Chi, Trương Thị Thủy, Giáo trình các chuẩn mực kế toán quốc tế, Nhà xuất bản Tài chính, 2010.

# NHẬN DIỆN CÁC HÀNH VI GIAN LẬN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN PHỔ BIẾN HIỆN NAY

Ths. Tô Văn Tuấn\*

**Gian lận thuế là hành vi vi phạm pháp luật luôn tồn tại song hành với hoạt động thuế của Nhà nước. Chống gian lận thuế được xem là nhiệm vụ trọng tâm của cơ quan thuế để đảm bảo sự công bằng cho các đối tượng nộp thuế. Do đó, việc nhận diện các hành vi gian lận thuế là hết sức cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Bài viết tập trung nhận diện các hành vi gian lận thuế TNCN chủ yếu nhằm giúp các cơ quan quản lý có giải pháp kiểm tra, kiểm soát đầy đủ hơn, hướng đến nâng cao tính tuân thủ thuế của người nộp thuế.**

• Từ khóa: gian lận thuế, thuế thu nhập cá nhân, mã số thuế, thu nhập, kê khai thuế.

*Tax fraud is a violation of law that always exists in parallel with tax activities of the State. Fighting tax fraud is considered as the key function of tax authorities to ensure fairness for taxpayers. Therefore, detection of tax fraud is extremely urgent these days. This paper focuses on detecting personal income tax fraud aiming to suggest sufficient and necessary solutions for management agency. From that, it might improve the understanding of taxation and tax compliance of business owners.*

• Keywords: tax fraud, personal income tax, tax code, revenue, tax declaration.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Các hành vi gian lận trong đăng ký thuế

Hầu hết các cán bộ thuế cho biết đã nhận được phản ứng của nhiều người dân khi họ bỗng nhiên có tên trong danh sách của một số doanh nghiệp. Theo các cán bộ thuế, các kế toán làm thời vụ ở nhiều công ty đã giúp chủ doanh nghiệp giảm thuế bằng cách đưa thêm tên của một số lao động ở doanh nghiệp khác vào.

Với quy định hiện nay, chỉ cần bản sao chứng minh nhân dân là có thể đăng ký mã số thuế nên nhiều trường hợp sinh viên làm thời vụ, tham

gia game show, live show, hoặc lỡ đánh mất chứng minh nhân dân... đã bị doanh nghiệp lợi dụng thông tin để đăng ký mã số thuế và kê khai thu nhập, khai khống chi phí. Một vài đối tượng khác trong thời gian qua cũng thường bị lợi dụng thông tin là các bác sỹ, giáo viên về hưu. Khi bị phát hiện, các doanh nghiệp thường lấy lý do kế toán nhập nhầm dữ liệu và rút tên ra.

Một trường hợp gian lận khác là khai khống lao động thời vụ 3 tháng, không ký hợp đồng lao động, chi phí lương cho những lao động khống cũng ở mức trung bình, chỉ 2 - 3 triệu đồng/tháng. Hoặc có những cá nhân người lao động làm việc ở khu vực nông thôn, lao động làm nghề tự do có tính chất không ổn định hoặc ở một số cơ quan chi trả thu nhập có mức thu nhập thấp bình quân không quá 108 triệu/người/năm không chịu làm đăng ký mã số thuế cá nhân do có quan niệm thu nhập chưa đến mức phải nộp thuế thì chưa phải làm mã số thuế cá nhân.

## 2. Các hành vi gian lận trong kê khai thuế

Theo cơ chế tự khai, tự nộp, người nộp thuế phải tự tính toán số thuế phải nộp, tự chịu trách nhiệm về tính chính xác của số liệu kê khai, cơ quan thuế đóng vai trò hướng dẫn, hỗ trợ người nộp thuế về chính sách thuế, phương pháp tính thuế và xử lý những trường hợp vi phạm. Cơ chế tự khai tự nộp phụ thuộc phần lớn

\* Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

vào tính tự giác của người nộp thuế, tuy nhiên, sự tự giác này lại không có gì đảm bảo được. Mặt khác, đa số các đơn vị trả lương bằng tiền mặt khiến cơ quan thuế khó xác định được chính xác thu nhập tính thuế, nên càng tạo điều kiện cho người nộp thuế trốn thuế.

Đối với cá nhân nộp thuế, họ có thể không kê khai, kê khai không đầy đủ, trung thực hoặc kê khai sai số thu nhập thực tế nhận được, nhất là các khoản thu nhập từ chuyển nhượng bất động sản; thu nhập từ quà tặng, thừa kế; các khoản thu nhập được miễn thuế. Cung cấp thông tin không chính xác về số lượng người phụ thuộc cũng là một hình thức gian lận, giảm nghĩa vụ thuế thường gặp thông qua các khoản giảm trừ. Đối với tổ chức chi trả thu nhập có nghĩa vụ nộp thuế cho người lao động của mình, họ có thể kê khai mức tiền lương, tiền công của người lao động thấp hơn so với thực tế, hoặc cũng có thể chi trả thêm tiền thưởng bên cạnh thu nhập chính thức và không kê khai khoản tiền này. Bên cạnh đó là việc kê khai không chính xác về các chi phí khi tính thu nhập chịu thuế, hoặc sử dụng nhiều sổ sách kế toán với các thông tin khác nhau.

Một hành vi gian lận khác là việc đăng ký, kê khai thuế TNCN đối với người lao động hành nghề tự do như giảng dạy, bác sỹ khám bệnh ngoài giờ, luật sư, môi giới,... chưa được cơ quan thuế quản lý đầy đủ, do chưa có quy định cụ thể về việc kê khai thuế đối với những người lao động tự do. Trong khi đó, những khoản thu nhập bên ngoài lại là những khoản đáng kể của những lao động này. Có những trường hợp, các khoản thu nhập góp phần chủ yếu vào tổng thu nhập lại không phải thu nhập từ tiền lương, mà là từ các khoản tiền thưởng và bổng lộc khác không mang tính đều đặn, nên cơ quan thuế cũng không dễ dàng giám sát, kiểm tra.

### 3. Các hành vi gian lận trong tính thuế

**Thứ nhất**, một số doanh nghiệp đã sử dụng một số phương thức để lách thuế TNCN của người lao động.

Các doanh nghiệp đã lấy lương cơ bản để làm cơ sở tính thuế với người lao động, số tiền còn lại bao nhiêu thì đưa vào tiền tăng ca để “né” thuế TNCN. Một số khác lại “biến” tiền thưởng của người lao động thành tiền ngoài giờ. Thay vì thưởng bằng tiền mặt, thưởng bằng cổ phiếu, thuế TNCN chỉ phát sinh khi bán đi cổ phiếu, với thuế suất theo một trong hai cách sau: (1) 0,1% giá trị giao dịch hoặc (2) 20% lợi nhuận chênh lệch giữa giá chuyển nhượng với giá mua cổ phiếu. Đương nhiên chẳng ai chọn cách nộp thuế 20% lợi nhuận vì như thế có khác nào đóng thuế với thuế suất 20% trên tổng tiền thưởng.

**Thứ hai**, cá nhân người lao động nước ngoài thuộc diện cá nhân “cư trú” trên lãnh thổ Việt Nam không kê khai khoản thu nhập phát sinh ở nước ngoài để tính thuế ở Việt Nam.

Theo quy định tại khoản 1a, Điều 2 Nghị định 65/2013/NĐ-CP ngày 27/06/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật thuế TNCN thì “Đối với cá nhân cư trú, TNCT là thu nhập phát sinh trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam, không phân biệt nơi chi trả thu nhập”. Như vậy, cá nhân người lao động nước ngoài tới lao động và làm việc ở Việt Nam, được xác định là cá nhân cư trú trên lãnh thổ Việt Nam theo Luật Cư trú và Luật thuế TNCN, thuộc quyền đánh thuế theo cá nhân cư trú của Nhà nước Việt Nam thì phải thực hiện kê khai quyết toán các khoản thu nhập từ kinh doanh, thu nhập từ tiền công tiền lương nhận được kể cả ở Việt Nam hay ở nước ngoài khi kết thúc năm dương lịch (hoặc trước thời điểm về nước) ở Việt Nam. Tuy nhiên, đối với những trường hợp cá nhân người lao động nước ngoài không tuân thủ quy định của luật, không thực hiện kê khai các khoản thu nhập từ tiền công, hay từ kinh doanh (ví dụ cho thuê tài sản) ở nước ngoài, gây thất thu thuế cho Nhà nước Việt Nam thì phía Việt Nam cũng chưa có đủ điều kiện, cơ sở điều tra xác minh để truy thu thuế.

**Thứ ba**, cơ quan chi trả thu nhập không tuân thủ việc tính thuế đối với cá nhân không cư trú.



Theo quy định tại khoản 1b, Điều 2 Nghị định 65/2013/NĐ-CP thì “Đối với cá nhân không cư trú, TNCT là thu nhập phát sinh tại Việt Nam, không phân biệt nơi chi trả thu nhập”. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài FDI có dấu hiệu không tuân thủ tính thuế đối với cá nhân không cư trú có làm việc cho doanh nghiệp mình ở một số trường hợp:

- Ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài FDI trong giai đoạn đầu của dự án đầu tư lắp đặt các máy móc thiết bị có phát sinh các dịch vụ liên quan đến nhà thầu nước ngoài, trong đó có người nước ngoài sang thực hiện lắp đặt, bảo dưỡng, tiền công do phía nước ngoài trả và được trả ở nước ngoài. Do phía Việt Nam không phải trả tiền công cho những người lao động nước ngoài này nên các doanh nghiệp phía Việt Nam đã không yêu cầu phía nước ngoài cung cấp thông tin tiền công, của cá nhân người nước ngoài trong dịch vụ hợp đồng nhà thầu để thực hiện trích tiền thuế TNCN đối với cá nhân không cư trú.

- Ở một số công ty đa quốc gia, do sự phát triển của công nghệ thông tin và cũng do tính chất hoạt động, điều hành của các công ty đa quốc gia mà có nhiều cá nhân làm việc ở công ty mẹ có trụ sở ở nước ngoài có các hoạt động cùng một lúc làm việc cho nhiều công ty thành viên ở nhiều quốc gia, trong đó có cả công ty thành viên có trụ sở ở Việt Nam mà hoàn toàn không hiện diện ở Việt Nam hay các công ty thành viên ở quốc gia khác, không xác định được lượng thời gian làm việc cho phía Việt Nam và phía Việt Nam không phải trả tiền lương cho những cá nhân người lao động này. Tuy nhiên, phía Việt Nam đã không tính toán khoản chi phí tiền công của các cá nhân trong tổng chi phí dịch vụ phải trả cho công ty mẹ để khấu trừ thuế TNCN của các cá nhân này.

Các hành vi không tuân thủ của cơ quan chi trả nêu trên thường chỉ được phát hiện khi cơ

quan thuế thực hiện thanh tra, kiểm tra thực tế sổ sách kế toán của doanh nghiệp.

#### 4. Các hành vi gian lận khác

**Thứ nhất**, gian lận thuế TNCN thông qua việc lợi dụng các trường hợp miễn thuế đối với thu nhập từ bất động sản.

Thu nhập từ bất động sản cũng là một trong những khoản được quy định là thu nhập tính thuế trong pháp luật về thuế TNCN. Thu nhập từ bất động sản thường là những khoản thu nhập lớn (trong trường hợp chuyển nhượng bất động sản) hoặc là những khoản thu nhập thường xuyên (trong trường hợp cho thuê bất động sản). Do đó, đây cũng là một khoản thu nhập đáng kể. Tuy nhiên, pháp luật về thuế TNCN mặc dù đã được sửa đổi, nhưng vẫn để lại một vài kẽ hở để những đối tượng trốn thuế dựa vào đó để lách luật. Một trong những kẽ hở lớn nhất của pháp luật thuế TNCN chính là trong việc quy định các trường hợp miễn thuế đối với các thu nhập từ bất động sản. Sau đây là 02 cách phổ biến nhất mà một cá nhân sử dụng để trốn thuế TNCN:

(1) Gian lận lợi dụng quy định miễn thuế trong trường hợp cá nhân chỉ có một nhà ở, đất ở duy nhất.

Khoản 2 Điều 4 Luật thuế TNCN số 04/2007/QH12 quy định: Thu nhập từ chuyển nhượng nhà ở, quyền sử dụng đất ở và tài sản gắn liền với đất ở của cá nhân trong trường hợp cá nhân chỉ có một nhà ở, đất ở duy nhất thì được miễn thuế. Ngoài ra, Luật này cũng quy định người chuyển nhượng bất động sản tự khai và chịu trách nhiệm về tính trung thực về việc kê khai của mình. Tuy nhiên, việc kiểm tra, đối chiếu trên thực tế lại mất rất nhiều thời gian, cùng với điều kiện hệ thống quản lý thông tin cá nhân của cơ quan quản lý nhà nước về bất động sản nói chung và ngành Thuế nói riêng còn chưa đáp ứng được thực tế. Từ đó dẫn đến việc không thể kiểm soát được từng cá nhân có bao nhiêu nhà ở, đất ở, và có cả những trường hợp một người có nhiều bất động sản ở nhiều địa phương khác

nhau thì cũng không thể quản lý được. Lợi dụng kẽ hở này, rất nhiều người có nhiều nhà ở, đất ở khi chuyển nhượng đã kê khai đó là tài sản duy nhất để không phải nộp thuế.

(2) *Gian lận lợi dụng quy định miễn thuế trong trường hợp chuyển nhượng bất động sản cho người nhà.*

Theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Luật thuế TNCN số 04/2007/QH12 thì thu nhập từ chuyển nhượng, thừa kế, tặng cho bất động sản giữa vợ với chồng; giữa cha đẻ, mẹ đẻ với con đẻ; giữa cha nuôi, mẹ nuôi với con nuôi; giữa mẹ chồng, cha chồng với con dâu; giữa cha vợ, mẹ vợ với con rể; giữa ông nội, bà nội với cháu nội; giữa ông ngoại, bà ngoại với cháu ngoại; giữa anh chị em ruột với nhau thì được miễn thuế. Như vậy, việc chuyển nhượng bất động sản giữa những người trong gia đình, dù mang lại thu nhập lớn đến đâu, thì cũng thuộc diện được miễn thuế. Điều này dẫn đến tình trạng người dân “đi đường vòng” để không phải nộp thuế. Ví dụ như bà A là vợ ông B, muốn chuyển nhượng lại mảnh đất cho chị chồng là bà X (mảnh đất này là tài sản riêng của bà A). Nếu như chuyển nhượng trực tiếp thì thu nhập từ việc chuyển nhượng vẫn phải chịu thuế như bình thường. Nhưng để lách thuế, bà A có thể chuyển nhượng mảnh đất cho ông B, sau đó ông B sẽ chuyển nhượng cho bà X, như vậy, thu nhập từ việc chuyển nhượng sẽ không phải chịu một đồng thuế nào.

Từ những hình thức gian lận nêu trên, có thể thấy quy định về hai trường hợp miễn thuế này của Nhà nước dù rất tạo điều kiện cho người nộp thuế nhưng vẫn cần phải xem xét, sửa đổi sao cho chặt chẽ hơn, ngăn chặn các cá nhân xấu có cơ hội lách luật, làm thất thu ngân sách.

**Thứ hai**, có những người có thu nhập cao “né” nghĩa vụ nộp thuế bằng cách gửi lương cho đồng nghiệp có thu nhập thấp. Trong khi đó, một số cá nhân trộm mã số thuế của người khác để phân tán khoản thu của mình.

Thực tế có những trường hợp có thu nhập cao do nhận được hợp đồng làm thêm ngoài đã mang lương đến “gửi” các cá nhân có thu nhập thấp chưa đến mức phải nộp thuế. Điều này sẽ giúp cho thu nhập bị phân tán bớt, tránh được việc nộp thuế ở bậc cao, chỉ phải nộp thuế ở bậc thấp hơn, giảm được đáng kể số tiền phải nộp.

Bên cạnh trường hợp tự nguyện cho người khác dùng tên mình để lách thuế, cũng có những cá nhân bị trộm mã số thuế để kê khai, khấu trừ thuế mà không biết. Thực tế có không ít trường hợp cá nhân đi đăng ký mã số thuế TNCN mới phát hiện ra tên mình được kê khai đóng thuế ở tận Sơn La, Lai Châu. Mục đích của việc mượn danh ăn cắp mã số thuế chính là để trốn thuế hoặc giảm số thuế thu nhập phải nộp.

### Kết luận

Có thể nói, cùng với sự phát triển của nền kinh tế, những hành vi gian lận thuế ngày càng diễn ra phức tạp, phạm vi rộng khắp, quy mô lớn với những thủ đoạn tinh vi. Việc tìm hiểu hành vi gian lận thuế TNCN và đề xuất các giải pháp quản lý, kiểm soát đầy đủ, chính xác, đảm bảo sự tuân thủ tối đa của người nộp thuế trong thực hiện nghĩa vụ thuế của mình là thực sự cần thiết trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay./.

### Tài liệu tham khảo:

Luật thuế TNCN số 04/2007/QH12 ngày 21/12/2007.

Nghị định số 65/2013/NĐ-CP ngày 27/06/2013.

Vũ Thị Lan Hương (2013), “Một số biện pháp cơ bản chống thất thu thuế thu nhập cá nhân đối với doanh nghiệp vận tải biển tại Cục Thuế Hải Phòng”, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, Hải Phòng.

# VAI TRÒ CỦA MARKETING NỘI BỘ ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP DỊCH VỤ

Nguyễn Thị Hồng Loan\* - Nguyễn Út Diệu Linh\*\*

*Hoạt động trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt với yêu cầu chất lượng dịch vụ ngày càng cao đòi hỏi các doanh nghiệp dịch vụ cần phải nhạy cảm hơn về sự hài lòng của khách hàng và với bối cảnh đó, nguồn nhân lực, loại nguồn lực quan trọng của các doanh nghiệp dịch vụ có vai trò quyết định đối với việc nâng cao chất lượng dịch vụ, gia tăng sự hài lòng của khách hàng và đảm bảo sự phát triển ổn định của doanh nghiệp. Để nâng cao chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng, tạo lập lợi thế cạnh tranh và kinh doanh hiệu quả, các doanh nghiệp dịch vụ cần phải coi nhân viên của mình là khách hàng nội bộ, thực hiện các hoạt động đáp ứng nhu cầu của họ. Về bản chất, những hoạt động đáp ứng nhu cầu của nhân viên với tư cách khách hàng nội bộ của doanh nghiệp được gọi là hoạt động marketing nội bộ với trọng tâm là sự phát triển mối quan hệ giữa nhân viên và tổ chức để vượt qua các ranh giới nội bộ của tổ chức với mục tiêu tăng giá trị cho khách hàng bên ngoài. Bài viết phân tích vai trò của marketing nội bộ đối với các doanh nghiệp dịch vụ, từ đó đề xuất một số giải pháp thúc đẩy marketing nội bộ tại các doanh nghiệp này.*

• Từ khóa:

*Implementing the bussiness in an increasingly competitive environment as well as the requirement in services' quality, service companies have to be more sensitive about customer satisfaction and in that case, the human resources is vert important for service companies to improve their service quality, increasing customer satisfaction and ensuring the stable development. In order to improve the quality of services, increase customers' satisfaction, create a sustainable competitive advantages and achieve the business efficiency, service companies need to consider their employees as internal customers, and perform activities for satisfying them. In essence, the activities are called internal marketing activities with the focus on developing the relationship between employees and organizations to overcome the organizational boundaries with the goal of adding value to external customers. The article analyzes the role of internal marketing for service companies, thereby proposing some solutions to promote their internal marketing.*

• Keywords:

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Đặt vấn đề

Theo quan điểm marketing nội bộ của Lee và Chen (2005), doanh nghiệp coi nhân viên của mình là khách hàng nội bộ và công việc của họ là các sản phẩm nội bộ. Ở Việt Nam, các doanh nghiệp đều khẳng định vai trò quan trọng của khách hàng và chính khách hàng là người quyết định sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp nói chung và của doanh nghiệp dịch vụ nói riêng, chính vì vậy, các doanh nghiệp thường có xu hướng chú trọng đến hoạt động marketing đối với khách hàng và đưa ra những giải pháp marketing hỗn hợp nhằm thu hút và gia tăng sự hài lòng của khách hàng. Tuy nhiên, lý thuyết về marketing nội bộ và thực tế hoạt động kinh doanh đã cho thấy, các doanh nghiệp dịch vụ cần phải tạo ra sự cân bằng giữa các yếu tố bên ngoài và bên trong, vì cả hai loại yếu tố này đều rất quan trọng đối với việc thực hiện chiến lược kinh doanh và sự thành công của doanh nghiệp. Theo Foreman và Money (1995), khi một tổ chức có chuỗi cung ứng nội bộ bao gồm khách hàng và nhà cung cấp nội bộ, ban quản lý của tổ chức phải xem tổ chức này như một thị trường và tác giả Foreman và Money

\* Trường Đại học Mở - Địa chất \*\* Công ty CP Tư vấn và Đầu tư xây dựng Tâm An Phú

(1995) cũng đồng quan điểm với khẳng định: việc đáp ứng nhu cầu của khách hàng nội bộ sẽ đưa tổ chức vào điều kiện tốt hơn để cung cấp dịch vụ chất lượng cao cho khách hàng bên ngoài. Như vậy, với các doanh nghiệp dịch vụ, nguồn nhân lực là một loại nguồn lực đặc biệt, không chỉ có vai trò nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp mà còn có vai trò kết nối giữa doanh nghiệp và khách hàng. Hay nói cách khác, mức độ hài lòng của khách hàng được đem lại từ hai nguồn cơ bản: (1) trải nghiệm với sản phẩm/dịch vụ của doanh nghiệp; (2) sự tiếp xúc và tương tác với các nhân viên ở các vị trí khác nhau của doanh nghiệp. Hoạt động marketing nội bộ có vai trò thúc đẩy sự hiểu biết đối với nhân viên, giúp doanh nghiệp xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao, cải thiện được chất lượng dịch vụ, từ đó gia tăng mức độ hài lòng của khách hàng và khả năng duy trì khách hàng truyền thống, nâng cao năng lực cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Dựa trên các lý thuyết về marketing nội bộ, bài viết phân tích các yếu tố cấu thành và vai trò của marketing nội bộ tại các doanh nghiệp dịch vụ và đề xuất một số giải pháp phát triển hoạt động marketing nội bộ tại các doanh nghiệp này.

## 2. Cơ sở lý thuyết về marketing nội bộ tại các doanh nghiệp dịch vụ

Tác giả Piercy và Morgan (1991) cho rằng, hoạt động quản lý chiến lược, marketing, quản lý nhân lực và hành vi doanh nghiệp được tích hợp thành một hệ thống nhằm phát triển nhân viên của doanh nghiệp với tư cách là khách hàng nội bộ và cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Trong hệ thống này, toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp đều hướng tới đóng góp vào quá trình cung cấp dịch vụ cho khách hàng bên ngoài và bên trong. Để mô tả rõ về marketing nội bộ, Rafiq và Ahmed (1993) đưa ra quan điểm: các sản phẩm nội bộ là giá trị và thái độ cần thiết của nhân viên để đạt được các chiến lược marketing và các khóa đào tạo thành công nhằm thúc đẩy kiến thức của khách hàng nội bộ. Theo tác giả, giá là một chi phí mà nhân viên làm để có được kiến thức mới, xúc tiến nội bộ được coi là một mối quan hệ hiệu quả với các nhân viên, chẳng hạn như mối quan hệ tương tác giữa khối lãnh đạo với nhân viên hoặc giữa các nhân viên với nhau, hệ thống đánh giá kết quả và khen thưởng... Tác giả Ballantyne (2000) đã mô tả các yếu tố cấu thành của marketing nội bộ bao gồm: (1) chính sách phát triển nhân viên; (2) thủ tục và quy trình (3) đào tạo cách thức phản hồi; (4) truyền thông; (5) mối quan hệ nội bộ; (6) đào tạo

nhóm. Tác giả cũng xác định mục tiêu quan trọng của marketing nội bộ là tạo động lực cho nhân viên, từ đó, cải thiện thái độ của nhân viên đối với công việc và đối với doanh nghiệp. Nếu nhân viên không có đủ động lực hoặc thái độ của họ không phù hợp với triết lý hoặc các giá trị của doanh nghiệp, doanh nghiệp sẽ khó có thể đạt được mục tiêu chiến lược và sự phát triển ổn định. Do đó, việc truyền thông về hình ảnh, chiến lược, thông điệp sản phẩm cho nhân viên hoặc cải thiện mối quan hệ giữa nhân viên và lãnh đạo doanh nghiệp hoặc giữa các nhân viên là yếu tố quan trọng của marketing nội bộ.

Từ những quan điểm trên, marketing nội bộ của các doanh nghiệp dịch vụ được hiểu là là việc coi nhân viên như khách hàng, coi công việc như sản phẩm, doanh nghiệp nỗ lực thực hiện các hoạt động thỏa mãn nhu cầu và mong muốn của khách hàng nội bộ này nhằm thực hiện mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp. Như vậy, marketing nội bộ chú trọng đến việc quảng bá các mục tiêu hoạt động, chiến lược kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp tới các khách hàng nội bộ là các nhân viên trong doanh nghiệp.

Mục tiêu của marketing nội bộ là điều chỉnh mọi khía cạnh của hoạt động nội bộ của doanh nghiệp để đảm bảo họ có khả năng cung cấp giá trị cho khách hàng nội bộ thông qua chất lượng dịch vụ, quảng bá thương hiệu sản phẩm và hình ảnh về doanh nghiệp. Marketing nội bộ tác động đến sự yêu thích dịch vụ và am hiểu khách hàng của nhân viên của doanh nghiệp.

Khách hàng mục tiêu của Marketing nội bộ bao gồm tất cả các nhân viên của tổ chức, cụ thể là cấp quản lý, các giám sát, nhân viên hợp đồng và nhân viên hỗ trợ. Các sản phẩm nội bộ là các công việc được các doanh nghiệp cung cấp cho nhân viên và được tạo thành từ các chi tiết kỹ thuật công việc, thù lao, sự thúc đẩy nhân viên, cùng với môi trường làm việc ảnh hưởng đến nhân viên. Các hoạt động Marketing nội bộ liên quan đến việc lựa chọn và phát triển nhân viên phù hợp, tạo ra giá trị cho nhân viên và góp phần tăng cường cung cấp dịch vụ cho khách hàng nội bộ. Những hoạt động này sẽ tạo ra niềm tin về các sản phẩm và dịch vụ của tổ chức, tạo điều kiện thuận lợi cho việc cung cấp cho khách hàng các sản phẩm và dịch vụ với giá trị vượt trội.

## 3. Vai trò của Marketing nội bộ

### 3.1. Nâng cao chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng

Nhằm đáp ứng nhu cầu của khách hàng, theo thời gian, số lượng các doanh nghiệp dịch vụ trong nền kinh



tế dịch vụ trong nền kinh tế đã tăng trưởng mạnh mẽ và điều này đã làm cho mức độ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp dịch vụ ngày càng gia tăng và trở nên phức tạp hơn. Tác giả Rayej và cộng sự (2010) cho rằng, chất lượng dịch vụ là một trong những phương tiện quan trọng nhất để đáp ứng nhu cầu của khách hàng và đảm bảo sự trung thành của khách hàng đối với doanh nghiệp. Việc cung cấp chất lượng dịch vụ phù hợp với nhu cầu của khách hàng có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Chất lượng dịch vụ được cấu thành bởi hai yếu tố, theo quan điểm của Kotler và Keller (2006), đó là: (1) yếu tố kỹ thuật, liên quan đến các khía cạnh hữu hình của dịch vụ và cách thức cung cấp dịch vụ; (2) yếu tố chức năng, liên quan đến hành vi cung cấp dịch vụ của nhân viên và sự tương tác giữa nhân viên và khách hàng trong quá trình cung cấp dịch vụ. Như vậy, với doanh nghiệp dịch vụ, luôn tồn tại mối quan hệ giữa nhân viên với khách hàng của doanh nghiệp và nhân viên là người cuối cùng thực hiện việc cung cấp các dịch vụ có chất lượng mà khách hàng mong đợi, do đó, các kỹ năng, thái độ và hành vi của nhân viên có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng dịch vụ và phát triển mối quan hệ với khách hàng. Hoạt động marketing nội bộ sẽ là nhân tố hữu hiệu sẽ cải thiện được hành vi, thái độ và tương tác của nhân viên để tạo ra các dịch vụ có chất lượng tốt hơn nữa.

Hơn nữa, thông qua hình 1, Kotler và Keller (2006) cũng chỉ ra mối quan hệ giữa doanh nghiệp, nhân viên và khách hàng cũng như các tương tác giữa các tác nhân này thông qua hoạt động marketing bên ngoài và marketing nội bộ của doanh nghiệp.

Theo hình 1 cho thấy, marketing bên ngoài liên quan đến việc chuẩn bị, định giá, phân phối và quảng bá dịch vụ cung cấp cho khách hàng. Marketing nội bộ liên quan đến việc đào tạo và thúc đẩy phát triển nhân viên và thực hiện tốt các dịch vụ cung cấp cho khách hàng. Mối quan hệ giữa nhân viên trong doanh nghiệp và khách hàng được quyết định bởi năng lực và sự khéo léo của nhân viên trong việc cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Để thực hiện tốt hoạt động dịch vụ, marketing nội bộ nội bộ cần được thực hiện trước marketing bên ngoài, từ đó có thể giúp doanh nghiệp tạo ra một nền văn hóa doanh nghiệp chuẩn mực và hiệu quả, có thể tạo lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp và cung cấp dịch vụ cao cấp cho khách hàng.

### 3.2. Tạo lập lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp

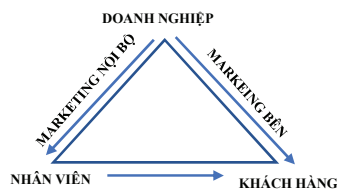
Một trong những đặc trưng của doanh nghiệp dịch vụ là sản phẩm rất dễ bị bắt chước bởi đối thủ cạnh tranh, vì vậy, các doanh nghiệp dịch vụ thường cố gắng tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững thông qua chất lượng dịch vụ mang tính đặc trưng mà các đối thủ cạnh tranh không thể bắt chước hoặc sẽ khiến các đối thủ phải trả giá cao để bắt chước. Để thực hiện được mục tiêu này, doanh nghiệp luôn cố gắng tạo dựng được nguồn nhân lực có giá trị và hiếm để có thể thực hiện các công việc khác biệt, hoặc tốt hơn so với các đối thủ cạnh tranh nhằm cung cấp nhiều sản phẩm và dịch vụ hoàn chỉnh, có giá trị hơn cho khách hàng. Hay nói cách khác, với nguồn nhân lực có giá trị và hiếm (có động lực tốt, quan hệ chính xác, bền vững với khách hàng và hướng đến dịch vụ và khách hàng) sẽ giúp doanh nghiệp tạo lập được lợi thế cạnh tranh bền vững và marketing nội bộ với quan điểm coi nhân viên là khách hàng nội bộ và các hoạt động nội bộ của doanh nghiệp đều hướng tới thỏa mãn tốt nhất nhu cầu của nhân viên sẽ là một nhân tố quan trọng giúp doanh nghiệp đạt được nguồn nhân lực có động lực tốt, quan hệ chính xác, bền vững với khách hàng và hướng đến dịch vụ và khách hàng. Tác giả Berry (1981) cũng khẳng định rằng, nếu doanh nghiệp coi nhân viên là khách

hàng nội bộ, coi công việc là sản phẩm được cung cấp cho nhân viên và sử dụng các kỹ thuật marketing trong tổ chức sẽ mang lại sự hài lòng cho nhân viên. Sự hài lòng của nhân viên sẽ khiến các dịch vụ được cung cấp cho khách hàng với chất lượng tốt hơn và kết quả là mang lại lợi thế cạnh tranh bền vững trong một tổ chức. Mối quan hệ giữa marketing nội bộ và lợi thế

cạnh tranh của doanh nghiệp cũng được tác giả mô tả trong Hình 2.

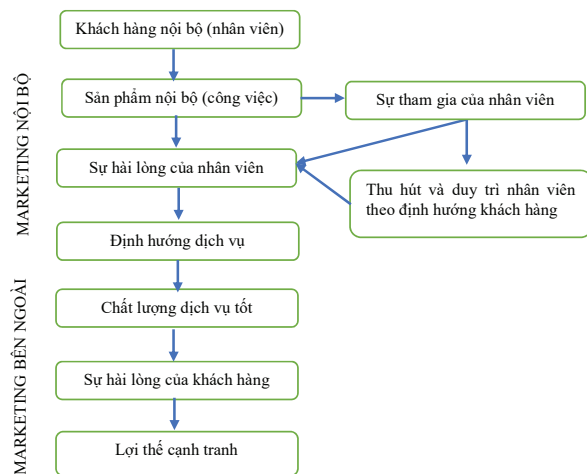
Như vậy, hoạt động marketing có vai trò là tiền đề tạo lập lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp. Một doanh nghiệp cần thực hiện thành công cả chiến lược marketing nội bộ và marketing bên ngoài nhằm đảm bảo sự tương xứng giữa các nguồn lực và phương tiện bên trong doanh nghiệp với chiến lược phát triển của doanh nghiệp và sự phù hợp của nhân viên phù hợp với loại dịch vụ được cung cấp bởi doanh nghiệp, trên cơ sở đó đạt được mục tiêu chiến lược và lợi thế cạnh tranh bền vững.

Hình 1. Mối quan hệ giữa các tác nhân của marketing dịch vụ



Nguồn: Kotler và Keller (2006)

Hình 2. Mối quan hệ giữa marketing nội bộ và lợi thế cạnh tranh



Nguồn: Bery (1981)

### 3.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Marketing nội bộ có vai trò nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua các nội dung: (1) Xây dựng và củng cố giá trị văn hóa doanh nghiệp; (2) Tạo luồng thông tin xuyên suốt; (3) Duy trì và thu hút nhân tài.

**Thứ nhất**, Marketing nội bộ góp phần xây dựng và củng cố giá trị văn hóa doanh nghiệp. Với mục tiêu tập trung vào nhân viên, Marketing nội bộ thực hiện các hoạt động nhằm thống nhất và định hướng hành vi cho nhân viên trong doanh nghiệp theo cách tiếp cận hướng đến dịch vụ và hướng tới khách hàng. Theo cách tiếp cận này, marketing nội bộ hoạt động như một quy trình quản lý toàn diện, tích hợp các chức năng khác nhau của một doanh nghiệp trong đó chú trọng đến các chương trình đào tạo nhân viên về mục tiêu, giá trị, tầm nhìn của doanh nghiệp, giúp nhân viên hiểu mình đang làm gì, hoạt động của nhân viên góp phần thực hiện mục tiêu gì của doanh nghiệp.... Chính vì vậy, mỗi nhân viên trong doanh nghiệp chính là một hình ảnh thu nhỏ của doanh nghiệp họ luôn ý thức được tầm quan trọng của mình trong việc góp phần xây dựng và củng cố giá trị văn hóa doanh nghiệp. Tác giả Cahill (1995) cũng coi marketing nội bộ là một loại triết lý của quản trị chiến lược nhằm đảm bảo thu hút, phát triển, thúc đẩy và duy trì nhân viên nổi bật bằng cách tạo ra một môi trường làm việc chất lượng cao bằng cách đáp ứng nhu cầu của họ.

**Thứ hai**, marketing nội bộ góp phần tạo luồng thông tin xuyên suốt. Hogg và Carter (2000) định nghĩa marketing nội bộ là một phần không thể thiếu trong định hướng thị trường đòi hỏi phải sử dụng các kỹ thuật marketing và truyền đạt các giá trị trong

một doanh nghiệp. Để định hướng hành vi của nhân viên và thúc đẩy sự chủ động, năng động của nhân viên trong tổ chức, doanh nghiệp cần thực hiện hoạt động truyền thông hai chiều giữa các lãnh đạo và nhân viên về tình hình kinh doanh, thông tin về mục tiêu, chiến lược kinh doanh, thông điệp về sản phẩm thương hiệu... Ngược lại, bản thân lãnh đạo cũng cần nắm được tình hình hoạt động bên dưới, những suy nghĩ, chia sẻ của nhân viên. Người cấp dưới có cơ hội được lắng nghe, giải đáp thắc mắc và thấy tiếng nói của mình có sức nặng và những cố gắng của mình được công nhận, giúp thúc đẩy phát triển những giá trị tích cực, làm giảm bớt tiêu cực và các thông tin chưa rõ ràng, đồng thời, tạo cơ sở để doanh nghiệp có thể đáp ứng tối đa nhu cầu và mang lại sự hài lòng cho nhân viên.

**Thứ ba**, marketing nội bộ góp phần duy trì và thu hút nhân tài. Marketing nội bộ hướng tới đạt sự thấu hiểu cao nhất về nhu cầu của nhân viên và xây dựng chính sách đãi ngộ, tạo dựng môi trường làm việc tốt với các biện pháp khuyến khích nhân viên chủ động và năng động trong quá trình thực hiện công việc của mình. Chính vì vậy, bên cạnh chế độ đãi ngộ hợp lý, marketing nội bộ còn xây dựng được môi trường làm việc thân thiện, gắn bó giữa các nhân viên, nhân viên được coi trọng, được lắng nghe và coi trọng bởi các lãnh đạo đã làm gia tăng sự hài lòng của nhân viên và thúc đẩy họ muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, đồng thời là môi trường lý tưởng để các nhân viên có chất lượng muốn tham gia lao động tại doanh nghiệp.

### 4. Định hướng giải pháp marketing tại các doanh nghiệp dịch vụ

Với quan điểm coi nhân viên là khách hàng nội bộ và cố gắng thực hiện các hoạt động nội bộ nhằm thỏa mãn tối đa nhu cầu của nhân viên, marketing nội bộ đã khẳng định vai trò của nó đối với việc tăng cường sự hài lòng của khách hàng, tạo lập vị thế cạnh tranh bền vững và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp dịch vụ. Tuy nhiên, để hoạt động marketing nội bộ đạt hiệu quả, các doanh nghiệp dịch vụ cần chú trọng một số nội dung sau:

#### 4.1. Tìm hiểu nhu cầu nhân viên

Về bản chất, marketing nội bộ chính là hoạt động marketing với đối tượng khách hàng nội bộ là nhân viên của doanh nghiệp nhằm thỏa mãn tối đa nhu cầu, từ đó gia tăng sự hài lòng của khách hàng nội bộ và giúp doanh nghiệp đạt được hiệu quả kinh doanh và lợi thế cạnh tranh bền vững. Chính vì vậy, tìm hiểu nhu cầu của nhân viên là hoạt động quan trọng, cốt lõi của hoạt động marketing nội bộ.

#### 4.2. Tạo lập môi trường làm việc thân thiện và thúc đẩy sự phát triển của nhân viên

Môi trường làm việc tốt sẽ là động lực quan trọng để khai thác tối đa hiệu quả công việc của nhân viên. Chính vì vậy, các giải pháp marketing nội bộ cần đảm bảo tạo lập được môi trường làm việc thân thiện và thúc đẩy sự phát triển của nhân viên. Doanh nghiệp cần nắm bắt được những năng lực vượt trội và nguyện vọng của nhân viên để bố trí công việc hợp lý không những đem lại cho nhân viên sự thân thiện, vui vẻ đối với các đồng nghiệp, sự ghi nhận và tôn trọng của ban lãnh đạo, sự am hiểu đối với công việc và là môi trường thúc đẩy sự phát triển của nhân viên.

#### 4.3. Phát triển hoạt động truyền thông qua các kênh truyền thông đa dạng và đa chiều

Hoạt động truyền thông có vai trò quan trọng trong việc đạt được mục tiêu chiến lược và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Chính vì vậy, hoạt động truyền thông của doanh nghiệp cần bao gồm những thông điệp nội bộ đảm bảo tính đồng bộ và thống nhất với chiến lược kinh doanh, với mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp. Khi thực hiện truyền thông, doanh nghiệp cần các định các kênh truyền thông nội bộ đa dạng, có sự tương tác đa chiều, xuyên suốt, không đơn thuần là những mệnh lệnh, vì mỗi cá nhân đều có nhu cầu được lắng nghe, được nói và được tôn trọng, giúp nhân viên hiểu được mình cần làm gì, làm cho ai... với tinh thần chủ động, năng động và sáng tạo.

#### 4.4. Tăng cường hoạt động đào tạo nội bộ

Hoạt động đào tạo là một trong những nội dung quan trọng của marketing nội bộ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó giúp doanh nghiệp cung cấp được những dịch vụ với chất lượng cao cho khách hàng. Ngoài ra, hoạt động đào tạo còn mang lại cơ hội thăng tiến cho nhân viên trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả của hoạt động đào tạo, doanh nghiệp cần tổ chức những khóa đào tạo đặc biệt, chuyên sâu hơn cho những nhân viên giàu tiềm năng, có thể trở thành nhà quản trị tốt. Bên cạnh đó, cần định kỳ tổ chức đào tạo tập trung cho toàn bộ nhân viên doanh nghiệp của bạn trong một thời gian ngắn với sự tham gia của các tác nhân bên ngoài nhằm xây dựng và phát triển các mối quan hệ phối hợp làm việc cũng như các nhóm trong doanh nghiệp. Hình thức đào tạo này có thể giúp doanh nghiệp xây dựng các mối liên hệ gắn bó, các cách thức phối hợp cho nhân viên và phát hiện được những vấn đề nội tại cản trở sự phát triển của tập thể để kịp thời có những giải pháp thích hợp.

#### 5. Kết luận

Hoạt động trong môi trường cạnh tranh, các doanh nghiệp dịch vụ luôn cố gắng đạt được nguồn lực hiếm và có giá trị để có thể nâng cao chất lượng dịch vụ, ngăn chặn sự bất chước của đối thủ cạnh tranh. Hoạt động marketing nội bộ với trọng tâm là đội ngũ nhân viên, các hoạt động marketing nội bộ được thiết kế nhằm giúp nhân viên hiểu rõ về doanh nghiệp, về sản phẩm, về chiến lược kinh doanh và đặc biệt là sự am hiểu về vai trò của mình cũng như công việc mình đang đảm nhiệm để từ đó đạt được niềm vui trong công việc, sự tự hào đối với doanh nghiệp, sự chủ động sáng tạo và năng động trong quá trình cung cấp dịch vụ cho khách hàng... Qua phân tích cho thấy, ý nghĩa và sự cần thiết của marketing nội bộ đối với các doanh nghiệp dịch vụ là không thể phủ nhận. Tuy nhiên, để hoạt động marketing nội bộ đạt được hiệu quả cao, các giải pháp marketing nội bộ cần được thiết kế và thực hiện mang tính hệ thống, kết hợp với các giải pháp marketing bên ngoài và các giải pháp quản trị nhân lực, quản trị chiến lược... Có như vậy mới giúp các doanh nghiệp dịch vụ đạt được hiệu quả cao nhất đối với hoạt động marketing nội bộ nói riêng và hoạt động quản trị kinh doanh nói chung.

#### Tài liệu tham khảo:

- Aghazadeh, H., M. Estiri and B. Ostanlou (2007), *Competitiveness of Iranian enterprises*, Q. J. Econ. Res.
- Ballantyne, D., (2000), *Reframing Internal Marketing for Relationship Marketing*, Proceedings of in AMA International Marketing Educators Conference: *Marketing in a Global Economy*, Buenos Aires, Argentina.
- Berry L.L. (1981), *The employee as a customer*, J. Retail Banking.
- Cahill D.J. (1995) *The managerial implications of the learning organization: A new tool for internal marketing*, J. Services Market.
- Foreman, S.K. and A.H. Money (1995), *Internal marketing: Concepts, measurement and application*, J. Market. Manage.
- Hitt, M.A., C.C. Miller and A. Colella (2006), *Organizational Behavior: A Strategic Approach*, John Wiley, New York.
- Hitt, M.A., R.D. Ireland and R.E. Hoskisson (2007), *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*, 7th Edn., Thomson-Southwestern Publication, UK.
- Hogg G. and S. Carter (2000), *Employee Attitudes and Responses to Internal Marketing*, In: *Internal Marketing: Directions for Management*, Varey, R. and B. Lewis (Eds.), Routledge, London.
- Keller S.B., D.E. Lynch, A.E. Ellinger, J. Ozment and R. Calantone (2006) *The impact of internal marketing efforts in distribution service operations*, J. Bus. Logistics.
- Kotler P. and G. Armstrong (1999), *Principle of Marketing*, Prentice-Hall, New York, 8<sup>th</sup> Edn.
- Kotler P. and K.L. Keller (2006), *Marketing Management*, Pearson, 12<sup>th</sup> Edn., Prentice-Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Lee C. and W.J. Chen (2005), *The Effects of internal marketing and organizational culture on knowledge management in the information technology industry*, Int. J. Manage., 22: 661-672.
- Lings I.N. (1999), *Balancing internal and external market orientations*, J. Market. Manage.
- Piercy N. and N. Morgan (1991), *Internal marketing: the missing half of the marketing program*, Long Range Planning.
- Piercy N.F. (1995), *Customer satisfaction and the internal market*, J. Market. Practice Applied Market. Sci.
- Pitt L.F. and S.K. Foreman (1999), *Internal marketing role in organizations: A transaction cost perspective*, J. Bus. Res.
- Rafiq M. and P.K. Ahmed (1993), *The scope of internal marketing: Defining the boundary between marketing and human resource management*, J. Market. Manage.
- Rayej H., S.R. Seyed Javadein, H. Yazdani and S.A. Miri (2010), *Relationship between Internal marketing, OCB and service quality*, Modares J.



# HOẠT ĐỘNG BẢO HIỂM HÀNG HÓA VẬN CHUYỂN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP BẢO HIỂM Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

PGS.TS. Hoàng Mạnh Cừ\*

*Trong những năm vừa qua, mặc dù nhu cầu vận chuyển hàng hóa không ngừng tăng lên, song doanh thu phí bảo hiểm hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển ở Việt Nam vẫn còn khá khiêm tốn. Nhằm đáp ứng các yêu cầu, xu hướng mới trong điều kiện hiện nay, cần thiết phải đẩy mạnh hoạt động bảo hiểm này hơn nữa. Muốn vậy, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp tác động đến các khâu chủ yếu của quá trình triển khai nghiệp vụ: từ khai thác, tái bảo hiểm đến giám định, bồi thường.*

• Từ khóa: bảo hiểm hàng hóa vận chuyển, hoạt động bảo hiểm hàng hóa.

• Keywords:

doanh nghiệp tái bảo hiểm, 16 doanh nghiệp môi giới bảo hiểm) và 01 chi nhánh nước ngoài. Trong những năm qua, mặc dù tình hình kinh tế có nhiều khó khăn, song hoạt động khai thác bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam đã thu được doanh thu phí bảo hiểm gốc tương đối khả quan.

**Bảng 1: Tình hình doanh thu phí bảo hiểm gốc nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam từ 2015- 2019**

Đơn vị: Tỷ VND

Chỉ tiêu	2015	2016	2017	2018	2019
Doanh thu nghiệp vụ	2.301	2.218	2.343	2.589	2.540
Tốc độ tăng trưởng	(-6,3%)	(-3,6%)	5,6%	10,5%	(-1,9%)
Doanh thu toàn thị trường	31.891	36.864	41.594	46.713	52.387
Tỷ trọng theo nghiệp vụ	7,21%	6,01%	5,63%	5,54%	4,85%

Nguồn: Cục Quản lý và Giám sát Bảo hiểm - Bộ Tài chính

Doanh thu phí bảo hiểm gốc nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tuy chiếm tỷ trọng còn khiêm tốn trong cơ cấu phí toàn thị trường bảo hiểm phi nhân thọ, song có xu hướng tăng.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Thực trạng hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) ở Việt Nam

Bảo hiểm hàng hóa vận chuyển bao gồm các nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển đường bộ, đường biển, đường thủy nội địa, đường sắt và đường hàng không. Tính đến 31/12/2019, thị trường bảo hiểm Việt Nam đã có 66 doanh nghiệp được phép hoạt động (trong đó có 30 DNBH phi nhân thọ, 18 DNBH nhân thọ, 02

\* Học viện Tài chính



Năm 2015 doanh thu phí bảo hiểm hàng hóa vận chuyển là 2.301 tỷ VND, chiếm 7,21% tỷ trọng tổng doanh thu. Năm 2018, các doanh nghiệp bảo hiểm đạt doanh thu thực hiện là 2.589 tỷ VND, tăng trưởng 10,5%.

Do năng lực tài chính và kỹ thuật nghiệp vụ còn hạn chế nên đối với nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển, các doanh nghiệp bảo hiểm ở Việt Nam cũng đã triển khai công tác nhận tái bảo hiểm để góp phần tạo lập doanh thu phí bảo hiểm, song kết quả còn rất khiêm tốn, không đáng kể.

Thực tế trong những năm qua, hoạt động nhượng tái của nghiệp vụ là chủ yếu. Các DNBH ở Việt Nam đã ký kết hợp đồng tái bảo hiểm với các công ty, tập đoàn tái bảo hiểm hàng đầu trên thị trường như Swiss Re, Munich Re, CCR, Mitsui Sumitomo, Tokio Marine, Hannover Re,... Việc này đảm bảo về khả năng bảo hiểm, tái bảo hiểm những hợp đồng có giá trị lớn.

**Bảng 2: Tình hình nhượng tái bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam từ 2014-2018**

Đơn vị: Tỷ VND

Chỉ tiêu	2014	2015	2016	2017	2018
Doanh thu phí gốc	2.457	2.301	2.218	2.343	2.589
Phí nhượng tái	1.127	1.005	854	895	1.026
Phí giữ lại	1.330	1.296	1.364	1.448	1.563
Tỷ lệ giữ lại	54,1%	56,3%	61,5%	61,8%	60,4%

Nguồn: Cục Quản lý và Giám sát Bảo hiểm- Bộ Tài chính

Phí bảo hiểm giữ lại của nghiệp vụ dao động ổn định và có xu hướng tăng. Năm 2014 mức giữ lại phí bảo hiểm trên doanh thu phí bảo hiểm gốc là 54,1%, năm 2018 là 60,4%. Mức giữ lại hàng năm tăng lên, chủ yếu là do năng lực tài chính của các DNBH những năm gần đây tăng lên, nhất là sau khi một số DNBH có các đối tác nước ngoài bỏ vốn mua thêm cổ phần.

Các DNBH luôn xác định hoạt động giám định, giải quyết bồi thường cho khách hàng

không chỉ là một mắt xích trong quy trình nghiệp vụ bảo hiểm mà còn là biện pháp tốt nhất để nâng cao uy tín và năng lực kinh doanh của DNBH trên thị trường. Chính vì vậy, các DNBH vừa tập trung củng cố và phát triển năng lực giám định của mình, đồng thời mở rộng hợp tác với các đối tác có năng lực và uy tín giám định trên thị trường trong nước và quốc tế. Tất cả các vụ khiếu nại của khách hàng sau khi nhận được thông báo tổn thất, cán bộ giám định sẽ đến ngay hiện trường vụ việc để tiến hành giám định nhanh chóng, kết quả xác định nguyên nhân và mức độ tổn thất chính xác.

Việc giải quyết bồi thường của các DNBH phần lớn đều được sự hài lòng của khách hàng. Các vụ tổn thất thuộc trách nhiệm của DNBH đều được giải quyết một cách nhanh chóng, ổn thỏa. Các số liệu dưới đây sẽ phản ánh tình hình bồi thường thực tế nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam trong thời gian qua.

**Bảng 3: Tình hình giải quyết bồi thường nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam từ 2014- 2018**

Đơn vị: Tỷ VND

Chỉ tiêu	2014	2015	2016	2017	2018
Doanh thu bảo hiểm gốc	2.457	2.301	2.218	2.343	2.589
Bồi thường bảo hiểm gốc	565	747	557	722	605
Tỷ lệ bồi thường BH gốc	23%	32%	25%	31%	23%
Phí giữ lại	1.330	1.296	1.364	1.448	1.563
Bồi thường thuộc giữ lại	304	334	327	447	416
Tỷ lệ bồi thường giữ lại	23%	26%	24%	31%	27%

Nguồn: Cục Quản lý và Giám sát Bảo hiểm - Bộ Tài chính

Năm 2015 chi bồi thường bảo hiểm gốc của nghiệp vụ là cao nhất, số tiền bồi thường lên tới

747 tỷ VND, tỷ lệ bồi thường 32%. Đến năm 2018, tỷ lệ này đã giảm xuống còn 23%.

## **2. Đánh giá thực trạng hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam**

Trong những năm qua, hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định: Hình thành mạng lưới kinh doanh phủ kín các địa bàn trên cả nước; quy trình được ban hành đầy đủ và phù hợp; mối quan hệ giữa DNBH với đối tác nhận tái ngày càng chặt chẽ; công nghệ thông tin ngày càng hoàn thiện; tiến hành giám định tổn thất đầy đủ và chính xác;... Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động này vẫn bộc lộ những hạn chế cần khắc phục.

- *Cán bộ chuyên sâu về nghiệp vụ còn thiếu:* Các DNBH được kinh doanh nhiều loại hình bảo hiểm, đặc biệt đối với bảo hiểm hàng hóa vận chuyển, đối tượng bảo hiểm đa dạng và có tính chất phức tạp; số lượng cán bộ làm chuyên môn nghiệp vụ tại các công ty thành viên còn hạn chế, nghiệp vụ chưa đồng đều,... điều này có thể dẫn tới việc chấp nhận bảo hiểm, chất lượng giám định và bồi thường bị ảnh hưởng.

- *Chưa tận dụng hết kênh khai thác sản phẩm:* Hiện nay, bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH chủ yếu được khai thác trực tiếp, thường chiếm từ 50- 70%. Do nhiều nguyên nhân, các DNBH chưa thật sự chú trọng và có chính sách quyết liệt phát triển kênh khai thác bảo hiểm qua môi giới và bancassurance.

- *Công tác tuyên truyền, quảng cáo còn hạn chế:* Công tác marketing, tuyên truyền, quảng cáo cho sản phẩm bảo hiểm hàng hóa vận chuyển chưa được thực sự sâu và rộng, các DNBH hiện nay mới chỉ chú trọng đầu tư, đẩy mạnh marketing sản phẩm bảo hiểm xe cơ giới và chăm sóc sức khỏe.

- *Chất lượng giám định, bồi thường tại một số đơn vị thành viên chưa thực sự tốt:* Các DNBH tuy có số đơn vị thành viên phủ kín địa bàn cả

nước, song chất lượng và quy mô cán bộ tại mỗi đơn vị lại không đồng đều, việc thực hiện các quy định về phân cấp, quy trình giám định, bồi thường của các đơn vị nhìn chung chưa thực sự đi vào nề nếp, vẫn có vi phạm.

## **3. Giải pháp đẩy mạnh hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại các DNBH ở Việt Nam**

“Chiến lược phát triển thị trường bảo hiểm Việt Nam giai đoạn từ 2011- 2020” theo Quyết định số 193/QĐ- Ttg đã đề ra chỉ tiêu: Phần đầu tổng doanh thu ngành bảo hiểm đến năm 2020 đạt 3%- 4% GDP. Trong thời gian tới, thị trường bảo hiểm phi nhân thọ Việt Nam được dự báo là tăng trưởng ổn định, tuy nhiên tốc độ tăng trưởng chậm lại. Để đẩy mạnh hoạt động bảo hiểm hàng hóa vận chuyển, các DNBH ở Việt Nam cần thực hiện đồng bộ các giải pháp.

### **- Đẩy mạnh công tác khai thác bảo hiểm**

+ *Làm tốt công tác khách hàng:* Đối với khách hàng trong nước, cần tiếp cận với khách hàng hiện tại và khách hàng tiềm năng để khách hàng nhận được sự tư vấn về lợi ích, tầm quan trọng của bảo hiểm hàng hóa vận chuyển. Những khách hàng lâu năm, trung thành DNBH cần có sự quan tâm, tri ân tới khách hàng. Đối với khách hàng nước ngoài, cán bộ khai thác của DNBH cần chủ động tiếp cận sớm để giới thiệu dịch vụ và chào bán bảo hiểm.

+ *Hoàn thiện, nâng cao chất lượng dịch vụ bảo hiểm:* Các sản phẩm bảo hiểm là một dịch vụ tài chính vô hình, vì vậy cần phải tăng cường chất lượng dịch vụ để tăng tính hữu hình cho sản phẩm. Chất lượng dịch vụ bảo hiểm được biểu hiện thông qua chất lượng phục khách hàng trước, trong và sau thời hạn bảo hiểm, sự chính xác nhanh chóng trong khâu giám định - bồi thường,...

+ *Phát triển kênh môi giới và bancassurance:* Các DNBH cần cung cấp các phương tiện tốt nhất và chính sách chi trả hoa hồng phù hợp, tạo mối quan hệ gắn bó với doanh nghiệp môi giới

bảo hiểm và các ngân hàng, hướng đến việc tìm kiếm và đáp ứng các nhu cầu khách hàng.

#### **- Làm tốt công tác tái bảo hiểm**

+ *Tăng cường quan hệ với các doanh nghiệp môi giới tái bảo hiểm:* Đối với nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển, do các DNBH chưa có nhiều cán bộ chuyên sâu về ngành kinh doanh các loại hàng hóa, nên cần tăng cường thiết lập mối quan hệ với hệ thống môi giới để bổ sung năng lực và nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ của mình.

+ *Hợp tác, nâng cao chất lượng dịch vụ tái bảo hiểm:* DNBH cần tăng cường quan hệ hợp tác với các tổ chức bảo hiểm- tái bảo hiểm nước ngoài, để thu xếp các chương trình tái bảo hiểm có hiệu quả, học hỏi kinh nghiệm và tranh thủ sự ủng hộ của họ, đảm bảo tài chính và nâng cao hiệu quả nghiệp vụ.

+ *Xác định mức giữ lại hợp lý:* Để xác định được mức giữ lại hợp lý, DNBH cần quan tâm tới nhiều yếu tố: Xác suất tổn thất trong một thời kỳ; khả năng tài chính của DNBH; lãi từ nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển trong một số năm trước,...

#### **- Nâng cao chất lượng công tác giám định**

Để nâng cao chất lượng công tác giám định, các DNBH cần thực hiện một số biện pháp như: Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng có liên quan để có thể giám định chặt chẽ và toàn diện; trong thời gian hiệu lực bảo hiểm, nhất là đối với những thời điểm quan trọng, DNBH cần thường xuyên giám sát để xem xét NDBH có vi phạm các quy tắc, quy định; trong những trường hợp tổn thất xảy ra quá lớn, việc xác định nguyên nhân nằm ngoài khả năng của cán bộ giám định, DNBH nên thuê giám định độc lập. Chính vì vậy, DNBH cần tạo dựng mối quan hệ tốt với các tổ chức giám định chuyên nghiệp trong và ngoài nước để đảm bảo việc giám định tổn thất được diễn ra nhanh chóng và chính xác; giám định viên cần phải tuân thủ các bước thực

hiện của quy trình giám định do DNBH ban hành.

#### **- Hoàn thiện công tác bồi thường**

+ *Hạn chế tổn động hồ sơ bồi thường:* Đảm bảo công tác giám định nhanh chóng, chính xác và cung cấp đầy đủ hồ sơ cho bộ phận giải quyết bồi thường; hướng dẫn chi tiết, cụ thể từng bước trong quá trình thu thập hồ sơ, lập danh mục các tài liệu cần có trong bộ hồ sơ bồi thường và thu thập chứng từ có liên quan tới tai nạn, để giải quyết bồi thường nhanh chóng.

+ *Nhận biết và xử lý kịp thời các trường hợp trục lợi bảo hiểm:* Khi có sự nghi ngờ gian lận bảo hiểm trong đơn khiếu nại của khách hàng, DNBH phải tiến hành điều tra khẩn trương và giữ bí mật. Nếu phát hiện có trục lợi phải có ngay các biện pháp ngăn chặn và xử lý nghiêm minh như: Ngừng việc chi trả bồi thường, truy đòi người tham gia bảo hiểm bằng những chi phí mà DNBH đã bỏ ra trong quá trình điều tra và chấm dứt hợp đồng, nếu nghiêm trọng cần đưa ra truy tố trước pháp luật theo quy định Bộ luật Hình sự (số 100/2015/QH13 ngày 27/11/2015; sửa đổi, bổ sung năm 2017).

#### **- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

Trên thực tế, số cán bộ triển khai nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển tại DNBH được đào tạo chính quy về nghiệp vụ bảo hiểm là rất ít, chưa đáp ứng được yêu cầu nghiệp vụ này. Vì vậy, vấn đề đặt ra cho DNBH là phải tuyển dụng mới, đào tạo cán bộ thực sự có trình độ về nghiệp vụ bảo hiểm hàng hóa vận chuyển.

#### **Tài liệu tham khảo:**

*Luật Kinh doanh bảo hiểm và các văn bản hướng dẫn.*

*Thị trường bảo hiểm Việt Nam các năm 2014- 2018 (Bộ Tài chính).*

*Bản tin Thị trường Bảo hiểm Toàn cầu, số 1/2020 (Bộ Tài chính).*

# PHÁT TRIỂN NGÂN HÀNG XANH TẠI VIỆT NAM TRONG THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

TS. Nguyễn Đình Hoàn - Ths. Lê Thị Mai Anh - Nguyễn Nông Lan Hương\*

*Trong thời gian qua, hệ thống tài chính - ngân hàng ở Việt Nam đã có bước tiến quan trọng trong việc định hướng phát triển bền vững. Theo đó, hệ thống ngân hàng xanh không chỉ phù hợp với các chiến lược phát triển bền vững, tăng trưởng xanh, chống biến đổi khí hậu của Chính phủ, mà còn phù hợp với xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hỗ trợ chiến lược tài chính toàn diện của Việt Nam. Điều này nhằm thúc đẩy nhanh quá trình số hóa hoạt động và dịch vụ ngân hàng, trong đó có ngân hàng số, ngân hàng điện tử... Bài viết đưa ra cách hiểu về ngân hàng xanh, thực trạng phát triển “ngân hàng xanh” ở Việt Nam hiện nay, cũng như đề xuất định hướng phát triển ngân hàng xanh ở Việt Nam trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0.*

• Từ khóa: ngân hàng xanh, tài chính, cách mạng công nghiệp.

*In recent years, the financial - banking system in Vietnam has made an important step in the direction of sustainable development. Accordingly, the green banking system is not only suitable to the Government's sustainable development, green growth, climate change restraint strategies, but also in line with the trend of Industry 4.0 and supporting Vietnam's comprehensive financial strategy. This is aimed at speeding up the process of digitizing banking activities and services, including digital banking, electronic banking. The article offers an understanding of green banking, the current status of “green” banking development in Vietnam, as well as proposing the development orientation of green banks in Vietnam in the era of Industrial Revolution 4.0.*

• Keywords: green banks, finance, industrial revolution.

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

Ngân hàng xanh có thể được hiểu theo hai khía cạnh: Thứ nhất là hoạt động ngân hàng xanh trong chính nội bộ ngân hàng, bằng những hành động giảm thiểu những tác động trực tiếp của ngân hàng đến môi trường như việc sử dụng năng lượng để chiếu sáng, sử dụng máy tính, ATM,... Khía cạnh thứ hai là ngân hàng thực hiện các hành động nhằm giảm tác động gián tiếp của mình đến môi trường - tác động gián tiếp đến những ảnh hưởng đến môi trường do chính khách hàng của ngân hàng - những người sử dụng các dịch vụ tài chính gây ra. Với khái niệm này, ngân hàng xanh sẽ phải tích cực thực hiện các hoạt động như khuyến khích khách hàng sử dụng sản phẩm, dịch vụ xanh; áp dụng các tiêu chuẩn môi trường khi duyệt vốn vay; cấp tín dụng ưu đãi cho dự án giảm cacbon, dự án về năng lượng tái tạo... Như vậy, ngân hàng xanh cũng giống các ngân hàng khác nhưng có cân nhắc đến yếu tố môi trường, xã hội thông qua việc giảm thiểu lượng các bon theo hướng khuyến khích hoạt động tín dụng xanh và xanh hóa các hoạt động điều hành tổ chức công việc của ngân hàng.

## 1. Khái niệm và các hoạt động của ngân hàng xanh

Khái niệm “ngân hàng xanh” được phát triển đầu tiên ở các nước phương Tây vào năm 2003 với mục đích nhằm bảo vệ môi trường. Ngân hàng xanh là bất cứ hoạt động ngân hàng nào đem lại lợi ích về mặt môi trường cho các quốc gia. Bất cứ ngân hàng nào cũng có thể trở thành ngân hàng xanh khi hướng các hoạt động cơ bản của mình theo hướng tốt hơn cho môi trường.

\* Học viện Tài chính



Bên cạnh đó, với mục tiêu thực hiện trách nhiệm xã hội bảo vệ môi trường, các ngân hàng phải tạo ra hệ thống quản lý và cung cấp dịch vụ ngân hàng xanh, thân thiện với môi trường. Sự thành công của ATM đã khuyến khích các ngân hàng thương mại cho ra đời nhiều kênh giao dịch sáng tạo để thay thế cách thức truyền thống như ngân hàng điện tử qua internet, điện thoại di động, quầy giao dịch xanh (cho phép thực hiện gửi rút tiền không dùng giấy), thẻ tín dụng, cụ thể:

*Dịch vụ trực tuyến:* Bao gồm các dịch vụ trả hóa đơn, nộp tiền vào tài khoản, chuyển khoản, sao kê giao dịch và tiết kiệm trực tuyến. Đây là loại hình ngân hàng giúp cắt giảm được lượng giấy, năng lượng và các nguồn tài nguyên thiên nhiên khác trong quá trình sử dụng. Các hóa đơn như điện thoại, truyền hình cáp, dịch vụ, thẻ tín dụng đều có thể thực hiện từ xa thông qua kết nối internet từ máy vi tính, hoặc điện thoại thông minh.

*Sử dụng các tài khoản kiểm tra xanh:* Khách hàng có thể kiểm tra tài khoản của mình trên máy ATM hoặc thông qua màn hình chuyên dụng đặt tại ngân hàng. Đây chính là các tài khoản kiểm tra xanh, thân thiện với môi trường mà ngân hàng có thể cung cấp, khuyến khích khách hàng sử dụng bằng cách đưa ra mức lãi suất hấp dẫn hoặc miễn (giảm) phí sử dụng.

*Các khoản vay xanh:* Bao gồm cho vay mua sắm thiết bị gia đình xanh, xây dựng tòa nhà thương mại xanh, mua xe xanh... Theo đó, các ngân hàng thương mại cho vay với lãi suất thấp, nhằm hỗ trợ những hộ gia đình mua thiết bị sử dụng năng lượng mới hoặc đầu tư vào các ứng dụng sử dụng năng lượng tiết kiệm, hiệu quả. Ngân hàng có thể tham gia hỗ trợ bằng cách cung cấp các khoản vay khuyến khích hộ gia đình chuyển đổi sang ngôi nhà mới, thân thiện môi trường và tiết kiệm năng lượng. Một số ngân hàng xanh có thể trở thành đối tác với các công ty cung cấp thiết bị và công nghệ mới bảo vệ môi trường.

Đối với việc cho vay xây dựng trung tâm thương mại xanh, các ngân hàng thương mại có thể cung cấp các khoản tín dụng với thiết kế

nhằm giảm thiểu tiêu thụ năng lượng (15-25%), giảm rác thải tiêu thụ và ô nhiễm môi trường so với tòa nhà truyền thống. Với các tòa nhà xanh này, chi phí hoạt động được cắt giảm, lợi nhuận tăng lên và tạo lợi thế khi định giá bất động sản. Đối với khoản vay mua ô tô, ngân hàng thương mại đưa ra gói lãi suất thấp hơn lãi suất thị trường để khuyến khích khách hàng mua ô tô có hiệu suất sử dụng nhiên liệu tiết kiệm. Sản phẩm này có xu hướng tăng trong những năm gần đây và đặc biệt phát triển tại các nước châu Âu, châu Úc.

*Thẻ xanh:* Thông qua việc sử dụng thẻ xanh (thẻ tín dụng, ghi nợ), các ngân hàng đã đóng góp kinh phí cho các tổ chức bảo vệ môi trường thông qua mỗi đơn vị tiền tệ chi tiêu bằng thẻ (thông thường là 0,5% giá trị mỗi giao dịch mua bán, chuyển tiền).

## 2. Thực trạng phát triển ngân hàng xanh ở Việt Nam

Hệ thống tài chính ngân hàng, với vai trò cung ứng vốn cho các chủ thể trong nền kinh tế, sẽ tạo ra những tác động gián tiếp đến môi trường. Khi ngân hàng tăng cường quản lý rủi ro môi trường trong hoạt động cho vay sẽ tạo động lực cho các doanh nghiệp nâng cao hiệu quả sản xuất theo hướng sạch hơn. Như vậy, hoạt động ngân hàng xanh sẽ góp phần nâng cao nhận thức của các chủ thể trong nền kinh tế về các vấn đề môi trường, xã hội, thúc đẩy họ thực hiện các hoạt động kinh doanh thân thiện môi trường, hỗ trợ cộng đồng.

Ngân hàng xanh sẽ là nguồn lực quan trọng để thực hiện Chiến lược tăng trưởng xanh đến năm 2020, vì hệ thống ngân hàng có thể góp phần hạn chế những rủi ro về mặt môi trường, xã hội, thông qua việc không cho vay vốn đối với những dự án gây ô nhiễm hoặc có tác động xấu tới môi trường và cuộc sống của người dân. Để góp phần thực hiện kế hoạch hành động quốc gia về tăng trưởng xanh, Ngân hàng Nhà nước (NHNN) đã ban hành Chỉ thị số 03/CT-NHNN năm 2015 về việc thúc đẩy tăng trưởng tín dụng xanh và quản lý rủi ro môi trường và xã hội trong hoạt động cấp tín dụng của ngành Ngân hàng.

**Bảng 1. Tỷ trọng thanh toán không dùng tiền mặt trong tổng phương tiện thanh toán giai đoạn 2015-2018**

Đơn vị: %

Chỉ tiêu	2015	2016	2017	2018
Tỷ trọng thanh toán trong tổng phương tiện thanh toán	100,0	100,0	100,0	100,0
Thanh toán không dùng tiền mặt	88,05	88,06	87,94	88,22
Thanh toán bằng tiền mặt	11,95	11,94	12,06	11,78

Nguồn: Ngân hàng Nhà nước

**Thứ nhất**, phát triển các sản phẩm, dịch vụ xanh

Hiện nay, các ngân hàng đang phát triển các dịch vụ ngân hàng điện tử - một trong những hoạt động làm xanh hóa hoạt động ngân hàng. Theo thống kê, hiện nay có 65 ngân hàng thương mại (NHTM) cung ứng dịch vụ internet banking, 35 cung ứng dịch vụ mobile banking và nhiều tổ chức trung gian cung ứng các dịch vụ thanh toán điện tử. Tuy nhiên, người dân Việt Nam vẫn có thói quen sử dụng tiền mặt, thống kê cũng cho thấy có đến 90% các giao dịch bằng thẻ đơn thuần là chỉ rút tiền tại máy ATM và chỉ có 10% còn lại là dùng để thanh toán qua POS.

Tại Chiến lược phát triển ngành Ngân hàng Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã đặt mục tiêu đẩy mạnh phát triển thanh toán không dùng tiền mặt, tối ưu hóa mạng lưới ATM và POS. Đến cuối năm 2020, tỷ trọng tiền mặt trên tổng phương tiện thanh toán ở dưới 10%, đến cuối năm 2025 con số này giảm xuống còn 8%.

Chính vì vậy, các ngân hàng cần phát triển sản phẩm, dịch vụ ngân hàng hiện đại, tạo cơ sở nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ ngân hàng... Đặc biệt, xu hướng “ngân hàng không giấy” sẽ trở nên phổ biến, dẫn đến giảm dần vai trò của các chi nhánh ngân hàng. Với CMCN 4.0, chi nhánh ngân hàng không phải là kênh phân phối mang lại nhiều lợi nhuận nhất trong tương lai.

Diễn hình như Sacombank không chỉ triển khai dịch vụ thanh toán hóa đơn điện tử từ khá lâu, mới đây, Sacombank cũng đã trở thành ngân hàng đầu tiên tại Việt Nam dùng hoàn toàn cấp mã Pin thẻ bằng hình thức in ra giấy để góp phần bảo vệ môi

trường; đồng thời, tiết kiệm chi phí, thời gian và hạn chế rủi ro.

Nằm trong xu hướng ngân hàng 4.0, ứng dụng mCard do Sacombank phát hành có thể xem như là một dạng ví thẻ tạo ra những trải nghiệm mới mẻ về sự tiện ích, hiện đại và an toàn bảo mật trong giao dịch thanh toán, giúp người dùng tiết kiệm thời gian và góp phần giảm thiểu những thủ tục giấy tờ truyền thống.

**Thứ hai**, về việc phát triển tín dụng xanh

Tín dụng xanh được hiểu là việc các tổ chức tín dụng cho vay đối với các nhu cầu tiêu dùng, đầu tư, sản xuất kinh doanh mà không gây rủi ro đến môi trường, góp phần bảo vệ hệ sinh thái chung. Khoảng 5 năm về trước, tín dụng xanh có lẽ là khái niệm còn khá mới mẻ với nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, khi xã hội phát triển, đời sống người dân và hoạt động sản xuất của doanh nghiệp ngày càng ảnh hưởng theo chiều hướng tiêu cực đến môi trường, thì khái niệm “tín dụng xanh” mới thực sự được quan tâm đúng mức.

Theo Chỉ thị số 03/CT-NHNN đã đề ra yêu cầu, các NHTM thúc đẩy cấp tín dụng xanh cho những dự án có mục tiêu rõ ràng về bảo vệ môi trường, khuyến khích hoạt động kinh doanh thân thiện với môi trường. Đầu năm 2017, NHNN ban hành Chỉ thị số 01/2017/CT-NHNN tiếp tục nhấn mạnh việc triển khai kế hoạch hành động của ngành Ngân hàng thực hiện chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh đến năm 2020.

Vì vậy, thời gian gần đây, nhiều ngân hàng triển khai nhiều chính sách ưu đãi trong việc cấp tín dụng xanh nhằm góp phần bảo vệ môi trường như: Nam A Bank đã ký kết với Quỹ Hợp tác khí hậu toàn cầu (GCPF) về việc triển khai Chương trình tín dụng xanh tại Việt Nam.

Với lãi suất ưu đãi khoảng 5 - 6% năm. Ngân hàng sẽ cấp tín dụng xanh trung và dài hạn cho các dự án thúc đẩy giảm khí thải CO<sub>2</sub> và các dự án tiết kiệm 20% nhu cầu năng lượng. HD Bank vừa đưa ra gói tín dụng 10.000 tỷ đồng dành cho các doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch trên cả nước. Lãi suất cho vay ưu đãi với mức giảm 1%/năm so với lãi suất thông thường, tài sản thế chấp

là tài sản hình thành từ vốn vay với tỷ lệ cho vay lên đến 80%, thời hạn vay tối đa 10 năm.

Xu hướng tín dụng xanh hướng tới phát triển toàn diện và bền vững có thể còn mạnh hơn trong thời gian tới với sự hỗ trợ mạnh mẽ về chính sách của cơ quan quản lý. Tuy nhiên, hiện các “dòng tín dụng xanh” phần lớn vẫn dựa trên các dự án có tài trợ quốc tế.

Bởi ngân hàng vẫn e ngại về rủi ro tín dụng từ các dự án đầu tư xanh. Theo thống kê của NHNN, hiện mới có 24% dự án xanh được các ngân hàng xây dựng quy trình thẩm định tín dụng, trong đó chủ yếu được thực hiện tại một số hội sở và chi nhánh của các ngân hàng như: BIDV, VietinBank, Vietcombank, Agribank, ACB, Sacombank, SHB, Viet A bank, OCB, HSBC...

**Thứ ba**, giảm thải khí cacbon trong hoạt động nội bộ ngân hàng

Hiện nay, quy mô ngày càng tăng của các ngân hàng làm tăng lượng khí thải cac-bon ra môi trường xung quanh. Với số lượng các chi nhánh không lồ, các ngân hàng sẽ làm tăng đáng kể lượng khí thải cacbon vào môi trường do sử dụng nhiều năng lượng, máy điều hòa, thiết bị in ấn... Để giảm lượng cacbon khách hàng cần thay đổi thói quen sử dụng thanh toán không dùng tiền mặt và giao dịch qua ngân hàng điện tử.

### Đề xuất và kết luận

Nhằm tiếp tục thúc đẩy phát triển ngân hàng xanh trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, trong thời gian tới cần chú ý một số giải pháp sau:

**Một là**, NHNN cần phối hợp với các bộ, ngành để đưa ra một danh mục cụ thể các lĩnh vực, ngành nghề cần ưu tiên hỗ trợ, cũng như cần hạn chế trong chiến lược phát triển ngân hàng xanh để các NHTM tham khảo làm căn cứ trong quá trình cấp tín dụng cho các dự án; đồng thời, cần có chế tài xử phạt đối với các NHTM tài trợ tín dụng cho các dự án có ảnh hưởng nghiêm trọng đến môi trường và xã hội...

**Hai là**, các NHTM cần tăng cường đánh giá tác động của các dự án đến môi trường, xã hội như: Thẩm định yếu tố rủi ro về môi trường và an sinh xã hội của dự án trước khi cấp tín dụng; loại trừ hoặc hạn chế cấp tín dụng đối với các dự án có

khả năng ảnh hưởng lớn và nghiêm trọng đến môi trường xã hội.

**Ba là**, để phát triển tín dụng xanh một cách có hiệu quả, các ngân hàng sẽ phải đầu tư cho hệ thống quản lý rủi ro môi trường và xã hội, đào tạo chuyên môn, nâng cao năng lực cho nhân viên... trong lĩnh vực tín dụng xanh. Việc này sẽ phát sinh chi phí không nhỏ cho các ngân hàng.

**Bốn là**, chuyển đổi hoạt động sang sử dụng nền tảng công nghệ hiện đại. Áp dụng công nghệ trong việc quản lý dữ liệu thông tin giúp hạn chế nguồn nhân lực và đầu tư cơ sở hạ tầng. Việc khuyến khích khách hàng sử dụng ngân hàng điện tử, giúp loại bỏ lãng phí giấy, tiết kiệm nhiên liệu, giảm chi phí in ấn, giảm phát thải carbon.

**Năm là**, xây dựng các kênh thanh toán xanh, khách hàng có thể trực tiếp đi đến quầy ATM, sử dụng thẻ nộp tiền để gửi tiền và rút tiền cùng một lúc mà khách hàng không cần phải điền vào các phiếu rút tiền và gửi tiền.

**Sáu là**, thiết lập quỹ tài chính xanh để có thể tiếp cận các nguồn tài trợ quốc tế, ví dụ, Quỹ Khí hậu xanh, các định chế tài chính cần được khuyến khích và có nghĩa vụ thiết lập các chính sách nội bộ về ngân hàng xanh, tín dụng xanh, các chính sách về quản trị rủi ro...

**Bảy là**, xây dựng trụ sở xanh. Việc xây dựng trụ sở xanh, giúp nâng cao nhận thức của khách hàng về hoạt động ngân hàng xanh, bên cạnh đó giúp nâng cao hình ảnh thương hiệu của ngân hàng, tăng lợi thế cạnh tranh.

**Tám là**, chủ động tuyên truyền cho khách hàng của ngân hàng về lợi ích của tín dụng xanh. Ngoài các doanh nghiệp, khách hàng của ngân hàng chính là cầu nối mang tín dụng xanh đến nền kinh tế qua các hoạt động đầu tư xanh của mình.

### Tài liệu tham khảo:

Trần Thị Thanh Tú, Trần Thị Hoàng Yến (2016), “Đánh giá thực tiễn ngân hàng xanh ở Việt Nam theo thông lệ quốc tế”, *Tạp chí Ngân hàng* số 16;

Vũ Thị Kim Oanh (2015), “Ngân hàng xanh - Kinh nghiệm quốc tế và khuyến nghị cho Việt Nam”, *Tạp chí Thị trường Tài chính - Tiền tệ* số 16;

Nguyễn Thị Doan Trang (2018), “Phát triển ngân hàng xanh ở Việt Nam - trách nhiệm xã hội trong việc bảo vệ môi trường”, *Tạp chí Khoa học và Đào tạo ngân hàng* số 190;

Số liệu thống kê từ website Ngân hàng Nhà nước.

# TIẾP CẬN TÀI CHÍNH CỦA DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

Ths. Hoàng Hải Ninh\*

*Doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) có vai trò quan trọng trong sự phát triển của nền kinh tế nước ta. Những đóng góp của các doanh nghiệp này đã góp phần lấp đầy những khoảng trống nhỏ trong thị trường, tạo việc làm và thúc đẩy nền kinh tế phát triển. Tuy nhiên, trước bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam, nhất là về tiếp cận các nguồn tài chính. Bài viết này tập trung đánh giá thực trạng tiếp cận nguồn tài chính của DNVVN của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, từ đó chỉ ra nguyên nhân, hạn chế và đề xuất một số kiến nghị giúp tăng khả năng tiếp cận hiệu quả nguồn tài chính cho DNVVN phát triển trong thời gian tới.*

• Từ khóa: doanh nghiệp vừa và nhỏ, tiếp cận tài chính, hội nhập kinh tế quốc tế.

*Small and medium enterprises (SMEs) have played an important role in the development of Vietnam's economy. The contributions of these businesses have filled small gaps in the market, created jobs and boosted the economy. However, in the context of international economic integration, there are many opportunities and challenges for Vietnam's SMEs, especially in terms of accessing financial resources. This article focuses on evaluating the status quo of accessing financial resources of Vietnam's SMEs in the context of international economic integration, thereby pointing out the causes, limitations and recommendations to increase the ability to access financial resources effectively for SMEs in the near future.*

• Keywords:

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Tổng quan các nghiên cứu về tiếp cận tài chính của doanh nghiệp vừa và nhỏ

Tiếp cận tài chính là chủ đề được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới. Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng việc tiếp cận tài chính của DNVVN là yếu tố quyết định quan trọng về khả năng tồn tại và phát triển của DNVVN, và ảnh hưởng đến sự phát triển và ổn định kinh tế của một quốc gia. Khi doanh nghiệp lợi thế về tài chính sẽ

có cơ hội đẩy mạnh phát triển hơn so với các doanh nghiệp khác (Trần Thị Thanh Tú và Đinh Thị Thanh Vân, 2015). Sự ổn định tài chính của doanh nghiệp vừa và nhỏ là một yếu tố quyết định quan trọng trong việc tung ra các sản phẩm mới và cải thiện chuyển giao kiến thức (Ayyagari và cộng sự, 2008) và tiếp cận tài chính của DNVVN là chìa khóa để đạt được tăng trưởng việc làm cao hơn (Campello và Larrain, 2014). Theo Galindo và Micco (2007) việc thiếu khả năng tiếp cận tài chính đầy đủ đã cản trở các DNVVN mở rộng hoạt động kinh doanh và nâng cao chất lượng sản phẩm. Bên cạnh đó, hạn chế về khả năng tiếp cận tài chính cũng là nguyên nhân dẫn đến phá sản của các DNVVN (Britto và cộng sự, 2002). Cơ hội tiếp cận tài chính của DNVVN tùy thuộc vào mức độ phát triển sản phẩm tài chính và thị trường tài chính của mỗi quốc gia. Các nguồn lực tài chính sẵn có bên ngoài doanh nghiệp, tuy nhiên việc tiếp cận được hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Jiang và cộng sự (2014) đề cập đến hai loại hình nguồn tài chính bao gồm: (i) nguồn tài chính bên trong doanh nghiệp với phần lớn đến từ lợi nhuận giữ lại và khấu hao; (ii) nguồn tài chính bên ngoài được tiếp cận từ việc phát hành cổ phiếu, trái phiếu, các khoản vay (như vay từ ngân hàng hoặc nguồn tài chính từ các tổ chức tài chính phi ngân hàng),...

Ở nhiều quốc gia tài chính ngân hàng vẫn là nguồn tài chính chủ yếu của doanh nghiệp (Siedschlag, 2014). Những bất cập của tiếp cận tài chính có thể xuất hiện khi có sự bất cân xứng thông tin giữa người vay và người cho vay trong phân bổ tín dụng của ngân hàng hoặc tổ chức tài

\* Học viện Tài chính



chính phi ngân hàng. Ví dụ như khi các tổ chức này không có các công cụ đánh giá đầy đủ năng lực của DNVTN như tài sản thế chấp và chất lượng các dự án (Stiglitz và Weiss, 2018). Công nghệ cho vay rất quan trọng trong việc đảm bảo tiếp cận tài chính cho các DNVTN, việc sử dụng các công nghệ cho vay hiệu quả làm giảm các bất lợi của DNVTN khi tiếp cận các nguồn tài chính của tổ chức tín dụng (Berger và Udén, 2011). Bên cạnh đó theo Doherty (2013), các nguồn vốn huy động từ cộng đồng cũng được nhiều DNVTN quan tâm, phương thức huy động này được đánh giá có nhiều tính ưu việt và thu hút sự chú ý của các quỹ tài trợ, cứu trợ vốn cho các công ty khởi nghiệp và các dự án cộng đồng.

Đề cập đến khả năng tiếp cận tài chính của DNVTN ở Việt Nam, Theo Cần Văn Lực (2016) nguồn vốn dành cho DNVTN bao gồm: vốn tự có, vốn góp; nguồn vốn tín dụng, bảo lãnh, chiết khấu, thuê tài chính; nguồn vốn ngân sách nhà nước; nguồn vốn nước ngoài; nguồn vốn huy động từ thị trường vốn thông qua chứng khoán và trái phiếu; vốn đối tác trả chậm, tín dụng thương mại,... Phạm Thị Thu Hằng (2012) chỉ ra 70% doanh nghiệp tiếp cận nguồn vốn tín dụng ngân hàng là nguồn chính để huy động vốn. Xuất phát điểm DNVTN Việt Nam có vốn ít, đầu tư mở rộng sản xuất cần vay vốn phải có tài sản thế chấp. Cơ chế tiếp cận vốn như vậy là rào cản để các DNVTN có nguồn tài chính để phát triển. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Cảnh và cộng sự (2008) cũng cho rằng khả năng tiếp cận vốn tín dụng ngân hàng cũng như các nguồn vốn tín dụng ưu đãi từ các quỹ tài chính nhà nước của DNVTN thuộc khu vực kinh tế tư nhân gặp một số khó khăn, từ đó ảnh hưởng nhiều đến việc mở rộng sản xuất, đầu tư công nghệ mới và mở rộng thị trường (Lưu Thị Phương, 2019). Ở Việt Nam, tiếp cận tài chính thực sự trở thành điểm nghẽn đối với sự phát triển khu vực doanh nghiệp tư nhân nói chung và DNVTN nói riêng (Ban Kinh tế Trung Ương, 2017). Trần Thị Thanh Tú và Đinh Thị Thanh Vân (2015) cho rằng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các DNVTN có nhiều cơ hội hơn nhưng cũng đối mặt với nhiều thách thức trong tiếp cận tài chính. Thời kỳ nền kinh tế chịu ảnh hưởng nặng nề của khủng hoảng tài chính toàn cầu, các DNVTN đã phải “gồng mình” để tồn tại trong khủng hoảng. Do vậy vai trò của các chính sách hỗ trợ vốn của nhà nước cũng như sự nỗ lực của doanh nghiệp trong việc tiếp cận tài chính có vai trò hết sức quan trọng. Bên cạnh đó, hạn chế về nhân lực

và trình độ quản lý cũng là nguyên nhân dẫn đến những khó khăn đối với DNVTN trong việc tiếp cận các cơ hội đầu tư khả thi.

## 2. Thực trạng tiếp cận tài chính của doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế

### 2.1. Giới thiệu về doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam

Thuật ngữ DNVTN được sử dụng rộng rãi phổ biến trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Thông thường các DNVTN được định nghĩa là những doanh nghiệp có vốn mỏng, sử dụng ít lao động và có quy mô hoạt động nhỏ bé (thường được đo lường qua chỉ số doanh thu hàng năm). Các DNVTN cũng có thể được chia thành các doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa (theo World Bank). Các tiêu chí này phản ánh khá đúng về bản chất của vấn đề, tuy nhiên chỉ mang tính chất định tính không rõ ràng nên khó xác định ở các nền kinh tế có quy mô khác nhau tại các quốc gia khác nhau trên thế giới. Do đó, trên thế giới và các quốc gia thường đưa ra tiêu chí định lượng để việc xác định và phân loại được rõ ràng hơn.

Tiêu chí định lượng được xây dựng trên các chỉ tiêu cụ thể về số lượng lao động, tổng giá trị tài sản (hay tổng vốn), doanh thu hoặc lợi nhuận của doanh nghiệp. Số lao động có thể là số lao động trung bình trong danh sách hoặc số lao động thường xuyên thực tế của doanh nghiệp. Tài sản hoặc vốn có thể bao gồm tổng giá trị tài sản (hay vốn) cố định hoặc giá trị tài sản (hay vốn) còn lại của doanh nghiệp.

Ngân hàng thế giới (World Bank - WB) chia các doanh nghiệp thành ba loại: doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa. Các tiêu chí để phân loại DNVTN của WB chủ yếu dựa vào số lượng lao động bình quân, tài sản và doanh thu hàng năm của doanh nghiệp.

**Bảng 1: Tiêu chí phân loại DNVTN của World Bank**

Quy mô	Số lao động	VKD	Doanh thu hàng năm
Siêu nhỏ	<10	< \$100,000	< \$100,000
Nhỏ	<50	< \$3 triệu	< \$3 triệu
Vừa	<300	< \$15 triệu	< \$15 triệu

*Nguồn: Tổng hợp từ World Bank*

Tuy nhiên, tại mỗi một quốc gia có quy mô nền kinh tế khác nhau và tùy thuộc từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế thì tiêu chí phân loại DNVTN

cũng khác nhau. Tại Việt Nam, theo Điều 6 Nghị định số 39/2018/NĐ-CP ngày 11/03/2018 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật hỗ trợ DNVVN thì các DNVVN được phân theo quy mô bao gồm doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp vừa. Cụ thể như sau:

(1) Doanh nghiệp siêu nhỏ trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu của năm không quá 3 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng.

Doanh nghiệp siêu nhỏ trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu không quá 10 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng.

(2) Doanh nghiệp nhỏ trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 100 người và tổng doanh thu của năm không quá 50 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 20 tỷ đồng, nhưng không phải là doanh nghiệp siêu nhỏ theo quy định tại khoản 1 Điều này.

Doanh nghiệp nhỏ trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 50 người và tổng doanh thu của năm không quá 100 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 50 tỷ đồng, nhưng không phải là doanh nghiệp siêu nhỏ theo quy định tại khoản 1 Điều này.

(3) Doanh nghiệp vừa trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 200 người và tổng doanh thu của năm không quá 200 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng, nhưng không phải là doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp siêu

nhỏ theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này.

Doanh nghiệp vừa trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 100 người và tổng doanh thu của năm không quá 300 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng, nhưng không phải là doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này.

Trước đó đã có một số văn bản quy định tiêu chí để xác định DNVVN là công văn số 681/1998/CP-KTN; nghị định NĐ 90/2001/NĐ-CP; nghị định NDD56/2009/NĐ-CP. Qua các văn bản pháp lý này có thể thấy các tiêu chí có sự thay đổi qua các năm. Điều này chứng tỏ tùy thuộc từng điều kiện cụ thể trong quá trình phát triển của nền kinh tế và mỗi quốc gia thì tiêu chí xác định DNVVN cũng thay đổi. Các tiêu chí xác định DNVVN như số lượng công nhân bình quân, tổng doanh thu và tổng nguồn vốn có chiều hướng tăng dần qua các năm. Điều này cho thấy đa số các doanh nghiệp nhỏ và vừa đang ở trạng thái dần đi vào ổn định trong hoạt động kinh doanh hoặc đã ổn định kinh doanh.

Theo Tổng cục Thống kê thì hiện nay ở Việt Nam trong gần 600.000 doanh nghiệp hiện đang hoạt động, có đến hơn 98% là các DNVVN (trong đó: số doanh nghiệp vừa chiếm 2,2%, doanh nghiệp nhỏ chiếm 29,6% và còn lại 68,2% là siêu nhỏ). Tổng quy mô vốn của các DNVVN chiếm khoảng 40,9% tổng nguồn vốn huy động vào sản xuất kinh doanh của toàn khu vực doanh nghiệp. Hàng năm, các DNVVN cũng tạo ra gần 60% việc làm (chiếm 42,2% số lao động), 44,8% doanh thu, đóng góp khoảng 40% GDP, 33% giá trị sản lượng công nghiệp, 30% giá trị hàng hóa xuất khẩu và đóng góp 29,3% cho ngân sách nhà nước.

So với các doanh nghiệp quy mô lớn, các DNVVN có ưu thế là thành lập và rút lui một cách dễ dàng trên thị trường, các quyết định kinh doanh được đưa ra linh hoạt, lĩnh vực hoạt động kinh doanh

**Bảng 2: Phân loại DNNVV tại Việt Nam theo Nghị định 39/2018/NĐ-CP**

	DN siêu nhỏ		DN nhỏ		DN vừa	
	Số lao động	Tổng doanh thu (hoặc Tổng VKD)	Số lao động	Tổng doanh thu (hoặc Tổng VKD)	Số lao động	Tổng doanh thu (hoặc Tổng VKD)
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	≤ 10	DT ≤ 3 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 3 tỷ đồng)	≤ 100	DT ≤ 50 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 20 tỷ đồng)	≤ 200	DT ≤ 200 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 100 tỷ đồng)
II. Công nghiệp và xây dựng	≤ 10	DT ≤ 3 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 3 tỷ đồng)	≤ 100	DT ≤ 50 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 20 tỷ đồng)	≤ 200	DT ≤ 200 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 100 tỷ đồng)
III. Thương mại và dịch vụ	≤ 10	DT ≤ 10 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 3 tỷ đồng)	≤ 50	DT ≤ 100 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 50 tỷ đồng)	≤ 100	DT ≤ 300 tỷ đồng (hoặc VKD ≤ 100 tỷ đồng)

Nguồn: Nghị định số 39/2018/NĐ-CP

rộng rãi. Nhờ vào những lợi thế này, các DNVTN giải quyết một lượng công ăn việc làm tương đối lớn cho lực lượng lao động, khai thác nguyên liệu và tài nguyên thiên nhiên tại các địa phương; từ đó đóng góp cho ngân sách và tăng trưởng kinh tế của các địa phương cũng như cả nước. Mặc dù có vai trò quan trọng và chiếm tỷ lệ lớn trong nền kinh tế, là động lực cho tăng trưởng phát triển kinh tế của Việt Nam nhưng các DNVTN hiện nay gặp rất nhiều khó khăn trong hoạt động, nhất là việc tiếp cận các nguồn tài chính, do vậy mà việc mở rộng kinh doanh, đầu tư vào những chiến lược kinh doanh dài hạn và phát triển công nghệ cũng còn gặp khó khăn và thách thức.

## 2.2. Tiếp cận tài chính của DNVTN

Vốn cung ứng cho các DNVTN thường được huy động thông qua các kênh chủ yếu, bao gồm: (i) thông qua hệ thống các TCTD; (ii) thông qua thị trường tài chính bằng cách phát hành cổ phiếu và trái phiếu ra công chúng. Tại các nền kinh tế phát triển, hệ thống TCTD sẽ đảm nhận vai trò cung ứng vốn ngắn hạn. Nhu cầu vốn trung và dài hạn sẽ do thị trường tài chính đảm nhận vai trò chủ đạo.

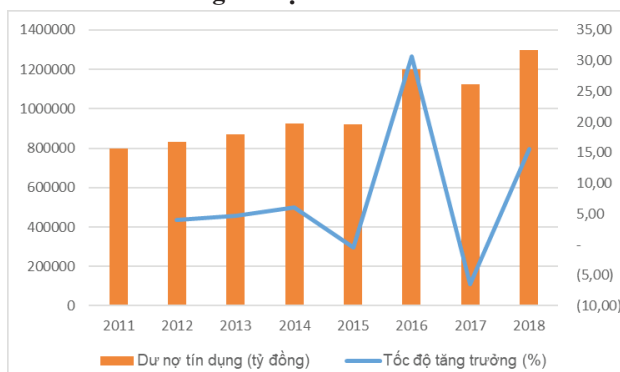
### 2.2.1. Tiếp cận nguồn vốn vay tín dụng ngân hàng của doanh nghiệp vừa và nhỏ

Tín dụng ngân hàng là một trong những kênh quan trọng giúp doanh nghiệp nói chung, DNVTN nói riêng bổ sung cho nguồn vốn thiếu hụt của mình trong quá trình sản xuất và hoạt động của họ. Như đã nói ở trên, DNVTN chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số doanh nghiệp của Việt Nam, là cấu thành chính trong tăng trưởng hàng năm của nền kinh tế, giúp tạo nhiều công ăn việc làm cho người lao động. Nhận thức rõ được tầm quan trọng của các DNVTN, Chính phủ Việt Nam đã có nhiều chính sách để hỗ trợ các doanh nghiệp này trong việc tiếp cận với các kênh vốn khác nhau- đặc biệt trong kênh cung ứng tín dụng của ngân hàng. Nhằm đẩy mạnh hoạt động cho vay của tổ chức tín dụng với DNVTN, Ngân hàng nhà nước (NHNN) Việt Nam đã ban hành các văn bản có liên quan, như Quyết định số 1627/2001/QĐ-NHNN năm 2001 và được thay thế bởi thông tư số 39/2016/TT-NHNN. Sự thay đổi trong các văn bản pháp luật đã tạo điều kiện phần nào giúp cho các DNVTN tiếp cận dễ dàng hơn với tín dụng ngân hàng, tốc độ tăng trưởng rõ rệt qua từng năm.

Tốc độ tăng trưởng của kênh tín dụng ngân hàng cho các DNVTN Việt Nam có xu hướng biến động

manh, đặc biệt trong giai đoạn 2014-2018. Điểm điểm tăng trưởng của kênh tín dụng ngân hàng đạt tốc độ 30,77% năm 2016, sau khi có sự sụt giảm 0,45% năm 2015. Tình trạng tăng giảm dư nợ tín dụng đối với DNVTN Việt Nam tiếp tục được tái hiện vào năm 2017 và 2018 với tốc độ tăng trưởng lần lượt là -6,43% và 15,57%.

Hình 1.1: Tổng dư nợ tín dụng DNVTN giai đoạn 2011-2018



Nguồn: NHNN

Mặc dù dư nợ tín dụng ngân hàng cho các DNVTN của Việt Nam đã gia tăng theo từng năm về mặt số lượng, nhưng số lượng DNVTN tiếp cận được với nguồn vốn này còn rất khiêm tốn. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và đầu tư (2016) Việt Nam chỉ mới có khoảng 32% DNVTN có khả năng tiếp cận vốn, 35% DNVTN khó tiếp cận vốn và khoảng 33% DN không thể tiếp cận vốn (Nguyễn Hữu Mạnh, 2016). Nói cách khác, 70% DNVTN Việt Nam phải sử dụng nguồn vốn tự có của mình hoặc tiếp cận các nguồn vốn khác- những nguồn vốn có chi phí cao và chứa đựng nhiều rủi ro (Ngô Xuân Thanh, 2019). Tỷ lệ của dư nợ tín dụng ngân hàng cho DNVTN so với tỷ lệ về số lượng DNVTN của Việt Nam còn chưa tương xứng. Nếu như dư nợ tín dụng ngân hàng cho các DNVTN trong giai đoạn 2012-2017 là từ 22%-25%, thì tỷ lệ số lượng DNVTN trong tổng số doanh nghiệp Việt Nam lại đạt mức 97%- 98,1% (Ngô Xuân Thanh, 2019). Từ đây cho thấy sự khó khăn, bối rối và sự “tắc nghẽn” khi tiếp cận vốn tín dụng ngân hàng của các DNVTN Việt Nam, đặc biệt khi bức tường mang tên tài sản thế chấp vẫn còn tồn tại.

### 2.2.2. Tiếp cận tài chính thông qua thị trường tài chính

Thông qua thị trường tài chính, DNVTN nếu tiếp cận được nguồn tài chính sẽ đến chủ yếu từ hoạt động phát hành trái phiếu doanh nghiệp. Với sự bổ sung, sửa đổi của các văn bản pháp luật trong



nước, việc huy động vốn của DNVVN Việt Nam trong trung và dài hạn qua phát hành trái phiếu doanh nghiệp đã có những kết quả khả quan. Điều kiện để các DNVVN phát hành trái phiếu cũng được dễ dàng hóa, như: (1) quy định về kết quả hoạt động sản xuất - kinh doanh của năm liền kề trước năm DNVVN phát hành trái phiếu phải có lãi được tháo bỏ; (2) điều kiện để DNVVN phát hành trái phiếu thành nhiều đợt cũng được quy định bổ sung; (3) DNVVN không cần bắt buộc xây dựng phương án phát hành và đăng ký chương trình phát hành trái phiếu trong năm tài chính,...

Mặc dù quy trình và điều kiện phát hành trái phiếu doanh nghiệp đã được tạo thuận lợi, nhưng thị trường trái phiếu doanh nghiệp Việt Nam vẫn chủ yếu là sân chơi dành cho các tập đoàn tư nhân lớn (thuộc khối doanh nghiệp vừa) theo hình thức phát hành riêng lẻ cho đối tác. Các doanh nghiệp nhỏ hoặc doanh nghiệp siêu nhỏ còn rất hiếm tham gia vào thị trường trái phiếu này (Ngô Xuân Thành, 2019). Một trong những nguyên nhân dẫn tới hạn chế phải kể đến đầu tiên là lãi suất huy động. So với tín dụng ngân hàng, lãi suất huy động trên thị trường chứng khoán sẽ cao hơn (thường từ 10%-12%) đã khiến cho kênh huy động vốn này chỉ phù hợp với các doanh nghiệp lớn- những doanh nghiệp có nhiều tài sản (Tạ Thanh Bình, 2019). Mặt khác, các DNVVN cũng gặp phải khó khăn khi tìm kiếm đối tác mua và các chi phí có liên quan trong minh bạch thông tin tài chính khi tham gia thị trường chứng khoán.

Bởi sự khó khăn trong tiếp cận vốn trên thị trường chứng khoán, đại đa số các DNVVN nghiêng về huy động vốn qua sàn cho vay ngang hàng (Lending platform: P2P), với những ưu thế vượt trội so với thị trường chứng khoán, như: (1) không cần thông qua trung gian tài chính khi P2P dựa trên nền tảng công nghệ số kết nối trực tiếp người cho vay và người đi vay; (2) chi phí huy động thấp; (3) thủ tục nhanh gọn, đơn giản. Đi cùng với những ưu thế nổi trội trên, P2P cũng phải đối mặt với những rủi ro nhất định, có thể kể đến như rủi ro mất khả năng thanh toán; chưa có văn bản pháp lý quy định khi có xảy ra tranh chấp; lãi suất thỏa thuận sẽ dẫn tới khó khăn trong cân đối doanh thu và trả lãi hàng tháng cho DNVVN.

**Kết luận:** Trước bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu, các DNVVN có nhiều cơ hội thuận lợi để mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh trong và ngoài nước, nhưng song song với cơ hội là những thách thức khó khăn trước sự cạnh tranh ngày càng gay

gắt của các doanh nghiệp trong và ngoài nước, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài. Vì vậy, các DNVVN cần phải không ngừng mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, đầu tư phát triển công nghệ, tăng cường sức mạnh nội lực của chính các doanh nghiệp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh. Muốn thực hiện được điều đó thì các DNVVN cần phải có nhiều cơ hội để tiếp cận các nguồn tài chính. Bài viết của các tác giả nhằm đưa ra một số kênh tiếp cận cũng như khái quát thực trạng tình hình tiếp cận các nguồn lực tài chính của các DNVVN để từ đó có thể mở rộng các nguồn tài chính có thể tiếp cận dễ dàng và thuận lợi hơn, tạo ra hướng đi cho các doanh nghiệp trong quá trình mở rộng quy mô, nguồn vốn cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh.

### Tài liệu tham khảo:

- Ayyagari, M., Demircuc-Kunt, a., Maksimovic, V., 2008. How important are financing constraints? The role of finance in the business environment. *World Bank Econ. Rev.* 22, 483–516
- Campello, M., Larrain, M., 2014. Enlarging the contracting space: Collateral menus, access to credit, and economic activity. *NBER Working Paper No. 21690* Galindo và Micco (2007).
- Britto, J., Vargas, M., Cassiolato, J.E., 2002. *Formatos organizacionais para financiamento de arranjos e sistemas de MPes. Interagir Para Competir: Promoção de Arranjos Produtivos e Inovativos No Brasi. SEBRAE, Brasília*, pp. 1–30.
- Tạ Thanh Bình (2019), *Thị trường chứng khoán và khả năng tiếp cận các nguồn cho doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam*, *Tạp chí ngân hàng số chuyên đề đặc biệt* 2019.
- Jiang, J., Lin, Z., Lin, C., “Financing Difficulties of SMEs from Its Financing Sources in China”, *Journal of Service Science and Management*, 7 (2014), 196
- Siedschlag, I., O’Toole, C., Murphy, G., O’Connell, B., 2014. *Access to External Financing and Firm Growth. ESRI: Background Study for the European Competitiveness Report*
- Stiglitz và Weiss (1981), *Credit rationing in Markets with imperfect information*. *America Economic Review* 71. No3. 393-410
- Doherty, L. and Norton, A. (2014), “Making and measuring “good” HR practice in an SME: ... 128-147. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2013-0017>.
- Trần Thị Thanh Tú và Đinh Thị Thanh Vân (2015), *Phát triển nguồn tài chính cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Hà Nội*, *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, tập số 31 (2015) 21-31
- Nguyễn Hữu Mạnh (2016), *Doanh nghiệp vừa và nhỏ tiếp cận vốn ngân hàng: Những vấn đề đặt ra*, *Diễn đàn khoa học tài chính tháng 9*
- Ngô Xuân Thành (2019), *Chính sách huy động, phân phối và sử dụng nguồn lực tài chính- tín dụng đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam*, *Thị trường tài chính tiền tệ* ngày 20/11/2019
- Phạm Thị Thu Hằng, “*Vốn của doanh nghiệp lấy từ đâu?*”, 2012. *Tham luận Hội thảo VCCI tháng 10/2012*.
- Lưu Thị Phương (2019), *Tác động của rào cản tài chính tiền tệ đến sự phát triển của doanh nghiệp*, *Tạp chí Tài chính (Taphitaichinh.vn)*
- Ban Kinh tế Trung ương (2017), *Chẩn đoán tăng trưởng kinh tế Việt Nam*
- <https://www.worldbank.org>
- <https://www.sbv.gov.vn>
- <https://cefr.uel.edu.vn/Resources/Docs/SubDomain/cefr/B%3%A1o%20c%3%A1o%20th%20C%6%B0%E1%BB%9Dng%20n%20i%20C%3%A1n%20l%20t%20t%20i%20E%20B%20F%20c%20E%20B%20Adn%20t%20i%20C%3%A1o%20ch%20C%3%A1Dnh%20c%20E%20BB%A7a%20DNNVV.pdf>



# TÁC ĐỘNG CỦA XUẤT KHẨU ĐẾN NĂNG SUẤT CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC

Ths. Bùi Đức Dương - Ths. Nguyễn Văn Tuấn\*

*Để đánh giá thực trạng, xu hướng biến động theo thời gian trong mối liên hệ giữa xuất khẩu và năng suất lao động, từ lâu các nghiên cứu đã áp dụng các kỹ thuật ước lượng như GMM, OP, LP... Nghiên cứu ngoài việc áp dụng các kỹ thuật ước lượng trên còn áp dụng các phương pháp tổng hợp, phân tích nhằm đánh giá để đưa ra những gợi ý chính sách xuất khẩu nhằm tạo thuận lợi, nâng cao năng suất cho hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn các tỉnh miền núi phía Bắc.*

• Từ khóa: TFP, xuất khẩu, GMM, OP, LP.

*To evaluate status, trending fluctuations during the connection between export and productivity through time, since before research has applied estimation techniques such as GMM, OP, LP... Beside applying those estimation techniques mentioned above in research, synthetic and analysis method are also used for evaluating to propose usable export policies in aim to create an advantage, enhance productivity for small and medium-sized enterprises on mountainous provinces area in the East.*

• Keywords: TFP, Export, GMM, OP, LP.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phân biên: 10/02/2020

Ngày nhận phân biên: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Giới thiệu

Hiện nay, với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế giữa các quốc gia trên thế giới dẫn đến sự thay đổi chính sách của các nước theo hướng tạo ra môi trường kinh doanh thuận lợi cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN). Một số nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra rằng xuất khẩu đóng vai trò quan trọng cho việc tăng năng suất của DNVVN như Bernard và Jensen (1997, 1999, 2003); Crepon và cộng sự (1998); Lee và Kang (2007); Hedge và Shapira (2007); Aw và cộng sự (2008); Arza và Lopez (2010); Dollar và

cộng sự (2005); Hallward-Dreameier và cộng sự (2003); Beck và cộng sự (2005).

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, thực tiễn hoạt động xuất khẩu của Việt Nam, cho thấy giá trị xuất khẩu của Việt Nam có sự tăng trưởng mạnh mẽ trong giai đoạn 2000 đến 2018 với tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn này là 18,1%/năm. Cùng với sự phát triển của xuất khẩu, cơ cấu các nhóm hàng xuất khẩu của Việt Nam đã có những chuyển dịch theo chiều hướng tích cực, tăng dần tỉ trọng ngành công nghiệp và nông sản chất lượng cao, giảm dần các mặt hàng nhiên liệu, khoáng sản, sản phẩm thô, sơ chế, năng suất giữa các ngành kinh tế này hiện tại cũng có sự khác biệt đáng kể.

Dựa trên thực trạng được phân tích ở trên, tác giả sẽ tập trung vào việc giải quyết một số câu hỏi thật sự xuất khẩu có tác động đến năng suất lao động không? Những đặc điểm cơ bản của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến năng suất lao động không?

## 2. Phương pháp và dữ liệu cho nghiên cứu

### 2.1. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình thực nghiệm

#### 2.1.1. Giả thuyết nghiên cứu

Các giả thuyết nghiên cứu này được xây dựng trên dựa trên lý thuyết về cơ chế “học hỏi thông qua xuất khẩu” và quá trình phân tích thực trạng dựa trên số liệu thực tế của Việt Nam.

\* Học viện Chính sách và Phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

*Giả thuyết H1:* Ảnh hưởng của xuất khẩu lên TFP của các doanh nghiệp là dương (cơ chế học hỏi thông qua xuất khẩu)

### 2.1.2. Mô hình kiểm định giả thuyết

Để nghiên cứu cơ chế học hỏi thông qua xuất khẩu, nghiên cứu áp dụng mô hình nghiên cứu thực nghiệm của Bernard và Jensen (1997, 1999, 2003). Theo đó, nghiên cứu sử dụng biến phụ thuộc là năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) để đo lường cơ chế học hỏi thông qua xuất khẩu lý do: một là, các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu có thể học hỏi thông qua thị trường nước ngoài có thể dẫn đến sự phát triển công nghệ (Hejazi và Safarian, 1999; AW và cộng sự, 2007) mà điều này sẽ dẫn đến hiệu quả doanh nghiệp; hai là cải thiện năng suất có thể phản ánh sự thành công của doanh nghiệp trong việc ứng dụng kiến thức mới vào trong sản xuất.

Biến độc lập chính trong mô hình nghiên cứu là biến xuất khẩu, vì biến xuất khẩu sẽ đánh giá việc khi doanh nghiệp tham gia hay không tham gia xuất khẩu có ảnh hưởng hay không ảnh hưởng tới năng suất (Bernard và Jensen, 1999; Salomon và Jin, 2008; Salomon và Shaver, 2005).

Đối với biến kiểm soát, nghiên cứu sử dụng nhóm biến kiểm soát liên quan đến đặc điểm của doanh nghiệp (hình thức sở hữu, tuổi của doanh nghiệp), nhóm biến liên quan đến ngành được đưa vào mô hình để kiểm soát sự khác biệt về năng suất theo ngành, nhóm biến liên quan đến đặc điểm của doanh nghiệp (mức trang bị vốn trên lao động, mức tiền lương trung bình của doanh nghiệp). Theo đó, mô hình kiểm định giả thuyết H1 ảnh hưởng của xuất khẩu lên năng suất các yếu tố như sau:

$$tfp_{it} = \beta_1 + \beta_2 d * giatrixk_{it} + \beta_3 lc_{it} + \beta_4 kl_{it} + \beta_5 tuoi_{it} + \beta_6 tuoi_{it}^2 + \beta_7 ngành_{it} + e_{it}$$

Trong đó:

$tfp_{it}$ : Năng suất nhân tố tổng hợp của doanh nghiệp  $i$  tại thời điểm  $t$

$giatrixk_{it}$ : Logarit tự nhiên giá trị xuất khẩu của doanh nghiệp  $i$  tại thời điểm  $t$

$d$ : bằng 0 nếu doanh nghiệp không xuất khẩu, bằng 1 nếu doanh nghiệp xuất khẩu

$tui_{it}$ : Tuổi của doanh nghiệp  $i$  tại thời điểm  $t$

$tui_{it}^2$ : Tuổi bình phương của doanh nghiệp  $i$

tại thời điểm  $t$

$lc_{it}$ : Tiền lương trung bình của doanh nghiệp  $i$  tại thời điểm  $t$

$kl_{it}$ : Mức trang bị vốn trên đầu người của doanh nghiệp  $i$  ngành  $j$  tại thời điểm  $t$

$ngành_{it}$ : Biến giả ngành

### 2.1.3. Phương pháp ước lượng

Nghiên cứu kiểm tra hiện tượng nội sinh bằng cách:

i) ước lượng mô hình bằng OLS và tạo phần dư,

ii) ước lượng OLS cho mô hình giữa phần dư và các biến độc lập.

Kết quả cho thấy không có tương quan giữa các biến độc lập và nhiễu (F- statistic rất nhỏ). Do đó, vấn đề nội sinh trong mô hình đã được loại trừ. Sau đó tác giả kiểm định lựa chọn phương pháp ước lượng phù hợp. Nghiên cứu sẽ sử dụng ước lượng ML cho số liệu mảng với kiểm định Hausman để lựa chọn phương pháp ước lượng phù hợp giữa hai ước lượng FE và RE (Baltagi, 2008 trang 320; Gujarati, 2004 trang 652).

### 2.2. Mô tả số liệu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này là số liệu phù hợp dựa trên điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê trong 6 năm (từ năm 2012 đến năm 2017) của các doanh nghiệp với tổng số quan sát là 65007.

Biến lao động ( $L$ ) tính bằng đơn vị người thể hiện bằng số công nhân có việc làm trong năm. Số liệu về lượng vốn ( $K$ ) và giá trị gia tăng (GTGT), doanh thu (DTHU) được tính bằng đơn vị triệu đồng, được điều chỉnh theo chỉ số giảm phát năm gốc là 1994. Các doanh nghiệp mà tuổi đời doanh nghiệp, tổng tài sản, doanh thu, lao động không dương bị loại bỏ. Trong nghiên cứu này giá trị gia tăng (GTGT) được sử dụng để ước tính năng suất nhân tố tổng hợp. Tuy nhiên, dữ liệu về giá trị gia tăng không có sẵn và cần được tính toán từ các thành phần liên quan. Theo Tổng cục Thống kê, giá trị gia tăng được xác định bằng tổng của hai thành phần là: (i) phần bù lao động và (ii) chi phí thuê vốn. Vì vậy, trong nghiên cứu này giá trị gia tăng sẽ được đo lường dựa trên cách tiếp cận nhân tố thu nhập, phương pháp xác định thu nhập của lao động và vốn một cách riêng biệt.

Bảng 1. Thống kê mô tả các biến số

	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Lao động (l)	65007	53.79428	345.4084	1	45301
Tư bản(k)	65007	6873.232	82322.95	0	1.02e+07
Mức trang bị vốn trên lao động (kl)	64979	175.092	976.778	0	130518.3
Tiền lương trung bình (lc)	48249	41.19549	448.3978	0	60157.67
GTGT (va)	65007	4006.587	46231.54	0	5390422
Doanh thu (doanhthu)	65007	37149.28	346361.8	1	2.00e+07
Giá trị xuất khẩu (giatrixk)	65007	885.8858	72825.66	0	1.74e+07
Tuổi của doanh nghiệp (tuoi)	65007	8.999077	4.761839	2	67

Nguồn: Tác giả ước lượng từ bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp

### 3. Kết quả và thảo luận

#### 3.1. Năng suất nhân tố tổng hợp của các doanh nghiệp

Từ kết quả ước lượng năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) hồi quy theo LP cho thấy TFP trung bình theo các phương pháp khác nhau dao động từ 4,5 đến 4,621 lần. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Van Biesebroeck (2003) cho rằng các kết quả ở các kỹ thuật ước lượng khác nhau có cùng mức độ tương đồng với nhau. Trong nghiên cứu này, trung bình TFP có xu hướng gia tăng dần trong giai đoạn 2012-2017, chỉ có năm 2015, 2016 giảm nhẹ. Như vậy có thể thấy, trong thời kỳ nghiên cứu, các doanh nghiệp xuất khẩu, cũng như nhà nước cũng đã tích cực trong việc nâng cao năng suất.

#### 3.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả ước lượng mô hình kiểm định giả thuyết: DN có tham gia hoạt động xuất khẩu có năng suất cao hơn DN không tham gia hoạt động

Bảng 2: LnTFP của doanh nghiệp xuất khẩu và không xuất khẩu

Năm	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Trung bình	.857408	.760346	.9174562	.954843	1.20929	1.30257
Doanh nghiệp xuất khẩu	1.09128	1.02437	1.114987	1.09797	1.25869	1.30443
Doanh nghiệp không xuất khẩu	.852062	.752567	.9128087	.95066	.593103	1.2803

Nguồn: Tác giả ước lượng từ bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp

xuất khẩu (cơ chế học hỏi thông qua xuất khẩu)

Tác giả kiểm tra đã kiểm tra hiện tượng nội sinh bằng cách: i) ước lượng mô hình bằng OLS và tạo phần dư, ii) ước lượng OLS cho mô hình giữa phần dư và các biến độc lập. Kết quả cho thấy không có tương quan giữa các biến độc lập và nhiễu. Do đó, vấn đề nội sinh trong mô hình đã được loại trừ. Sau đó tác giả kiểm định lựa chọn phương pháp ước lượng phù hợp.

Bảng 3: Kết quả hồi quy tác động của xuất khẩu đến TFP

VARIABLES	(1) FE	VARIABLES	(1) FE
Ingatrixk	0.0276** (0.0114)	time1	-0.0882*** (0.00713)
lnkl	-0.0475** (0.0220)	d	0.170*** (0.0301)
lnlc	0.587*** (0.0447)	_diff	-0.154*** (0.0527)
tuoi	0.0235* (0.0134)	lnkl	-0.122*** (0.00295)
tuoi2	0.000464* (0.000274)	lnlc	0.838*** (0.00456)
nganhnl	0.0393 (0.359)	tuoi	0.00429*** (0.000789)
nganhkk	0.197 (0.160)	Constant	-1.409*** (0.0175)
nganhcb3	0.215** (0.0962)	Observations	46,561
Constant	-0.804*** (0.190)	R-squared	0.431
Observations	858	RE	NO
Number of iddn	541		
RE	NO		

Standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Ghi chú: '\*\*\*', '\*\*' và '\*' chỉ ý nghĩa thống kê ở mức 1%, 5% và 10%.

Nguồn: Tác giả ước lượng từ bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp

**Ảnh hưởng của xuất khẩu đến TFP của các doanh nghiệp được thể hiện như sau:**

Dựa vào kết quả hồi quy, hệ số ước lượng của biến giá trị xuất khẩu thuận chiều tới TFP. Điều này nói lên khi giá trị xuất khẩu tăng thì TFP, năng suất lao động cũng tăng. Vì vậy xuất khẩu có tác động tích cực đến TFP của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp khi xuất khẩu sẽ nâng cao được năng suất điều này được lý giải như sau:

*Thứ nhất*, khi các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu thì tiếp thu, tích lũy kiến thức, ý tưởng, học hỏi thông qua đối tác xuất khẩu.

*Thứ hai*, khi xuất khẩu tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tiếp cận rộng rãi với kiến thức công nghệ, chuyển giao công nghệ thúc đẩy hoạt động nghiên cứu phát triển dẫn tới tiến bộ công nghệ, nhờ đó TFP tăng.

*Thứ ba*, khi tham gia vào thị trường xuất khẩu đòi hỏi các doanh nghiệp tiếp xúc với công nghệ và cạnh tranh nước ngoài sẽ tạo ra áp lực thúc đẩy các doanh nghiệp phải đổi mới, ra sản phẩm đạt tiêu chuẩn quốc tế, sử dụng nguồn vốn hiệu quả hơn, kích thích mức tiến bộ công nghệ một cách nhanh chóng, tạo từ đó TFP tăng.

*Thứ tư*, nâng cao năng suất lao động tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập và cải thiện đời sống cho người lao động.

***Ảnh hưởng của các yếu tố bên trong thể hiện đặc trưng của mỗi doanh nghiệp, các biến kiểm soát đến TFP của các doanh nghiệp được thể hiện như sau:***

Các hệ số ước lượng của biến biểu thị tiền lương trung bình, mức trang bị vốn trên đầu người của doanh nghiệp và tuổi doanh nghiệp đều có ý nghĩa thống kê cao với mức 1%, 5%

*Thứ nhất*, hệ số mức độ trang bị vốn trên đầu người (kl) có hệ số ước lượng âm và có ý nghĩa về mặt thống kê. Khi mức trang bị vốn trên đầu người tăng lên thì năng suất nhân tố tổng hợp giảm. Điều này chỉ ra rằng các doanh nghiệp vùng núi phía Bắc chưa thật sự sử dụng tốt nguồn vốn để phát triển nguồn nhân lực nhằm làm tăng năng suất nhân tố tổng hợp của các doanh nghiệp.

*Thứ hai*, dấu tiền lương trung bình (lc) dương cho biết tiền lương trung bình tăng lên có tác động tích cực đến TFP. Điều này chứng tỏ tiền lương là một trong những nhân tố quan trọng có thể dùng để cải thiện năng suất nhân tố tổng hợp của các doanh nghiệp. Thực tiễn và lý thuyết tiền lương hiệu quả cho thấy khi trình độ của người lao động càng cao thì doanh nghiệp chắc chắn sẽ phải tăng lương để có thể giữ người lao động ở lại doanh nghiệp.

*Thứ ba*, hệ số biến tuổi của doanh nghiệp mang giá trị dương, khi tuổi của doanh nghiệp tăng lên thì năng suất nhân tố tổng hợp cũng tăng.

*Thứ tư*, khi xem xét mô hình khác biệt trong khác biệt nghiên cứu phát hiện ra rằng những doanh nghiệp không xuất khẩu có năng suất thấp

hơn các doanh nghiệp xuất khẩu có ý nghĩa thống kê. Điều này chỉ ra rằng cần thực hiện tốt kinh tế xuất khẩu nhằm thúc đẩy năng suất lao động của các doanh nghiệp vùng núi phía Bắc.

#### 4. Kết luận và kiến nghị

Các nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm đã khẳng định ảnh hưởng tích cực của xuất khẩu tới năng suất của các doanh nghiệp Việt Nam. Tuy rằng, vùng Tây Bắc Bộ chiếm tỷ lệ ít nhất về doanh nghiệp có xuất khẩu, nhưng xuất khẩu cũng đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy năng suất của các doanh nghiệp.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đạt được, đề tài đưa ra một số kiến nghị nhằm thúc đẩy xuất khẩu, cũng như hỗ trợ các doanh nghiệp nâng cao năng suất, tăng khả năng hấp thụ hiệu ứng tích cực từ xuất khẩu. Cụ thể là hiện tại sự hấp thụ hiệu ứng tích cực từ xuất khẩu cần phải phát triển mạnh hơn vậy nên cần phải có các chính sách để nhân rộng giúp các doanh nghiệp trong vùng có sự hấp thụ đồng đều hơn. Vùng Tây Bắc Bộ xét chung cho toàn bộ doanh nghiệp vùng là có năng suất nhân tố tổng hợp là thấp nhất. Tuy nhiên Tây Bắc Bộ đặc điểm địa hình nhiều tiềm năng như khoáng sản, thủy điện, nông nghiệp nhưng trình độ lao động thấp, xuất khẩu chủ yếu là nguyên liệu thô, khai thác không hợp lý do đó cần phải có những định hướng rõ ràng cho doanh nghiệp. Vì vậy, cần phải tập trung nâng cao trình độ lao động và cải thiện địa hình, khó khăn mà vùng Tây Bắc Bộ gặp phải để hấp thụ tối đa hiệu ứng từ xuất khẩu.

#### Tài liệu tham khảo:

- Đào Thị Bích Thủy (2016), «Tác động lan tỏa của xuất khẩu đến tăng trưởng kinh tế Trường hợp của các nước ASEAN-5», *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 32, Số 3, tr.80-87.
- Levin A. and Raut L. K. (1997), "Complementarities between exports and Human Capital in Economic Growth: Evidence from semi-industrialized countries", *Economic Development and Cultural Change*, pp.155-74.
- Levinsohn, James & Petrin, Amil. (2003), "Estimating Production Functions Using Inputs to Control for Unobservables", *Review of Economic Studies*, 70 (2), pp. 317-41.
- Nguyễn Quang Hiệp (2014), "Mối quan hệ giữa xuất khẩu và tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam: Mô hình vòng xoắn tiền", *Tạp chí kinh tế phát triển*, số 210- T12/2014
- Olley, G.S. and A. Pakes (1996), "The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry", *Econometrica*, No.64 (6), pp. 1263-1297.
- Petrin, A., Poi, P., Levinsohn, J. (2004), "Production function estimation in Stata using inputs to control for unobservables", *The Stata Journal*, No.4(2), pp.113-123.
- Phạm Đình Long và Nguyễn Chí Tâm (2018), "Mối quan hệ giữa xuất khẩu và năng suất lao động của doanh nghiệp", *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 60(3), tr.50-58.
- Phan Thế Công (2011), "Mô hình tăng trưởng kinh tế dựa vào xuất khẩu của Việt Nam", *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh*, số 27, tr.265-275.



# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGÀNH THƯƠNG MẠI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

TS. Lê Hoàng Bá Huyền\*

*Phát triển thương mại, dịch vụ có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia nói chung và địa phương nói riêng nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Trên cơ sở sở phân tích thực trạng phát triển ngành thương mại tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2010 - 2020, từ đó bài viết đề xuất các giải pháp phát triển ngành thương mại địa phương trong giai đoạn tới, gồm có: i) Khuyến khích phát triển các loại hình tổ chức thương mại truyền thống và hiện đại; ii) Phát triển ngành dịch vụ thương mại trên cơ sở gắn kết chặt chẽ với sản xuất; iii) Đẩy mạnh giải pháp thu hút vốn phát triển thương mại; iv) Phát triển mở rộng thị trường tiêu thụ hàng hóa và dịch vụ. v) Đẩy mạnh giải pháp phát triển nguồn nhân lực thương mại; vi) Phát triển hệ thống hạ tầng thương mại hài hòa, đồng bộ giữa hạ tầng thương mại hiện đại và truyền thống, giữa thị trường đô thị và nông thôn để xây dựng nền thương mại hiện đại và bền vững.*

• Từ khóa: thương mại, Thanh Hóa, hội nhập quốc tế.

Trade and service development plays an important role in the socio-economic development of the nation in general and the locality in particular, in the context of globalization. On the basis of analyzing the current situation of developing the Thanh Hoa's trade sector in the period of 2010-2020, from there, the study has some policy implication to developing the trade sector of locality in the coming period, including: i) Encouraging development traditional and modern trade organizations; ii) Developing commercial services on the basis of close association with production; iii) Promoting solutions to attract capital to developing the trade; iv) Expanding consumption market of goods and services; v) Promoting solutions for developing commercial human resources; vi) Developing a harmonious and synchronous trade infrastructure system between modern and traditional trade infrastructure, between urban and rural markets to build a modern and sustainable trade sector.

• Keywords: trade, Thanh Hoa, globalization.

Ngày nhận bài: 01/3/2020

Ngày chuyển phản biện: 07/3/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

địa tại Thanh Hóa duy trì tốc độ tăng trưởng tốt. Cụ thể, tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ năm 2020 ước đạt 118.000 tỷ đồng, tăng gấp 1,9 lần so với năm 2015 và 5,7 lần năm 2010. Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2011 - 2020 ước đạt 19,1%/năm; trong đó, giai đoạn 2011 - 2015 đạt 24,5%; giai đoạn 2016 - 2020 tốc độ tăng trưởng có dấu hiệu tăng chậm lại, ước đạt 13,9%. Nếu loại trừ yếu tố giá, tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2011 - 2020 ước đạt 12,9%/năm, cao hơn so với bình quân chung cả nước (7%/năm). Kết quả này được phân tích cụ thể theo thành phần kinh tế và theo ngành kinh doanh như sau:

Thứ nhất, nếu phân theo thành phần kinh tế thì trong giai đoạn 2011 - 2020, khu vực kinh tế ngoài nhà nước tiếp tục thể hiện vai trò chi phối thị trường toàn tỉnh. Giai đoạn 2016 - 2020, tỷ trọng tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ chiếm từ 95,8% đến 97% tổng mức bán lẻ toàn tỉnh, đạt mức tăng trưởng bình quân 14,2%/năm; tăng 4,3% so với thời kỳ năm 2011 - 2015 (92,7%). Các khu vực còn lại gồm Khu vực Kinh

## 1. Thực trạng phát triển ngành thương mại tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2010 - 2020

### 1.1. Thực trạng phát triển thương mại nội địa

#### 1.1.1. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng

Trong giai đoạn 2010 – 2020 thương mại nội

\* Trường Đại học Hồng Đức

tế Nhà nước và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài vẫn duy trì tốc độ tăng trưởng nhưng không cao, cụ thể: Khu vực kinh tế nhà nước đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 6,3%/năm, có xu hướng giảm dần từ 3,7% năm 2015 xuống còn 2,6% năm 2020; khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng bình quân 7%/năm, duy trì ở mức 0,4 - 0,5% trong tổng mức bán lẻ và doanh thu dịch vụ toàn tỉnh.

Thứ hai, phân theo ngành kinh doanh. Ngành kinh doanh thương nghiệp (bán lẻ, sửa chữa) vẫn chiếm tỉ trọng cao và có xu hướng giảm nhẹ trong cơ cấu tổng mức bán lẻ và doanh thu dịch vụ toàn tỉnh, đạt mức tăng trưởng bình quân 12,5%/năm và chiếm 80 - 85% tổng mức bán lẻ toàn tỉnh; trong đó, năm 2011 chiếm 86%, năm 2019 chiếm 81,9% và ước năm 2020 chiếm 80,1%. Nhóm ngành kinh doanh dịch vụ lưu trú và ăn uống

có mức tăng trưởng 16,7%/năm, chiếm 10,4% - 11,7% trong cơ cấu tổng mức bán lẻ toàn tỉnh. Các nhóm ngành dịch vụ khác tăng trưởng nhanh đạt bình quân 33,9%/năm song có tỷ trọng thấp tăng từ 4% năm 2011 lên 4,5 % năm 2015 và ước đạt 8,1% năm 2020.

#### 1.1.2. Cơ sở kinh doanh hoạt động thương mại

Về thực trạng phát triển cơ sở kinh doanh hoạt động thương mại theo thống kê của cơ quan quản lý nhà nước địa phương cho thấy tổng số cơ sở kinh doanh trong lĩnh vực dịch vụ thương mại đang hoạt động năm 2011 là 82.369 cơ sở, bao gồm: 1.567 doanh nghiệp và 80.802 cơ sở cá thể; năm 2015 tăng lên thành 98.052 cơ sở, bao gồm: 2.183 doanh nghiệp và 95.869 cơ sở cá thể; dự ước đến năm 2020 số lượng này đạt khoảng 119.700 cơ sở; trong đó, có 6.700 doanh nghiệp và 115.000 cơ sở cá thể; tăng gấp 1,45 lần năm

**Bảng 1. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu DV tỉnh Thanh Hóa**

Đơn vị: Tỷ đồng (giá hiện hành)

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Ước 2019	KH 2020	Tốc độ tăng trưởng		
									2011-2015	2016-2020	2011-2020
<b>TMLCHHBL</b>	<b>20.575</b>	<b>29.066</b>	<b>61.631</b>	<b>71.975</b>	<b>83.186</b>	<b>94.270</b>	<b>105.000</b>	<b>118.000</b>	<b>24,5%</b>	<b>13,9%</b>	<b>19,1%</b>
Chỉ số CPI (%)	108,56	116,39	100,4	102,19	102,84	103,9	104,15	104,82			
Tốc độ Tổng mức đã loại trừ chỉ số giá (%)		4,6%	11,9%	14,3	12,4	9,0	7,0	7,2			
<b>TMCLHHBL bình quân (Trđ/người)</b>	<b>6,01</b>	<b>8,4</b>	<b>17,54</b>	<b>20,41</b>	<b>23,47</b>	<b>26,48</b>	<b>28,86</b>	<b>32,36</b>	<b>6,9%</b>	<b>30,9%</b>	<b>18,3%</b>
<b>Theo TP K.tế</b>											
- KT Nhà nước	1.546	2.051	2.280	2.058	2.432	2.708	2.850	3.100	8,08%	6,33%	7,2%
Tỷ trọng	7,1%	7%	3,7%	2,8%	3,0%	2,9%	2,7%	2,6%			
- Ngoài Nhà nước	19.028	26.903	59.030	69.587	80.385	91.184	101.758	114.450	25,4%	14,1%	19,6%
Tỷ trọng	92,9	92,7%	95,8%	96,7%	96,6%	96,7%	96,9%	97,0%			
- Khu vực FDI	-	51	321	330	369	378	392	450			7,0%
Tỷ trọng	-	0,3%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%			
<b>Theo ngành KD</b>											
- Bán lẻ	18.007	24.948	52.446	60.871	70.224	79.728	86.000	94.600	23,8%	12,5%	18%
Tỷ trọng	87,5	86%	85,1%	84,5%	84,4%	84,6%	81,9%	80,2%			
- Lưu trú, ăn uống	2.053	2.873	6.436	7.741	9.001	10.105	11.800	13.900	25,7%	16,6%	21,1%
Tỷ trọng	10	9,9%	10,4%	10,8%	10,8%	10,7%	11,2%	11,7%			
- Du lịch lữ hành và DV khác	514	1.184	2.749	3.363	3.961	4.437	7.200	9.500	39,8%	28,2%	33,9%
Tỷ trọng	2,5	4,1%	4,5%	4,7%	4,8%	4,7%	6,9%	8,1%			

Nguồn: NGTK Thanh Hóa các năm và Sở Công Thương

2011 và 1,22 lần năm 2015 về tổng số cơ sở. Tốc độ tăng trưởng bình quân cả giai đoạn 2011-2020 ước đạt 13,7%/năm; trong đó, giai đoạn 2011-2015 đạt 7,28%; giai đoạn 2016-2020 đạt 20,5%/năm.

Lĩnh vực dịch vụ thương mại có số doanh nghiệp chiếm tỷ lệ cao trong tổng số doanh nghiệp toàn tỉnh: năm 2011 chiếm 29,6%; năm 2015 chiếm 33,7% và ước tính đến năm 2020 chiếm 40,6%. Đồng thời, số hộ kinh doanh cá thể dịch vụ thương mại cũng chiếm tỷ lệ cao trong tổng cơ sở kinh doanh cá thể phi nông nghiệp toàn tỉnh: năm 2011 chiếm 42,3%; năm 2015 chiếm 55,7%, ước năm 2020 chiếm 57,2%.

quân đạt 26,6%/năm. Theo đó, giá trị kim ngạch xuất khẩu tăng từ 377,9 triệu USD năm 2010 lên 1.693 triệu USD năm 2016 và ước đạt 4.000 triệu USD năm 2020, gấp hơn 2 lần mục tiêu quy hoạch là 1.900 triệu USD. Trong đó:

- Giai đoạn 2011 - 2015 đạt mức tăng trưởng nhanh với 32,6%/năm do quy mô thị trường xuất khẩu nhỏ, còn nhiều dư địa để phát triển. Các mặt hàng xuất khẩu chủ yếu thời kỳ này vẫn là hàng gia công, sơ chế có giá trị gia tăng thấp, như: Xi măng (1.046 nghìn tấn); hàng may mặc (76 nghìn tấn); hải sản đông lạnh (5.000 tấn)...

- Giai đoạn 2016 - 2020 tốc độ tăng trưởng

**Bảng 2. Số doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh cá thể dịch vụ thương mại**

Đơn vị: Doanh nghiệp, cơ sở

Số TT	Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Ước 2020	Nhịp độ tăng		
										2011-2020	2011-2015	2016-2020
<b>1</b>	<b>Số DN đang hoạt động toàn tỉnh đến 31/12</b>	4.559	5.302	6.479	7.684	9.295	12.523	14.023	16.500	13,7	7,3	20,6
<b>2</b>	<b>Số cơ sở kinh tế cá thể phi nông nghiệp toàn tỉnh</b>	159.567	159.343	172.104	174.864	192.331	191.594	195.400	201.000	2,3	1,5	3,2
<b>3</b>	<b>Số cơ sở KD thương mại</b>	81.532	82.369	98.052	102.102	112.386	114.252	116.900	119.700	3,9	3,8	4,1
	Doanh nghiệp	1.541	1.567	2.183	2.251	3.332	4.680	5.400	6.700	15,8	7,2	25,1
	Hộ cá thể	19.991	80.802	95.869	99.851	109.054	109.572	111.500	115.000	19,1	36,8	3,7
<b>4</b>	<b>Tỷ lệ</b>											
	- DN T.Mại/ DN toàn tỉnh	33,8	29,6	33,7	29,3	35,8	37,4	38,5	40,6			
	- Hộ cá thể T.Mại/cơ sở cá thể toàn tỉnh	50,1%	42,3%	55,7%	57,1%	56,7%	57,2%	57%	57,2%			

Nguồn: Niên giám thống kê các năm và dự kiến kế hoạch 2020

## 1.2. Thực trạng hoạt động dịch vụ xuất nhập khẩu

### 1.2.1. Hoạt động xuất khẩu

Giai đoạn 2011 - 2020, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa của tỉnh chứng kiến sự tăng trưởng ấn tượng với tốc độ tăng trưởng bình

có xu hướng chậm lại so với giai đoạn 2011 - 2015 song vẫn đạt mức tăng trưởng cao với bình quân 20,8%/năm. Năm 2018, Xuất khẩu tỉnh Thanh Hóa xếp thứ 14/63 tỉnh thành phố về chỉ tiêu xuất khẩu; song tỉ trọng giá trị xuất khẩu so với cả nước vẫn còn thấp, cụ thể năm 2015

chiếm 0,96%, năm 2018 chiếm 1,19%, năm 2020 ước tính chiếm 1,33%. Nhóm hàng công nghiệp chế biến chế tạo đạt mức tăng trưởng cao nhất với tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 20,8%; năm 2015 chiếm tỉ trọng từ 87,99% xuất khẩu toàn tỉnh; ước đến năm 2020 tăng lên 92,37% với mặt hàng chủ đạo, gồm: Sản phẩm lọc hóa dầu, hàng may mặc, giày da, bóng đá, xi măng, đá ốp lát.

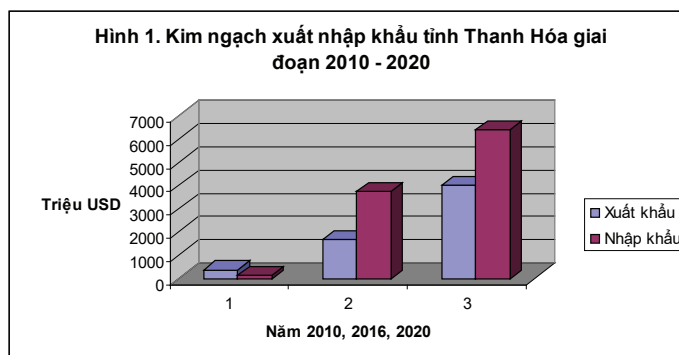
Nhóm hàng nông lâm thủy sản và nhóm dịch vụ thu ngoại tệ có xu hướng giảm; theo đó, so với xuất khẩu toàn tỉnh, tỉ trọng này giảm từ 5,4% năm 2015 xuống 3,56% năm 2020 đối với nhóm hàng nông sản; và từ 6,64% năm 2015 xuống 4,08% năm 2020 đối với nhóm dịch vụ thu ngoại tệ.

Xuất khẩu bình quân đầu người của tỉnh đến năm 2020 ước đạt khoảng 1.092,9 triệu USD/người, gấp 9,9 lần so với năm 2010; 2,4 lần năm 2015 và bằng 35,6% cả nước. Tốc độ tăng trưởng bình quân cả giai đoạn 2011-2020 đạt 25,76%; trong đó, giai đoạn 2011-2015 đạt 31,9%/năm; giai đoạn 2016-2020 đạt 19,8%/năm, cao hơn bình quân cả nước (11,5%).

Đến nay, toàn tỉnh hiện có trên 130 doanh nghiệp tham gia sản xuất hàng xuất khẩu (07 DN nhà nước; 98 DN tư nhân và 21 doanh nghiệp FDI) với trên 50 loại sản phẩm và xuất khẩu đến 46 thị trường. Thị trường xuất khẩu truyền thống của DN tỉnh là: Trung Quốc, Nhật Bản, Mỹ, Hàn Quốc, EU và các nước ASEAN... Trong đó, thị trường Mỹ chiếm tỉ trọng cao nhất với 21% kim ngạch xuất khẩu, tiếp đến là Nhật Bản (17,6%), Trung Quốc 14% và Hàn Quốc 8,2%...

### 1.2.2. Hoạt động nhập khẩu

Giai đoạn 2011 - 2020 kim ngạch nhập khẩu của tỉnh Thanh Hóa đạt tốc độ tăng trưởng cao. Trong đó, giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng trưởng đạt 26,35% và chiếm 10% tổng giá trị nhập khẩu của Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Miền Trung (sau Quảng Ngãi, Đà Nẵng và Quảng Nam). Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2016 - 2020 đạt 19,9%; trong đó, chứng kiến 2 lần có sự tăng trưởng đột phá từ 765,7



Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Báo cáo của Sở công thương Thanh Hóa

triệu USD năm 2014 lên 2.586,3 triệu USD năm 2015 và từ 946 triệu USD năm 2016 lên 3.760 triệu USD năm 2018, nguyên nhân do xuất hiện một số sản phẩm mới như thép, phân đạm, lọc hóa dầu và mở rộng cơ sở sản xuất các nhà máy may mặc, da giày... Kim ngạch nhập khẩu năm 2020 ước đạt 6.400 triệu USD, tăng 2,4 lần so với năm 2015. Tỷ trọng nhập khẩu của kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chiếm chủ yếu và tiếp tục tăng cao từ 81,5% (năm 2015), lên 91% - 92% (năm 2018 - năm 2020); thành phần kinh tế tư nhân và thành phần kinh tế Nhà nước có tỉ trọng giảm dần, lần lượt từ 13,5% năm 2015 xuống còn 8% năm 2020 và 5% năm 2015 xuống còn 0,15% năm 2020.

Cơ cấu mặt hàng nhập khẩu chủ yếu gồm: dầu thô (chiếm gần 80%) còn lại là nguyên phụ liệu may mặc, giày da, nguyên liệu thuốc tân dược, máy móc thiết bị phụ tùng... NK tăng trưởng đáp ứng tốt nhu cầu nguyên liệu, vật tư, máy móc, thiết bị cho đầu tư và hàng tiêu dùng.

### 2. Giải pháp phát triển ngành thương mại tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2020-2030 theo hướng tăng cường hội nhập quốc tế

Để phát triển ngành Thương mại trong thời gian tới theo hướng tăng cường hội nhập quốc tế, chính quyền địa phương cần thực thi đồng bộ các giải pháp toàn diện, trong đó chú trọng đến một số giải pháp sau đây:

**Một là**, đẩy mạnh các biện pháp khuyến khích phát triển các loại hình tổ chức thương mại truyền thống và hiện đại, thông qua việc phát triển các phương thức lưu thông hiện đại,



nâng cao trình độ hiện đại hóa của các doanh nghiệp thương mại. Đồng thời, tích cực hỗ trợ các doanh nghiệp thương mại tiến hành đổi mới kỹ thuật công nghệ kinh doanh.

**Hai là**, phát triển ngành dịch vụ thương mại trên cơ sở gắn kết chặt chẽ với sản xuất, thúc đẩy cung ứng vật tư, nguyên liệu đầu vào kết hợp với liên kết tiêu thụ sản phẩm, nhằm khai thác tối đa lợi thế so sánh của tỉnh, thúc đẩy phát triển sản xuất. Đồng thời, tổ chức tốt các kênh phân phối hàng hóa và dịch vụ tiêu dùng, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nhân dân và góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phân công lao động xã hội.

**Ba là**, đẩy mạnh giải pháp thu hút vốn phát triển thương mại. Trong đó, cần tranh thủ huy động các nguồn vốn đầu tư trong nước và nguồn vốn ODA, vốn viện trợ để đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng thương mại trọng điểm của Thanh Hóa, nhất là đối với các công trình có khả năng chậm thu hồi vốn. Tích cực tổ chức xúc tiến đầu tư cùng với chính sách ưu đãi, thông thoáng, để thu hút nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào ngành Thương mại Thanh Hóa. Trên cơ sở Luật Đầu tư, tỉnh cần có những chính sách ưu đãi khác để thu hút các tập đoàn, công ty phân phối hàng đầu thế giới từ Đức, Hoa Kỳ, Anh, Pháp, Hà Lan, Nhật Bản... vào đầu tư kinh doanh các loại hình bán buôn, bán lẻ quy mô lớn và hiện đại theo lộ trình mở cửa thị trường dịch vụ phân phối của nước ta.

**Bốn là**, phát triển mở rộng thị trường tiêu thụ hàng hóa và dịch vụ. Tranh thủ các Hiệp định FTAs và hoạt động đối ngoại của tỉnh để đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ, khai thác tối đa các nguồn hàng trong và ngoài tỉnh để gia tăng giá trị xuất khẩu. Đảm bảo nhập khẩu thông thoáng, gắn với kiểm soát nhập khẩu công nghệ, mặt hàng thiết yếu, trong nước chưa sản xuất được, lựa chọn các nguồn công nghệ cao, công nghệ thân thiện với môi trường, tiết kiệm năng lượng nhằm đáp ứng tốt nhu cầu vật tư, nguyên liệu, máy móc, thiết bị, phụ tùng cho hoạt động đầu tư, sản xuất và hàng hóa tiêu dùng của nhân dân. Tập trung xúc tiến thị trường trong nước, thị trường nội tỉnh để hỗ trợ các doanh nghiệp

Thanh Hóa giữ thị phần chủ đạo tại thị trường Thanh Hóa và lan tỏa các thị trường khu vực.

**Năm là**, đẩy mạnh giải pháp phát triển nguồn nhân lực thương mại, thông qua việc thu hút các nhà quản trị kinh doanh trong và ngoài nước vào ngành Thương mại; công khai mời gọi, chiêu mộ Việt kiều - là những doanh nhân hiểu biết về thị trường của các nước phát triển cùng làm việc, cộng tác, hoặc tư vấn cho các doanh nghiệp thương mại của Thanh Hóa. Đồng thời, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong ngành Thương mại Thanh Hóa.

**Sáu là**, phát triển hệ thống hạ tầng thương mại hài hòa, đồng bộ giữa hạ tầng thương mại hiện đại và truyền thống, giữa thị trường đô thị và nông thôn để xây dựng nền thương mại hiện đại và bền vững. Tại các khu vực đô thị lớn, trung tâm vùng miền, KKT Nghi Sơn, tiếp tục ưu tiên tập trung phát triển các thiết chế logistics, các trung tâm thương mại, đại siêu thị, siêu thị, kho bảo quản, chợ đầu mối nhằm tạo hạt nhân phát triển thương mại dịch vụ, song song với phát triển các cửa hàng thương mại, chợ phục vụ dân sinh tại chỗ. Khu vực các KCN, CCN, trung tâm huyện, cụm xã phát triển mạnh loại hình siêu thị kết hợp chợ truyền thống và cửa hàng bán lẻ. Khu vực nông thôn tập trung đẩy mạnh chuyển đổi mô hình quản lý, kinh doanh khai thác chợ.

#### Tài liệu tham khảo:

Niên giám thống kê tỉnh Thanh Hóa (2019), NXB Thống kê

Thủ tướng Chính phủ (2007), Quyết định số 27/2007/QĐ-TTg ngày 15/02/2007 phê duyệt Đề án Phát triển thương mại trong nước đến năm 2010, định hướng đến năm 2020, Hà Nội.

Thủ tướng Chính phủ (2010), Quyết định số 23/QĐ-TTg ngày 06/01/2010 phê duyệt Đề án “Phát triển thương mại nông thôn giai đoạn 2010-2015 và định hướng đến năm 2020”, Hà Nội.

Triệu Văn Chúc (2017), Đề xuất giải pháp phát triển ngành thương mại trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc”, Tạp chí Công Thương

UBND tỉnh Thanh Hóa (2014), Chương trình phát triển xuất khẩu tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

UBND tỉnh Thanh Hóa (2009), Quy hoạch phát triển mạng lưới siêu thị, trung tâm thương mại tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020.

# DOANH NGHIỆP TRONG VÒNG XOÁY DỊCH BỆNH NHỮNG KHÓ KHĂN VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP THẢO GIÕ

Nguyễn Thị Huyền Thương\*

*Diễn biến tình hình dịch viêm phổi cấp COVID-19 diễn ra rất nhanh, nghiêm trọng, phức tạp, khó lường, chưa dự báo được đỉnh dịch, thời điểm kết thúc, quy mô và phạm vi trong trạng thái khó kiểm soát. Trên cơ sở tình hình thực tế, thì nhóm đối tượng ảnh hưởng nghiêm trọng nhất là các doanh nghiệp, mà doanh nghiệp ở nước ta chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, vì vậy nếu tình hình dịch bệnh kéo dài, sức chịu đựng của các doanh nghiệp là rất khó khăn và nhiều hệ lụy kéo theo về tăng trưởng kinh tế chung, lao động, việc làm... Vì vậy, bài viết nêu tóm gọn những ảnh hưởng nhất thời của dịch bệnh Covid -19 đến các doanh nghiệp và nêu ra một số giải pháp trong thời gian tới.*

• Từ khóa: dịch Covid-19, doanh nghiệp, khó khăn, lao động...

*The situation of COVID-19 pneumonia epidemic situation is very fast, serious, complicated, unpredictable, unpredictable peak, end time, scale and scope in a state of difficult to control. Based on the actual situation, the group that is most seriously affected is enterprises, which enterprises in our country are mainly small and medium-sized enterprises, so if the epidemic situation is prolonged, the stamina of businesses is very difficult and many consequences related to the general economic growth, labor, employment... Therefore, the article summarizes the most significant effects of the Covid -19 epidemic on businesses. and suggest some solutions in the near future.*

• Keywords: Covid -19, businesses, difficulties, labor...

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phân biên: 10/02/2020

Ngày nhận phân biên: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

## 1. Tình hình bệnh viêm đường hô hấp do Covid-19

Dịch viêm đường hô hấp do chủng mới của vi rút Cô-rô-na (Covid -19) khởi phát tại thành phố Vũ Hán, Tỉnh Hồ Bắc, miền trung Trung Quốc. Bệnh nhân đầu tiên được phát hiện vào ngày 8/12/2019, sau đó diễn biến rất phức tạp do tốc độ lây lan của dịch bệnh tăng theo cấp số mũ. Đến ngày 31/12/2019, Trung Quốc chính thức thông

báo với Tổ chức Y tế thế giới (WHO) về bùng phát dịch bệnh. Đến 06/02/2020, số người chết do bệnh viêm phổi lên tới 565, trong đó có 563 người ở Trung Quốc đại lục, một người ở Phi-lip-pin, một người ở Hồng Kông, số ca nhiễm bệnh cũng tăng lên 28.276 trên toàn cầu.

Tính đến nay, ở gần 200 quốc gia và vùng lãnh thổ đã có hơn 735.000 ca nhiễm, hơn 34.000 người tử vong. Mỹ hiện trở thành vùng dịch lớn nhất thế giới với tổng số hơn 140.000 trường hợp mắc Covid -19 và hơn 2.000 trường hợp tử vong, trong đó, thành phố NewYork có số ca tử vong nhiều nhất nước Mỹ với hơn 700 ca chiếm khoảng 1/3 nước Mỹ.

2. Những ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 đến hoạt động của các doanh nghiệp.

Qua tổng hợp các số liệu, do ảnh hưởng của dịch Covid-19 vẫn diễn biến phức tạp, khó lường, ngày càng lan rộng, **đã và đang tác động tiêu cực đến nhiều mặt hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp**. Có nhiều doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh (tăng 19,5% so với cùng kỳ năm 2019); 10% doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất và khi có dịch bệnh diễn ra phức tạp trên 15% doanh nghiệp phải cắt giảm quy mô sản xuất, kinh doanh. Sản xuất công nghiệp giảm với tốc độ nhanh nhất trong hơn 6 năm qua cụ thể như sau:

**Thứ nhất**, doanh nghiệp gặp khó khăn về nguyên liệu đầu vào phục vụ sản xuất, kinh doanh. Việc nhập khẩu máy móc, thiết bị, nguyên vật

\* Học viện Tài chính

liệu phục vụ sản xuất, xuất nhập khẩu hàng hoá gặp phải rất nhiều khó khăn, ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp đã phải cắt giảm sản xuất do không nhập khẩu được nguyên liệu phục vụ sản xuất hoặc hàng hoá vật liệu chỉ có đủ để phục vụ hết một khoảng thời gian nhất định).

Đặc biệt, là các doanh nghiệp may mặc gặp khó khăn về nguyên liệu đầu vào do cung ứng nguyên liệu ngành may của Trung Quốc tạm ngừng hoạt động, dẫn đến nguồn nguyên phụ liệu được nhập về để phục vụ cho sản xuất của Công ty sản xuất hàng may mặc gặp khó khăn, nguyên phụ liệu không đủ để đáp ứng sản xuất, do đó Doanh nghiệp phải hoạt động cầm chừng, thậm chí là phải gián đoạn hoạt động sản xuất nếu tình hình dịch bệnh covid-19 còn diễn biến phức tạp.

Đối với các doanh nghiệp sản xuất, chế biến nông sản gặp khó khăn về nguyên liệu do nông dân một số nơi lo sợ dịch bệnh sẽ làm ảnh hưởng giá nông sản, thực phẩm, hoa quả do không xuất khẩu được khâu lưu thông bị ách tắc khi dịch bệnh bùng phát trên diện rộng dẫn đến nông dân một số nơi không dám đầu tư, chăm bón cho cây trồng, vật nuôi.

**Thứ hai,** doanh nghiệp gặp khó khăn về tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ. Nhiều Doanh nghiệp gặp khó khăn về thị trường tiêu thụ sản phẩm. Sản phẩm của doanh nghiệp sản xuất ra bán rất chậm có khi còn không bán được, lao động không có việc phải nghỉ làm, hoặc lao động cầm chừng. Khách hàng thì thông báo dừng nhập hàng, các đơn hàng không xuất được, nhân viên bán hàng hạn chế đi lại thị trường, các đối tác cũng hạn chế mua hàng của công ty, thị trường bán hàng bị thu hẹp, hàng sản xuất ra bán chậm...

Mặt khác, một số doanh nghiệp sản xuất, chế biến hàng nông sản đang phải hủy các cuộc hội thảo, hội nghị tập huấn, dẫn kỹ thuật cho bà con nông dân do yêu cầu tránh tụ tập đông người. Không tổ chức được hội nghị, hội thảo dẫn đến doanh số bán hàng bị chậm lại đáng kể.

Thị trường xuất khẩu chủ yếu của các doanh nghiệp đa phần là ở Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, EU và Mỹ... do dịch bệnh nên hàng xuất khẩu bị đóng băng, nếu xuất được thì xuất ít, đồng thời kéo dài thời gian thanh toán công nợ với các đơn hàng đã xuất do vậy hàng hoá, thành phẩm tồn

trong kho lớn, hàng hoá tiêu thụ thấp.

Khu vực dịch vụ có lẽ chịu sự ảnh hưởng nặng nề nhất, các hoạt động du lịch, thương mại, dịch vụ... giảm mạnh so với cùng kỳ, Tổng mức bán lẻ hàng hoá và doanh thu dịch vụ tiêu dùng trong tháng giảm 4% so với tháng trước và giảm 0,8% so với cùng kỳ năm 2019.

Số lượng khách quốc tế trong tháng giảm mạnh 63,8% so với tháng trước và giảm 68,1% so với cùng kỳ năm trước do dịch Covid -19 bùng phát. Tính chung Quý I, khách quốc tế đạt gần 3,7 triệu lượt người, giảm 18,1% so với cùng kỳ năm trước. Các hoạt động dịch vụ khác như vận tải, nhất là vận tải hàng không, dịch vụ lưu trú, ăn uống... cũng bị ảnh hưởng nặng nề. Số lượng các chuyến bay của các hãng hàng không giảm đến mức tối thiểu, giảm khoảng 50% doanh thu, dịch vụ nhà hàng, ăn uống tại các đô thị gần như dừng hoạt động do chính sách hạn chế đông người và tâm lý lo ngại của người tiêu dùng.

**Thứ ba,** doanh nghiệp gặp khó khăn về sử dụng, giữ chân lao động. Trong thời gian dịch bệnh kéo dài, tình hình lao động, việc làm chịu nhiều ảnh hưởng, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp kỷ lục, tỷ lệ thất nghiệp tăng cao, tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi tăng cao nhất trong 5 năm trở lại đây; năm 2016 là 1,67%, năm 2017 là 1,82 %, năm 2018 là 1,52%, năm 2019 là 1,17%, năm 2020 là 2%. Trong Quý I/2020 đã có trên 153 nghìn người mất việc làm phải nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp và hàng triệu lao động bị ngừng việc, tập trung vào một số ngành nghề, lĩnh vực như: vận tải, dệt may, da giày, dịch vụ du lịch, lưu trú, ăn uống. Do dịch bệnh nên nhiều doanh nghiệp phải sử dụng biện pháp cắt giảm một phần lương chứ không dám cắt hẳn, dù không hoạt động nhưng Doanh nghiệp vẫn phải trả lương cho người lao động để giữ chân. Ngoài việc khó khăn trong việc trả lương, doanh nghiệp còn khó khăn trong việc đóng BHXH, trả nợ BHXH. Việc hoạt động sản xuất kinh doanh cầm chừng của nhiều doanh nghiệp không có lợi nhuận, chỉ đảm bảo việc làm để giữ chân người lao động và đủ chi phí tiền lương, tiền ăn ca cho người lao động và chi phí cơ bản khác trực tiếp cho hoạt động SXKD...

Dự báo tình hình khó khăn của các doanh nghiệp trong thời gian tới, khi dịch bệnh vẫn còn kéo dài và khó kiểm soát. Nếu dịch bệnh kéo dài kết hợp



với chu kỳ 10 năm khủng hoảng có thể lặp lại, tác động của dịch bệnh có thể lớn hơn so với khủng hoảng năm 2008-2009. Các doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với nhiều khó khăn, thử thách trong thời gian tới vì vậy cần có những giải pháp hỗ trợ cho các doanh nghiệp cho kịp thời trong thời gian tới với phương châm phòng chống dịch bệnh là nhiệm vụ cấp bách, nhưng vẫn phải duy trì các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nhằm phục hồi nền kinh tế sau dịch bệnh.

### 3. Một số giải pháp nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong thời gian tới

Trước những khó khăn của dịch bệnh Covid-19, Ngân hàng Nhà nước đã ban hành Thông tư 01/2020 về việc cơ cấu lại thời hạn trả nợ, miễn, giảm lãi, giữ nguyên nhóm nợ vay nhằm hỗ trợ khách hàng bị ảnh hưởng bởi Covid-19. Tổng cục Thuế cũng có công văn số 897 /TCT-QLN ngày 3/3/2020 về việc gia hạn nộp thuế, miễn tiền chậm nộp do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã có công văn số 797/BLĐTBXH-BHXH ngày 09/3/2020 về việc hướng dẫn việc tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất đối với doanh nghiệp gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19.

Hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam cũng tích cực vào cuộc, kêu gọi các doanh nhân, doanh nghiệp, các tổ chức thành viên của Hiệp hội đề cao trách nhiệm tuyên truyền, vận động hội viên thực hiện tốt việc kiểm soát nguồn lây từ ổ dịch trong nước và đặc biệt là từ nước ngoài; theo dõi thông tin và phối hợp với các cơ quan chức năng để chủ động và nỗ lực duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, bảo đảm quyền lợi của người lao động, tích cực tái cơ cấu bộ máy, tìm kiếm thị trường và nguồn cung ứng nguyên vật liệu mới, hạn chế thấp nhất việc lệ thuộc vào một thị trường... Đồng thời, vận động các tổ chức, cá nhân, doanh nhân, doanh nghiệp trong và ngoài nước tích cực ủng hộ về vật chất và tinh thần, chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp và người lao động. Một số giải pháp cụ thể trong thời gian tới.

**Một là**, chính sách tín dụng đối với các doanh nghiệp. Các tổ chức tín dụng cần đổi mới, đáp ứng đầy đủ, kịp thời nhu cầu vốn phục vụ sản xuất kinh doanh, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, rút ngắn thời gian xét duyệt hồ sơ vay vốn, nâng cao khả năng tiếp cận vốn vay của khách hàng, kịp thời

áp dụng các biện pháp hỗ trợ như cơ cấu lại thời hạn trả nợ, xem xét miễn giảm lãi vay, giữ nguyên nhóm nợ, giảm phí... đối với khách hàng gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid -19.

**Hai là**, cần làm đúng các hướng dẫn của Tổng cục thuế cũng có công văn số 897 /TCT-QLN ngày 3/3/2020 về việc gia hạn nộp thuế, miễn tiền chậm nộp do ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19; miễn giảm thuế, phí, lệ phí để tháo gỡ khó khăn cho các đối tượng bị ảnh hưởng bởi dịch Covid -19. Bên cạnh đó có thể điều chỉnh chính sách thuế thu nhập doanh nghiệp cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa để đảm bảo giải quyết những khó khăn trước mắt và duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh.

**Ba là**, vẫn phải đảm bảo cho các dòng chảy thương mại giữa Việt Nam và các quốc gia trên tinh thần, đảm bảo phòng dịch nhưng không gây gián đoạn quá mức cần thiết đến hoạt động lưu chuyển hàng hoá, hoạt động. Bên cạnh đó, có thể phối hợp với các doanh nghiệp sản xuất những mặt hàng thế giới hiện nay có nhu cầu như: bộ đồ bảo hộ, găng tay y tế, khẩu trang vải kháng khuẩn, nước rửa tay khô.

**Bốn là**, hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng chính sách đào tạo lao động phù hợp và hỗ trợ người lao động bị thôi việc, mất việc làm do ảnh hưởng của dịch Covid-19, đồng thời có phương án hỗ trợ doanh nghiệp tìm nguồn lao động thay thế trong trường hợp thiếu hụt lao động, chuyên gia nước ngoài.

Tóm lại, việc thực hiện các giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp cần phải thực hiện đồng bộ, dựa trên 4 nguyên tắc chủ yếu: (1) Hỗ trợ đối tượng bị giảm sâu thu nhập, mất việc làm, không đảm bảo mức sống tối thiểu do tác động trực tiếp bởi dịch Covid-19; (2) Nhà nước và doanh nghiệp cùng chia sẻ trách nhiệm trong việc bảo đảm cuộc sống cho người lao động; (3) Việc hỗ trợ bảo đảm đúng đối tượng công khai, minh bạch, không để lợi dụng, trục lợi chính sách; (4) Ưu tiên dành nguồn lực từ ngân sách nhà nước để thực hiện những chính sách của Nhà nước.

#### Tài liệu tham khảo:

<http://www.pvdrilling.com.vn/vi-VN/Tin-tuc/Thong-tin-nganh/Chuyen-de-COVID-19-Nhung-tac-dong-he-luy-va-giai-phap-ung-pho.htm>

<http://dangcongsan.vn/kinh-te/giai-phap-ho-tro-doanh-nghiep-chiu-anh-huong-cua-dich-covid-19-551673.html>



# SỰ THÀNH CÔNG QUẢN LÝ NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC TRONG 15 NĂM QUA, TỪ 2000-2015 CỦA CHDCND LÀO

SIVANNALIT Thanouxay\*

*Trong 15 năm qua, việc quản lý NSNN đã được thực hiện phát triển định hướng và chất lượng liên tục, dưới sự giám sát chặt chẽ của Vụ Chính trị, Trung ương Đảng và Chính phủ. Đảng và Chính phủ đã biến tài chính, NSNN trở thành vấn đề then chốt của chính sách quản lý kinh tế vĩ mô. Cũng như một định hướng chính sách các nghị quyết chung thứ VII đến IX của Đảng và kế hoạch phát triển quốc gia năm 5 lần thứ V đến VII của Chính phủ.*

• Từ khóa:

• Keywords:

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

Sự quản lý NSNN hiện nay Bộ Tài chính thay mặt Chính phủ chịu trách nhiệm trực tiếp với nghiên cứu phát triển và cải thiện chính sách, biện pháp và cơ chế quản lý doanh thu, chi NSNN theo luật, quy định. Bộ Tài chính có vai trò trong việc hiện đại hóa các công cụ tài chính, điều đó được phản ánh trong sự gia tăng doanh thu hàng năm có thể đáp ứng chỉ tiêu phát triển kinh tế xã hội và biến động số dư trong cân đối ngân sách theo cấp mục tiêu để ổn định nền kinh tế vĩ mô và đóng góp vào đạt được các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDGs) và xóa đói giảm nghèo quốc gia. Sự đóng góp của Bộ Tài chính cũng đang giúp nền kinh tế quốc gia tăng trưởng với tốc độ nhanh chóng và liên tục trung bình 7,4%/năm, thu nhập bình quân đầu người tăng từ 319 USD năm 2001 lên 1.857 USD trong năm 2014/2015, nhìn chung đời sống của người dân đã dần được cải thiện.

Kết quả thực hiện quản lý NSNN trong giai đoạn 15 qua, chuyên ngành tài chính Trung ương và địa phương tăng sự tập trung vào thu và quản lý chi NSNN để phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và kế hoạch NSNN từ giai đoạn được thể hiện ở mỗi bên như sau:

- Về thu NSNN trong giai đoạn 15 qua, thu nhập ngân sách có thể ở mức trung bình 120,3% so với kế hoạch, chiếm 21,5% của GDP. Trong đó, doanh thu nội bộ có thể ở mức trung bình 17% của GDP và thu nhập hoãn lại có thể ở mức trung bình 4,5% của GDP, tỷ lệ doanh thu nội bộ tổng sản phẩm quốc nội GDP tăng lên liên tục từ 14,5% của GDP trong năm 2000/2001 đến 19,8% của GDP trong năm 2014/2015. Quản lý thu NSNN người ta đã thấy rằng kim đã daafn được cải thiện và doanh thu vào NSNN đáp ứng các mục tiêu phê duyệt của Quốc hội trong năm 2006/2010.

- Về chi NSNN trong giai đoạn 15 qua, chi tiêu NSNN có một nhân vật càng ngày càng tăng, chịu trách nhiệm thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội định kỳ, tổng chi ngân sách trung bình được 26,3% của GDP, trong đó các chi phí hành chính thông thường là tổng của các chi phí được tăng lên từ 41,6% trong năm 2000/2001 lên 64,2% trong năm 2014/2015. Đối với chi phí đầu tư công có một xu hướng giảm từ 58,4% của tổng chi phí trong năm 2000/2001 lên 35,8% trong năm 2014/2015. Chi phí hành chính thông thường tăng lên từ năm 2012/2013 bởi vì có tăng thêm tiền lương và chính sách trả lương cho công chức.

- Về thâm hụt NSNN trong giai đoạn 15 qua, thâm hụt ngân sách trung bình hàng năm 4,6% của GDP; thâm hụt ngân sách hàng năm chung ta thấy có một xu hướng tốt từ 6,1% của GDP trong

\* Học viện Tài chính

năm 2000/2001 thôi nào 2,6% của GDP trong năm 2011/2012; nhưng một bước nhảy đã đến 7,6% trong năm 2012/2013 và dần dần sự suy giảm đã đến một mức độ 4,5% của GDP trong năm 2014/2015. Nguyên nhân thâm hụt ngân sách cao trong năm 2012/2013 điều này là do doanh thu từ tài nguyên thiên nhiên giảm những chi phí tăng đã tăng vọt, đặc biệt là tiền lương và tiền chính sách vv...

Nguyên nhân và yếu tố đóng góp cho mỗi thành công trong năm 2005, Chính phủ đã phê duyệt một chương trình tăng cường quản lý tài chính công (PFMSP) đó là một cải cách khu vực tài chính giai đoạn 1 (2005-2017). Mục tiêu chính của chương trình là tăng hiệu quả và quản lý tài chính hiệu quả nhằm mục đích mạnh mẽ, minh bạch thông qua quá trình cải cách chính sách và lập pháp, về việc thu-chi và sử dụng các công cụ hiện đại để hỗ trợ nền kinh tế quốc gia tăng trưởng liên tục, ổn định và có một sự thay đổi trong định hướng của ngành công nghiệp và hiện đại hóa. Các một thành công trong từng lĩnh vực như sau:

- Về chính sách thu NSNN trong thời gian qua Bộ Tài Chính đã thiết lập một chính sách thu phù hợp với xúc tiến đầu tư và doanh nghiệp để tăng trưởng doanh thu và thuế có thể được thu trên ngân sách để thúc đẩy bình đẳng và công bằng xã hội mục đích là để khuyến khích các doanh nghiệp trong và ngoài nước tiếp tục phát triển, tiến hành sản xuất hình doanh hiệu quả. Ngoài ra, cơ chế đã cải thiện và thu nhập hợp lý, nhanh chóng, minh bạch với hệ thống IT và công cụ hiện đại để tạo thuận lợi và cho phép người nộp thuế hoàn thành ngân sách đầy đủ, đúng theo lập pháp, quy định, thủ tục. ví dụ, là việc sử dụng hệ thống báo cáo thuế (ASYCUDA), máy dò ánh sáng (X-Ray) ở các trạm kiểm soát hải quan, thu nhập doanh thu bằng cách sử dụng thẻ thông qua hệ thống ngân hàng (Smart Tax, Easy Tax và v.v...).

- Về chính sách chi NSNN trong thời gian qua Bộ Tài Chính đã thiết lập một chính sách chi ngân sách phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế xã hội định kỳ, tập trung vào các ưu tiên của chính phủ, mục tiêu xóa đói giảm nghèo được đảm bảo, tăng hiệu quả chi ngân sách, lưu trữ cấp, có minh bạch và kiểm tra được. Thiết lập một cơ chế quản lý ngân sách có hệ thống và hiện đại hóa từ trung ương đến địa phương, thực hiện chi trả lương qua ngân hàng trên cả nước, sử dụng hệ thống quản lý thông tin tài chính nhà nước (GFIS) kết nối với nhau giữa Bộ Tài Chính và các ngành trên trung ương và địa phương có cơ hội sử dụng để thuận lợi cho việc nộp đơn quyết định chi ngân sách và giám sát quản lý chi ngân sách định kỳ mục tiêu là để thực hiện chi

ngân sách đúng theo kế hoạch, nhanh chóng và minh bạch; được sử dụng hệ thống quản lý và phân tích nợ ngoài nước (DMFAS) chính xác và đầy đủ.

- Về tạo và sửa đổi pháp luật biến chính sách của Đảng và Nhà nước thành luật, quy định tài chính và pháp luật để mang lại quản lý doanh thu, chi tiêu ngân sách vào pháp luật và quy định từng bước mục tiêu là thu hẹp khoảng cách gây rò rỉ doanh thu, chi tiêu ngân sách. Tạo cho ngành tài chính có sự minh bạch, giải quyết tất cả các hiện tượng và chuyển sang các công cụ hiện đại. tập trung vào thiết lập khung chính sách ngân sách trung hạn, bội chi ngân sách trung hạn và tạo lập pháp luật trong khu vực tài chính để phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội trong từng kỳ như: Cải thiện Luật thuế, Luật thuế gia tăng, Luật hải quan, Luật NSNN, Luật tài sản nhà nước, Luật kiểm toán tài khoản và luật bảo hiểm v.v...

- Về việc cải thiện tổ chức cán bộ, cải thiện vai trò và trách nhiệm của Bộ Tài Chính, các cục để tuân thủ nhiệm vụ chính trị và trách nhiệm trong giai đoạn mới, chia thành các hàng dọc của ba ngành như: Hải quan, Thuế và kho bạc nhà nước được cải thiện tổ chức của ngành tài chính ở trung ương và địa phương, tập trung vào công việc tư duy chính trị, đạo đức cách mạng cho các cán bộ của ngành tài chính liên tục; được đào tạo kỹ thuật chuyên ngành và xuất bản các luật của ngành tài chính cho cán bộ ngành tài chính ở Cục, Tỉnh và Xã trong khu vực nhà nước.

- Về việc kế toán, thanh tra kiểm tra và kiểm tra tài chính, việc kế toán được tập trung vào cải thiện hệ thống kế toán nhà nước để phục vụ như một công cụ quản lý tài chính và khuyến khích nắm giữ tài khoản của đơn vị kinh doanh làm cơ sở để thu tiền vào NSNN, pháp luật kiểm tra tự do để quản lý doanh nghiệp kế toán và kiểm tra, xây dựng hướng dẫn hành động trách nhiệm quốc gia và kiểm tra việc nắm giữ các tài khoản dưới sự quản lý của Chính phủ Trung ương. Về việc kiểm tra tài chính là việc kiểm tra liên tục để thoát khỏi sự thất bại trong lĩnh vực tài chính, cũng có sẵn và phục hồi tài sản nhà nước bị mất từ vi phạm kỷ luật tài chính đến một số lượng lớn các tiểu bang.

- Về việc hợp tác quốc tế, đó là cải cách quản lý tài chính và NSNN trong 15 năm qua là được tài trợ và hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức tài chính quốc tế, Tổ chức quốc tế như: Ngân hàng phát triển Châu Á, Liên minh Châu Âu, Quỹ tiền tệ quốc tế, Ngân hàng thế giới... Ngoài ra, còn có sự trao đổi bà học thực tế trong lĩnh vực pháp lý, việc quản lý thu - chi NSNN và hệ thống tài chính hiện đại các nước than thiện anh em như: Việt Nam, Hàn quốc và các nước

v.v... trong việc thực hiện cải cách hệ thống quản lý tài chính và NSNN.

Vấn đề vẫn còn trong việc quản lý NSNN 15 năm qua của nước CHDCND Lào, mặc dù lĩnh vực ngành tài chính, NSNN đang phát triển mạnh mẽ và có được nhiều kết quả thì Đảng và nhà nước được cho là làm nên so với sức mạnh nhu cầu của việc phát triển kinh tế xã hội còn có một số hạn chế và một số vấn đề đang chờ xử lý điều đó cần phải được sửa chữa để phù hợp với về nhu cầu thì cần thiết về việc quản lý tài chính và NSNN như sau:

**(1) Về việc hợp kế hoạch NSNN:** Quy trình lập kế hoạch NSNN còn thiếu dữ liệu doanh thu chưa rõ ràng là mỗi nghiên cứu này sẽ được tiến hành chi tiết đặc biệt là việc phân tích rủi ro, ngoài ra không có bước nào có thể được thực hiện theo quy định trong luật NSNN.

**(2) Công tác thực thi và quản lý NSNN:** Công tác quản lý NSNN chưa có hiệu quả cao, toàn bộ thu chi chưa tập trung ở NSNN, có tình trạng vi phạm quy chế kế hoạch - tài chính, công tác báo cáo kế toán thực hiện NSNN chưa đầy đủ và đúng thời hạn, việc sửa đổi bổ sung theo biên bản, nội dung trong báo cáo của kiểm toán Nhà nước còn chậm trễ. Công tác lập dự toán còn mang hình thức ước tính chung không sát thực tế chưa áp dụng kỹ thuật chuyên môn để lập dự toán. Công tác quản lý thu NS chưa có hiệu quả do không thể trong điều luật đã quy định, thâm hụt NS còn phổ biến, việc sử dụng công cụ hiện đại để giúp cho công tác quản lý chưa đồng bộ và chậm trễ. Việc nghiên cứu các chính sách giải pháp để khắc phục và xây dựng cơ sở thu mới bền vững hơn còn ít. Ý thức của các cán bộ NN nói chung, cán bộ trong ngành tài chính nói riêng chưa được cải thiện, vẫn còn thực hiện công việc như thói quen xưa dẫn đến cán bộ vi phạm quy chế tài chính - NS rất phổ biến, cán bộ trong ngành tài chính đặc biệt ở cấp địa phương không thường được nâng cấp chuyên môn nghiệp vụ, có tình trạng chỉ ngoài dự toán và cao hơn mức dự toán; công tác quản lý chi của dự án đầu tư chưa thực sự có hiệu quả, lãng phí, giá trị dự án cao so với thực tế, không giải ngân hết so với hợp đồng, việc chi trả để giải quyết nợ dự án đầu tư còn kéo dài chưa thực sự nổi bật.

**(3) Công tác phân cấp quản lý NSNN từ cấp TW đến địa phương:** hình thức phân cấp quản lý thu chi trong luật NSNN năm 2006 chưa phù hợp với tình trạng hiện nay làm cho việc thực thi luật gặp nhiều khó khăn, việc phân cấp quản lý theo hình thức Ba xây dựng của nhà nước đã triển khai tốt nhưng chưa phổ biến trên cả nước.

**(4) Cơ chế quản lý NSNN:** Các Bộ luật, văn bản pháp lý và các chính sách về thu chi sẵn có chưa phù hợp với thời đại hiện nay, vẫn còn khe hở cho cán bộ và doanh nghiệp lợi dụng và vi phạm như: việc đấu thầu, mua sắm hàng hóa, triển khai dự án đầu tư, sửa chữa và mua dịch vụ từ NSNN, đấu thầu dự án đầu tư lớn, mua các thiết bị, phương tiện và văn phòng phẩm vẫn thực hiện tính hình thức chưa đảm bảo về mặt nội dung của nguyên tắc.

**(5) Công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực:** Còn thiếu cán bộ có khả năng chuyên môn cao lẫn mặt lượng và mặt chất trong ngành tài chính các cấp, cộng thêm các cán bộ chưa vững chắc về tư tưởng chính trị và phẩm chất đạo đức cho nên đã xảy ra một số tệ nạn trong ngành tài chính, công tác kỷ luật đối với cán bộ chưa được nghiêm dẫn đến có tình trạng cán bộ chạy theo lợi ích cá nhân của mình mà lợi dụng khe hở của luật và cơ chế quản lý để kiếm lợi, trong lĩnh vực Thuế còn thiếu cán bộ quản lý về mặt chuyên môn: Quản lý doanh nghiệp xuyên quốc gia, doanh nghiệp điện lực - khoáng sản... , mặc dù đã có quy hoạch tạo nguồn cán bộ kế cận nhưng trong khi thực hiện thì chưa đáp ứng được mục đích và không mang tính liên tục.

**(6) Công tác phối hợp các ngành:** Giữa các ngành trong lĩnh vực kinh tế ở tầm vĩ mô như: Bộ KH-ĐT, Bộ Tài Chính, Ngân hàng TW Lào, Bộ Công thương việc thực hiện vai trò tham mưu cho TW Đảng, Chính phủ trong việc nghiên cứu chính sách quản lý kinh tế vĩ mô chưa hòa hợp nhau, không có cơ sở rõ ràng và liên tục, công tác điều phối giữa các ngành từ cấp trung ương đến địa phương và trao đổi thông tin chưa thực hiện tốt.

**(7) Công tác theo dõi, giám sát:** Việc thực hiện triển khai dự toán NSNN của các đơn vị thụ hưởng ở cấp TW và địa phương chưa hệ thống hóa, chưa phổ biến và sâu sắc, còn tình trạng quản lý NS dạng trải không tập trung, công tác quản lý chi vốn của dự án đầu tư cơ sở hạ tầng chưa chặt chẽ, thiếu giám sát, kiểm tra và đánh giá hiệu quả dự án.

**(8) Công tác quản lý nợ công:** Hệ thống pháp lý quản lý nợ công chưa tập trung ở Bộ Tài chính, còn thiếu sót văn bản pháp lý quản lý nợ công làm khe hở cho các ngành từ địa phương TW đến địa phương gây nợ công từ các dự án đầu tư ngoài kế hoạch mà quốc hội đã phê duyệt dẫn đến tình trạng nợ công kéo dài, khó giải quyết, tỷ trọng nợ nước ngoài so với GDP rất cao làm cho công tác quản lý kinh tế vĩ mô , tài chính quốc gia khó điều tiết và kiểm soát, không có hệ thống thể chế kiểm soát , kiểm tra theo dõi, quản lý vốn vay cho doanh nghiệp NN rất khó khăn cho việc đòi nợ như tiền gốc và lãi vay tại các doanh nghiệp đó.



# THỰC TIỄN VỀ VIỆC ĐÀO TẠO NGÀNH KẾ TOÁN CÔNG TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

TS. Trần Mai Đông\* - TS. Phạm Quang Huy\*

Cùng vận hành song song với các doanh nghiệp trong nền kinh tế thì các đơn vị thuộc khu vực công cũng nắm giữ nhiệm vụ quan trọng trong việc dùng kinh phí để thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Những đơn vị này cần có một bộ phận kế toán có năng lực để cung cấp thông tin kinh tế, tài chính đáng tin cậy. Từ đó, việc đào tạo nguồn lực kế toán viên trong khu vực công trở nên cần thiết và nên dành sự nghiên cứu cho vấn đề này. Bài viết đã tìm hiểu việc đào tạo ngành Kế toán công tại Hoa Kỳ, Nhật Bản và Trung Quốc để rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Kết quả của bài viết sẽ tìm hiểu mỗi quốc gia theo hai khía cạnh khác nhau, đó là mục tiêu đào tạo và kết cấu chi tiết các học phần cùng với bốn vấn đề được rút ra từ thực tiễn mà những nước này đã áp dụng.

• Từ khóa: kế toán công, ngành học, chương trình đào tạo, kế toán viên, khu vực công.

*Together with a lot of enterprises in the economy, the organizations in public sector have also hold important tasks in using country's funds to perform their assigned functions and tasks. These entities need a competent accounting department to provide reliable economic and financial information. Since then, the training of resources of Public Sector Accountant in has become necessary and research in this topic should be devoted. The aim of this paper have explored public accounting training in the United States, Japan and China for drawing lessons for Vietnam. The results of article will determine each country in two different aspects, namely the training objective and the detailed structure of the modules along with four issues drawn from the practices which those countries have applied.*

• Keywords: public accounting, major, curriculum, accountant, public sector.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

Trên thế giới, hiện tại thì việc tổ chức khu vực công có thể thực hiện theo nhiều mô hình. Nó đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước, quản lý và thực hiện các sự nghiệp do Nhà nước giao phó hoặc các đơn vị công đặc thù khác (Salah & Mahfuzul, 2018). Do những tính chất riêng biệt và có tính đặc thù so với các doanh nghiệp nên việc tổ chức khu vực công của quốc gia theo mô hình nào sẽ tùy thuộc vào chính sách của Nhà nước, các tổ chức Đảng, đoàn thể, chính sách độc lập, tự do... để có được một mô hình phù hợp nhất với quốc gia của mình (Mai, 2008).

Dựa theo mô hình tổ chức thì việc triển khai công tác quản lý về mọi mặt của hoạt động cũng có sự khác biệt đáng kể. Do sự khác biệt về mô hình nên tính hiệu quả của hoạt động cũng có sự khác biệt nhưng tất cả đều hướng đến thông tin do công tác kế toán cung cấp. Trên thực tế, kế toán tại những đơn vị công trên thế giới nói riêng và ở Việt Nam nói chung cũng còn khá mới mẻ và chưa được thật sự đầu tư tập trung phát triển như lĩnh vực kế toán doanh nghiệp (Phung, 2009). Chính vì điều này nên trong thời gian gần đây thì các quốc gia dành sự quan tâm không nhỏ đến việc đào tạo ngành kế toán công

## 1. Giới thiệu

Khu vực công được xem là một bộ phận hoặc một thành phần của nền kinh tế có liên quan đến việc cung cấp các dịch vụ công cơ bản (Tran, 2011). Có thể lấy ví dụ một số hoạt động dịch vụ của khu vực công như: quá trình đảm bảo và phát triển an sinh xã hội, quản lý việc phát triển các dịch vụ đô thị, tổ chức hàng rào phòng thủ cho quốc gia, chính sách tài chính - tiền tệ...

\* Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh



này trong hệ thống các trường đại học, cao đẳng (Le, 2010). Trên thực tế vì ngành học này khá mới mẻ tại Việt Nam nên một nghiên cứu có vai trò quan trọng chính là tìm hiểu kinh nghiệm đào tạo tại những nước đi trước để có được những bài học sâu sắc cho việc vận hành của những nước chưa có đào tạo, nhằm tận dụng những ưu điểm, hạn chế những khuyết điểm cũng như đưa vào vận hành thành công (Nguyen, 2009). Với vai trò quan trọng như trên thì mục tiêu chính của bài viết là giới thiệu quá trình đào tạo ngành Kế toán công tại một số quốc gia để rút ra những điểm chính cần quan tâm khi triển khai tại Việt Nam.

## 2. Quá trình đào tạo ngành Kế toán công tại một số quốc gia

Đối với các trường đại học hoặc cao đẳng, bên cạnh việc nghiên cứu khoa học, công tác giảng dạy thì chương trình đào tạo được xem là nền tảng quan trọng nhất của một ngành học (Andrew, 2019). Xét về ngành Kế toán công thì đây được xem là một chuyên ngành học đóng vai trò cần thiết đối với nhiều quốc gia do có ảnh hưởng quan trọng đến hoạt động của các đơn vị trong khu vực công. Do vậy, tại các quốc gia, khi thiết lập chương trình, các giáo sư đầu ngành đều phải chuẩn bị hồ sơ gồm nhiều minh chứng, các bằng khảo sát thật đầy đủ, phù hợp với ngành đào tạo và được tập hợp trong một bộ chương trình đào tạo chuyên nghiệp thuộc ngành kế toán, gọi là Accounting Training Program (ATP).

Chương trình này được hội đồng chuyên môn thẩm định và phê duyệt để đưa vào đào tạo trên thực tế cho sinh viên các khóa, hệ (Heinz et al, 2004). Tùy tính chất hoặc đặc trưng khác nhau của chính phủ từng nước thì chương trình đào tạo Kế toán công có một số nét cơ bản khác nhau, chẳng hạn như quốc gia có bang và liên bang, quốc gia có chế độ chính phủ và đảng đơn nhất, quốc gia có chế độ tài chính công độc lập hoặc phụ thuộc, quốc gia có nền kinh tế đóng hoặc mở hoặc tương tác có phản hồi... Quá trình nghiên cứu chương trình kế toán công tại các quốc gia được xem xét trên nhiều phương diện, nhiều khía cạnh. Hầu hết các nước đã đào tạo theo hệ thống tín chỉ nên chủ yếu tập trung vào

quá trình tự học của sinh viên, học sinh.

### 2.1. Hoa Kỳ

Hoa Kỳ là một quốc gia đứng đầu thế giới trong nhiều lĩnh vực khác nhau trong đó có giáo dục và đào tạo. Giáo dục Hoa Kỳ chủ yếu là nền giáo dục công do chính quyền liên bang, tiểu bang và địa phương ở Hoa Kỳ điều hành và cung cấp tài chính. Một phần của giáo dục bắt buộc được thực hiện thông qua nền giáo dục công. Với mức độ phát triển như vậy nên hầu hết ở đất nước này đều tập trung đào tạo hàng trăm chuyên ngành khác nhau, từ tự nhiên, khoa học, xã hội đến kinh tế, kỹ thuật. Trong số hàng trăm ngành học đó thì Kế toán công cũng được xem là một ngành học được nhiều sinh viên lựa chọn tại nước này. Chương trình học này được biên soạn thành từng cẩm nang và được thay đổi cập nhật vào mỗi đầu năm học, được gọi là Program Handbook. Sau khi thống kê và tập hợp từ nhiều trường tại các bang California, Texas, Colorado, Florida và Maryland ở Hoa Kỳ thì chương trình đào tạo ngành này được tổng hợp, mô tả chi tiết qua từng nội dung cụ thể sau:

#### a. Mục tiêu của ngành

Chương trình đào tạo của chuyên ngành này được các chuyên gia giáo dục thiết kế nhằm cung cấp một lượng kiến thức sâu rộng về cấu trúc, chức năng hoạt động trong các tổ chức công, đào tạo những nhân viên có kinh nghiệm tổng hợp, quản lý và thực hiện công tác kế toán trong các đơn vị công như liên bang, bang hoặc cho cả chính phủ. Mục tiêu chính của chương trình là tăng cường công tác quản lý của những chuyên gia sẽ làm việc trong các tổ chức này. Chương trình này được thiết kế mang tính tổng hợp cao, yêu cầu thực hành và ứng dụng các nội dung lý thuyết đã học trong quá trình công tác, điều hành các chiến lược của tổ chức công theo đúng chuẩn mực kế toán yêu cầu. Toàn bộ cấu trúc chương trình được tạo ra nhằm sử dụng các lý thuyết nền tảng để áp dụng vào các vấn đề thực tế tại nơi làm việc của từng sinh viên sau này. Sau khi hoàn tất chương trình, sinh viên có thể thi tiếp để lấy chứng chỉ của quốc gia, đó là chứng chỉ nhà quản trị khu vực công công chứng (Certified Public Manager®).

### *b. Kết cấu các môn học trong chương trình*

Tùy theo tình hình thực tế của trường mà mỗi trường sẽ lựa chọn cho mình thời gian từng môn học, số lượng môn học và tên của từng môn học cũng có khác nhau. Tuy nhiên, hầu hết các trường khi thiết kế ngành này đều có nội dung chương trình tương đối như sau:

- *Thời gian đào tạo*: sinh viên khi theo học chương trình này thường sẽ sử dụng một khoảng thời gian chung là ba năm, trong đó năm đầu tiên sẽ phải học 5 môn nền tảng (mỗi môn học chiếm 3 tín chỉ) để có thông tin chung nhất, chuẩn bị kiến thức cho các môn chuyên ngành sau này, bao gồm: Nguyên lý kế toán, Sơ lược về Chính phủ Hoa Kỳ, Nguyên lý cơ bản về kinh tế vĩ mô, Nguyên lý về hệ thống thông tin, Thống kê cơ bản. Sau khi hoàn thành các môn học trên thì người học sẽ bắt đầu đi vào các môn học bắt buộc và tự chọn trong hệ thống tín chỉ của chuyên ngành kế toán công này.

- *Các môn học bắt buộc*: các môn trong nhóm này được xem là các môn mang tính chất quan trọng. Nó chiếm tổng cộng 24 tín chỉ của sinh viên. Bao gồm 8 môn cụ thể sau: Các yêu cầu định lượng đối với nhà quản trị trong khu vực công, Chính sách quản lý trong khu vực công, Chuẩn mực kế toán công quốc tế, Giao tiếp và hành vi tổ chức trong khu vực công, Phương pháp nghiên cứu khu vực công, Quản trị và điều hành công, Tài chính và lập ngân sách nhà nước, Thực hành giám sát và quản lý nhân sự trong đơn vị công.

- *Các môn học tự chọn*: sau khi hoàn tất 8 môn học bắt buộc trên thì sinh viên sẽ tự lựa chọn cho mình 9 trong 13 môn học sau đây sẽ tiếp tục chuyên ngành này, gồm: Các chuyên đề đặc biệt, Đánh giá chương trình quản lý khu vực công, Giới thiệu về khu vực phi lợi nhuận, Nghiên cứu độc lập trực tiếp, Quan hệ lao động trong khu vực công, Quản trị công trong chính phủ bang và địa phương, Quản trị tài chính trong các tổ chức phi lợi nhuận, Quản trị trong khu vực công và khu vực phi lợi nhuận, Quy trình và kỹ thuật lập ngân sách, Quỹ và tài trợ trong các tổ chức phi lợi nhuận, Thực tập tại cơ quan chính phủ, Thực tập tại cơ quan phi lợi nhuận, Tin học trong quản trị công.

Khi sinh viên đã đạt được kết quả đúng nhu cầu của đề cương chi tiết cho từng môn học thì sẽ được cấp bằng theo đúng chuyên ngành Kế toán khu vực công mà mình đã lựa chọn.

### **2.2. Nhật Bản**

Nhật Bản là nước nằm ở phía Đông của châu Á, phía Tây của Thái Bình Dương, gồm bốn đảo chính (Honshu, Hokkaido, Kyushu và Shikoku) và khoảng 3.900 dãy đảo, đảo nhỏ. Đây là một nước có nền kinh tế, công nghiệp, tài chính, thương mại, dịch vụ, khoa học kỹ thuật lớn đứng thứ hai trên thế giới. Với những lý do này nên chế độ tài chính và hành chính công của nước này cũng được yêu cầu đòi hỏi quản lý chặt chẽ. Chính vì vậy nên nước này cũng tập trung nhiều vào việc đào tạo các chuyên gia trong lĩnh vực kế toán và tài chính trong khu vực công.

#### *a. Mục tiêu của ngành*

Theo các giáo sư ở quốc gia này đề cập thì hầu hết khu vực công đang trong quá trình cải cách và hiện đại hóa. Việc quản trị các tổ chức trong khu vực công, khu vực phi lợi nhuận không chỉ là làm cho nó hữu hiệu, hiệu quả hơn mà còn là việc mong đợi nó có thể đáp ứng được những nhu cầu của dân chúng. Từ đó, mục đích của chương trình đại học ngành này là nhằm đáp ứng những kiến thức, kỹ năng trên cho người học trong quá trình cải cách và tái cấu trúc. Để đạt được điều này thì chương trình đào tạo cần phải được thiết kế một cách khoa học, nhất quán và mang tính hội nhập cao.

#### *b. Kết cấu các môn học trong chương trình*

Theo chương trình công bố trong sổ tay sinh viên năm học giai đoạn 2019-2020 thì tại quốc gia này, chu kỳ chuẩn của việc học hệ đại học chính quy, chuyên ngành tài chính và kế toán công sẽ gồm tổng cộng sáu học kỳ và được chia thành nhiều cấp độ học khác nhau trong 2 giai đoạn:

- *Về thời gian học*: Giai đoạn 1 bao gồm hai học kỳ đầu tiên. Lúc này trường sẽ cung cấp cho sinh viên một số kiến thức nền tảng liên quan đến các nội dung của Kinh tế học, Luật và các môn khoa học xã hội. Thêm vào đó là sinh viên sẽ học các kỹ năng nghiên cứu cơ bản,

các phương thức tìm hiểu số liệu cũng như một số kỹ năng mềm (trình bày, công cụ tin học...). Giai đoạn 2 bao gồm bốn học kỳ còn lại. Lúc này người học sẽ được nhà trường chuẩn bị các kiến thức chuyên sâu trong khu vực công và các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực này trên thực tế. Sinh viên được chọn hai môn chuyên sâu trong các khu vực khác, với các môn học có độ tập trung khác nhau để phù hợp với nguyện vọng của từng cá nhân. Với thông tin tổng quát trên thì phụ huynh và sinh viên có thể xem chi tiết môn học trong nội dung như sau:

- *Các môn học trong giai đoạn 1:* Quản trị doanh nghiệp và lý thuyết về quản trị trong khu vực công, Các nguyên tắc về chính trị và khoa học xã hội, Tiếp thị công, Nguyên lý kinh tế học, Tài chính, Kế toán ngân sách công, Nguyên lý kế toán, Nhân lực và luật lao động trong khu vực công, Luật hiến pháp, Luật quản trị chung, Quản trị và thống kê thông tin, Kỹ năng giao tiếp.

- *Các môn học trong giai đoạn 2:* Quản trị quy trình kinh doanh và tổ chức, Quản trị tài chính, Luật kinh tế tư nhân, Luật quản lý khu vực đặc biệt, Quản trị công địa phương, Doanh nghiệp công, Cơ cấu tổ chức đơn vị phi lợi nhuận, Doanh nghiệp khu vực tư nhân, Kiểm toán quy trình, Viết và nghiên cứu, Thuế cơ bản, Truyền thông trong kinh doanh và môi trường chuyên nghiệp, Xã hội học ở các nước đang phát triển, Lập báo cáo tài chính đơn vị khu vực công.

Một khi sinh viên đã hoàn tất hai giai đoạn thì sẽ hoàn thành chương trình kế toán tập trung vào chuyên ngành khu vực công.

### 2.3. Trung Quốc

Phát triển giáo dục được Trung Quốc đặt là một nhiệm vụ hàng đầu và hết sức quan trọng. Với chính sách “phát triển đất nước thông qua khoa học và giáo dục”, trẻ em Trung Quốc được hưởng nền giáo dục bắt buộc, miễn phí trong 9 năm (từ lớp 1 tới lớp 9). “Hướng tới nền giáo dục hiện đại, tới thế giới và tương lai” là đường hướng chủ đạo cho sự phát triển hệ thống giáo dục cả ngắn hạn và dài hạn. Với những đặc trưng về hệ thống kinh tế, chính trị, xã hội và giáo dục của nước này thì hầu hết các chuyên ngành đào tạo chính trên thế giới đều có hiện hữu, trong đó

cũng có chuyên ngành kế toán khu vực công.

#### a. Mục tiêu của ngành

Ở Trung Quốc, tại một số trường đại học lớn thì chuyên ngành kế toán công được giao cho Khoa Kinh tế công quản lý và điều hành về chuyên môn. Theo quy định của nhà trường và trong chương trình đào tạo thì Khoa kinh tế công phải có trách nhiệm giáo dục, đào tạo các sinh viên am hiểu kiến thức trong việc quản trị, điều hành và ghi chép kế toán trong các đơn vị khu vực công. Sau khi hoàn thành chương trình đại học chuyên ngành này thì có thể trở thành những nhà quản lý tài chính kế toán trong các đơn vị thuộc khu vực công, có những hiểu biết về chính trị, xã hội, qua đó có khả năng đưa ra những đề xuất cho các vấn đề chung của đơn vị thông qua sổ sách, số liệu kế toán.

#### b. Kết cấu các môn học trong chương trình

Cấu trúc của chương trình đào tạo chuyên ngành kế toán và tài chính công được thiết kế trong khoảng thời gian là 3 năm với hệ thống đào tạo theo học chế tín chỉ. Trong 3 năm này thì sẽ được chia thành 4 kỳ và sinh viên sẽ lựa chọn các môn học trong từng khối kiến thức sau để đăng ký. Trong mỗi một kỳ sẽ bao gồm thời gian học nội dung chuyên môn chính, một tuần để thực hiện các dự án và một tuần để thi cuối môn học. Các dự án sẽ được thực hiện theo nhóm và kiểm tra cuối kỳ sẽ thực hiện cho từng cá nhân riêng lẻ. Đặc điểm riêng của chương trình ở quốc gia này là các học phần hay các môn học trong chuyên ngành được các giáo sư phân chia thành từng nhóm nội dung có tính chất tương tự nhau, hoặc có cấp độ gần giống nhau. Trường sẽ đưa ra cho sinh viên lựa chọn và tiến hành đăng ký. Cụ thể gồm các môn học sau:

- Các học phần bắt buộc (Core modules): Thiết lập chính sách công, Quản trị khu vực công, Quản trị tài chính và kế toán công.

- Các học phần tự chọn (Optional modules): So sánh chính sách công và chính sách của chính phủ, Quản trị toàn cầu, Quản trị nguồn nhân lực, Lãnh đạo để điều hành tổ chức, Quản trị khủng hoảng và rủi ro, Quản trị và chính sách xã hội toàn cầu, Kinh tế chính trị của chính sách công thể giới, Chính phủ điện tử và vùng.



Sinh viên cần phải hoàn tất 180 tín chỉ để có được bằng đại học chuyên ngành Kế toán công, trong đó 60 tín chỉ của các môn học bắt buộc, 60 tín chỉ của các môn tự chọn và 60 tín chỉ là dành cho hội thảo hoặc kiến tập ở đơn vị công.

### **3. Một số bài học kinh nghiệm rút ra**

Dựa theo tiến trình thực hiện tại một số quốc gia thì nếu như trong thời gian tới Việt Nam có triển khai hoặc muốn tiếp thu những điều mà những nước này đã làm được thì có thể cân nhắc đến các điểm sau đây:

#### **3.1. Mục tiêu đào tạo**

Mục tiêu đào tạo là một phần là tất cả các trường đều đưa ra đầu tiên trong chương trình đào tạo các chuyên ngành. Các quốc gia khi đề ra mục tiêu cho mình đều nhằm hướng đến việc giảm khoảng cách giữa nhà trường với doanh nghiệp, giữa lý thuyết và thực tế. Đối với chuyên ngành kế toán công, nhà trường mong cung cấp đội ngũ nhân lực có chất lượng cả về chuyên môn lẫn các kỹ năng khác để phục vụ quá trình thao tác tại những đơn vị hành chính, sự nghiệp trong xã hội. Những sinh viên khi lựa chọn theo học ngành này đều mong có được những kiến thức chuyên sâu, vững vàng để có thể làm việc tại các đơn vị, tổ chức thuộc khu vực công hay các đơn vị phi lợi nhuận trong, ngoài nước. Nhà trường sẽ cung cấp rất chi tiết về mục tiêu của việc đào tạo ngành này, cụ thể là giúp sinh viên có thể:

- Hiểu được vai trò, sự tăng trưởng, phát triển và tầm quan trọng của chính phủ, khu vực công và phi lợi nhuận.

- Đạt được những kiến thức cơ bản theo lý thuyết quản trị công. Học và thực hành các kỹ năng yêu cầu trong việc giải quyết các tình huống tài chính, kế toán công.

- Học được những kỹ năng và các công cụ để xử lý, phân tích, cung cấp thông tin cho nhà quản trị ra các quyết định khác nhau.

- Tự thiết lập, đề xuất và thực hiện các giải pháp tháo gỡ khó khăn cho đơn vị. Nắm được quá trình ghi chép và xử lý theo thông lệ kế toán công quốc tế.

Bên cạnh đó, điểm quan trọng trong mục tiêu đào tạo của hầu hết các quốc gia là đều nêu rõ

công việc sẽ được làm hay có thể làm khi tốt nghiệp, đôi khi cung cấp mức thu nhập có được trong ngành nghề này để tạo ra một sự rõ ràng và yên tâm về công việc đầu ra của người học.

#### **3.2. Đối tượng đào tạo**

Hầu hết ở các quốc gia thì đối tượng đào tạo của chuyên ngành kế toán công là khá mở rộng. Các trường có thể tuyển người học là các học sinh đã hoàn thành chương trình phổ thông, hoặc người học có thể là sinh viên đã học xong chương trình cao đẳng (diploma) tại cùng trường hay các trường khác. Đối với một số nước đang phát triển thì điều kiện để học có thêm một số trường hợp như: người đã có chứng chỉ kế toán cơ bản, người đã học dự bị đại học hoặc người có chứng chỉ tương đương kế toán do chính phủ công nhận (đây là một loại chứng chỉ ngắn, trung hạn do chính phủ cấp đối với học viên đã hoàn tất những kiến thức cơ bản nhất). Thêm vào đó, mỗi một trường sẽ có các điều kiện hỗ trợ khác nhau cho sinh viên đầu vào của trường, được gọi là điều kiện tham dự đầu vào (Admission Requirements or Entry Requirements).

#### **3.3. Cấp độ đào tạo**

Đa số các quốc gia thì chương trình đào tạo kế toán công được chính thức đưa vào hướng dẫn cho sinh viên trình độ đại học. Ở một số quốc gia lớn và trường hợp các trường đại học có vị trí đặt tại khu vực trung tâm hay các thành phố lớn thì ngành này sẽ được đào tạo mở rộng lên trình độ thạc sĩ, kết hợp với quản trị công, được gọi là quản trị tài chính kế toán khu vực công. Xét về mặt thời gian thì tùy theo ban giám hiệu của từng trường thì thời gian đào tạo có thể dao động từ 3 đến 4 năm đối với chương trình cử nhân và từ 1 đến 2 năm đối với chương trình đào tạo cao học chuyên ngành này.

#### **3.4. Hình thức đào tạo**

Trong đề cương và sổ tay sinh viên của các trường đều có mục chuyển đổi các môn sang các trường khác trong cùng một quốc gia hay giữa các quốc gia khác nhau. Để làm được điều này thì chương trình đào tạo cần được nghiên cứu soạn thảo kỹ lưỡng, chất lượng cao và được các trường khác công nhận. Để cho nhiều đối tượng người học có thể tham gia học tập tùy theo nhu



cầu công việc, trình độ, thời gian và khả năng tài chính, chương trình được xây dựng dựa trên tính ứng dụng cao, chú trọng đào tạo các kỹ năng cần thiết để học viên tốt nghiệp có thể đáp ứng ngay các yêu cầu về việc làm tại các công sở và doanh nghiệp. Do đó, nếu xét về vị trí hay địa điểm đào tạo thì các sinh viên có thể lựa chọn một trong hai hình thức cơ bản, đó là tham dự lớp học tại giảng đường hoặc đào tạo thông qua hình thức học trực tuyến.

#### 3.4. Nội dung chương trình đào tạo

Đối với chương trình kế toán công, các nước hầu hết đều đào tạo theo phương thức tín chỉ và đưa ra khá nhiều môn học để hỗ trợ cho sinh viên kiến thức đầy đủ nhất sau khi tốt nghiệp. Quá trình đào tạo có thể chia thành môn học bắt buộc hoặc môn học tự chọn, hay có thể phân chia thành từng nhóm môn học nhỏ và người học sẽ chọn theo từng gói phù hợp với mục tiêu cá nhân của mình. Đặc biệt, trong nội dung của chương trình đào tạo, các trường luôn giới thiệu cho sinh viên nghề nghiệp tương lai tương ứng với chuyên ngành mà mình lựa chọn (Career Opportunities). Điều này giúp người học dễ dàng định hướng sao cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, khả năng và mong đợi của từng cá nhân.

Nếu xem xét ở mức độ sâu hơn thì trong quyền chương trình đào tạo của ngành này, các trường đều phải trình bày chi tiết các mục sau đây để sinh viên nắm rõ: Giới thiệu về trường, khoa và bộ môn phục trách; Cấu trúc môn học; Tóm tắt nội dung cơ bản của các môn; Đề cương chi tiết của từng môn học; Cách thức đánh giá sinh viên khi tốt nghiệp; Đạo văn và các biện pháp xử lý; Quy định cách thức nộp bài và gặp giảng viên; Các mức điểm trong đào tạo tín chỉ; Các ích lợi, dịch vụ gia tăng cho sinh viên khi theo học ngành này; Các quy định khác. Với đầy đủ các thông tin trên thì sinh viên hoàn toàn có căn cứ để lựa chọn theo đúng quan điểm của bản thân.

#### 4. Kết luận

Việc tiếp cận và đào tạo ngành Kế toán công là một xu hướng quan trọng và cần thiết để đáp ứng theo đúng nhu cầu phát triển của kế toán,

kiểm toán do Chính phủ ban hành. Bài viết này đã tập trung chủ yếu bằng việc tìm hiểu chi tiết vào chương trình đào tạo chuyên ngành Kế toán công ở một số các quốc gia khá tiêu biểu và điển hình cũng như mang tính chọn lọc. Hơn nữa, trong phần này, nội dung đã thực hiện dựa trên việc lựa chọn mẫu các nước đều mang tính đại diện cho chuyên ngành này trên thế giới như Mỹ, Nhật và Trung Quốc được xem là những nước mà các trường Việt Nam hay tham khảo, học tập kinh nghiệm. Nội dung các nước đã làm cung cấp toàn cảnh về quá trình đào tạo chuyên ngành kế toán công thực tế ở những quốc gia trên. Bên cạnh đó, thông qua chi tiết chương trình đào tạo đã rút ra những vấn đề cần chú ý khi thiết lập một chương trình chuyên ngành tương đương, từ đó sẽ cung cấp những bài học kinh nghiệm cho việc xây dựng chuyên ngành này ở Việt Nam có cơ sở và mang tính thuyết phục cao.

#### Tài liệu tham khảo:

- Andrew, G (2019). *Contemporary Public Sector Accounting Research - An International Comparison of Journal Papers*. *The British Accounting Review*, 42(2), pp. 75-87. DOI: 10.1016/j.bar.2010.02.006
- Chương trình đào tạo và Sổ tay sinh viên của các quốc gia trên thế giới.
- Heinz, H, Bertrand, K, Philipp, R and Margit, S (2004). *The size and performance of public sector activities in Europe*. *European Commission's Competitiveness Report*.
- Le, H (2010). *Nhìn lại chủ trương về đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội*. Viện nghiên cứu giáo dục.
- Mai, M (2008). *Cần thiết ban hành chuẩn mực kế toán công*. *Tạp chí kế toán*. Tháng 07 năm 2008.
- Nguyen, T. M. H (2009). *Thực trạng Giáo dục Đào tạo Đại học Việt Nam*. Trung tâm Đánh giá và Kiểm định Chất lượng Giáo dục, Viện Nghiên cứu Giáo dục.
- Phung, N (2009). *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay*. *Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và kinh doanh* 2009, pp 1-8.
- Tran, H (2011). *Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu địa phương tại Khoa công nghệ thông tin trường đại học Tiền Giang*. *Bản tin khoa học trường*.
- Salah, U. & Mahfuzul, H (2018). *A Literature Review on Public Sector Accounting Research*. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*, 5(1), pp. 39-52.

# VAI TRÒ CỦA DỊCH VỤ CÔNG TRỰC TUYẾN TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI THỜI KỲ DỊCH BỆNH COVID

Ths. Cao Phương Thảo\* - Ths. Nguyễn Minh Hiền\*\*

*Dịch bệnh Covid-19 đang có những diễn biến hết sức phức tạp, ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, đặc biệt là các doanh nghiệp, một số doanh nghiệp đang hoạt động cầm cự, hoặc đã tạm dừng một số dây chuyền sản xuất. Trước tình hình này Chính phủ đã ban hành 5 nhóm giải pháp để hỗ trợ doanh nghiệp do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh như hỗ trợ về vốn, hỗ trợ về thuế, tạm dừng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất, lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn và miễn, giảm lãi, phí theo quy định nội bộ của tổ chức tín dụng... Để giúp cho doanh nghiệp trong thời gian tới có thể khắc phục những hậu quả của dịch bệnh, và giải quyết những TTHC liên quan đến các nhóm giải pháp, mà chính phủ đã đưa ra, bài viết đã tập trung hướng tới việc giải quyết TTHC qua cổng dịch công trực tuyến, một giải pháp hữu hiệu giúp doanh nghiệp tiết kiệm được thời gian, chi phí, con người...*

• Từ khóa: dịch bệnh Covid-19, dịch vụ công trực tuyến, hỗ trợ doanh nghiệp.

*The Covid-19 epidemic is currently having very complicated developments, directly affecting the socio-economic development activities of the whole country, especially enterprises, some enterprises are operating, or have suspended some production lines. Under this situation, the Government has issued 5 groups of solutions to support businesses affected by diseases such as capital support, tax support, temporary stop paying social insurance to the retirement and death fund, delaying the payment time for trade union fee, exempting, reducing interest and fees according to internal regulations of credit institutions ... In order to help enterprises in the coming time to overcome consequences of the epidemic, and address administrative procedures related to the set of solutions the government has put in place, the article focused towards solving administrative procedures through the online portal, an effective solution to help businesses save time, cost, human...*

• Keywords: Covid-19 epidemic, online public service, business support.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

dân là trung tâm, là đối tượng phục vụ của các cơ quan nhà nước. Dịch vụ công trực tuyến phải được cung cấp đến mọi người dân, mọi lúc, mọi nơi, góp phần tiết kiệm thời gian, chi phí, làm cho hoạt động của các cơ quan nhà nước được minh bạch, hiệu quả, góp phần phòng chống tham nhũng, cải cách hành chính toàn diện". Đặc biệt, trước tình hình dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp Covid -19 đang diễn biến phức tạp như hiện nay, việc đẩy mạnh dịch vụ công trực tuyến mức độ 3,4 ngày càng trở nên quan trọng và cấp bách. Ngày 2/4/2020, Văn phòng Chính phủ đã gửi văn bản tới các bộ, cơ quan ngang bộ, UBND cấp tỉnh và các cơ quan đề nghị tập trung ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc, thủ tục hành chính thời kỳ phòng chống, chống dịch Covid-19. Trong bối cảnh hiện nay, việc giải quyết TTHC qua dịch vụ công trực tuyến đặc biệt những Thủ tục hành chính, liên quan đến nhóm giải pháp về thuế, bảo hiểm, ngân hàng, sẽ giúp các doanh nghiệp không phải đến tận nơi giải quyết TTHC, giúp cho các dự án đang trong quá trình đầu tư không bị gián đoạn, chậm tiến độ...

## I. Đặt vấn đề

Công văn số 929/BTT-TTH, của Bộ Thông tin và Truyền thông đã ký ngày 19/03/2020 nêu rõ "Cung cấp dịch vụ công trực tuyến là một trong những chỉ số đo lường quan trọng nhất trong phát triển Chính phủ điện tử, khi lấy người

\* Học viện Tài chính \*\* Học viện Y dược học cổ truyền Việt Nam

## 2. Những khó khăn doanh nghiệp gặp phải do dịch bệnh Covid-19

Hiện tại, các doanh nghiệp đang gặp phải nhiều khó khăn trong sản xuất do dịch bệnh Covid-19 kéo dài và diễn biến phức tạp cụ thể như sau: (1) Doanh nghiệp thành lập mới trong quý I/2020 có xu hướng chững lại. Tính chung cả nước, có 29.700 doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với tổng số vốn đăng ký là 351.400 tỉ đồng, tăng 4,4% về số doanh nghiệp, giảm 6,4% về vốn đăng ký so với cùng kỳ năm; (2) Doanh nghiệp gặp khó khăn về nguyên liệu đầu vào phục vụ sản xuất, kinh doanh vì việc nhập khẩu máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu phục vụ sản xuất, xuất nhập khẩu gặp rất nhiều khó khăn do dịch bệnh Covid -19 bùng nổ tại Trung Quốc vì đây là thị trường nhập khẩu nguyên vật liệu chủ yếu của nước ta; (3) Doanh nghiệp gặp khó khăn về tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ đặc biệt là hàng nông sản trong tháng 1/2020 giảm tới 14%, kim ngạch xuất khẩu mặt hàng nông lâm thủy sản ước chỉ đạt 3 tỷ USD, bằng 84,3% so với cùng kỳ năm 2019; hầu hết các sản phẩm nông sản chủ lực như thanh long, dưa hấu, sầu riêng là xuất khẩu tươi, chưa qua chế biến đang gặp rất nhiều khó khăn. Những chính sách nhà nước đưa ra để hỗ trợ các doanh nghiệp ảnh hưởng của dịch bệnh covid-19; (4) Doanh nghiệp gặp phải khó khăn về việc sử dụng lao động, tình trạng một số doanh nghiệp nước ngoài thì không thể đưa chuyên gia nước ngoài sang để tiếp tục làm việc do ảnh hưởng của dịch bệnh, còn lao động thì phải cho tạm nghỉ, kéo theo đó là khó khăn trong việc trả lương, đóng BHXH, trả nợ BHXH. Việc hoạt động sản xuất xuất kinh doanh cầm chừng của doanh nghiệp không có lợi nhuận, chỉ đảm bảo việc làm để giữ chân người lao động và đủ chi phí tiền lương tối thiểu; (5) Doanh nghiệp đang triển khai dự án thì sẽ gặp khó khăn về việc triển khai và tiếp tục đầu tư, vì do những dự án lớn ở Việt Nam đều là dự án đầu tư nước ngoài, nên việc bố trí nguồn lực, nhân lực từ nước ngoài sang là đang gặp rất nhiều khó khăn.

## 3. Thực trạng triển khai dịch vụ công trực tuyến

**Khái quát dịch vụ công trực tuyến:** Dịch vụ hành chính công là những dịch vụ liên quan đến hoạt động thực thi pháp luật, không nhằm mục tiêu lợi nhuận, do cơ quan nhà nước (hoặc tổ chức, doanh nghiệp được ủy quyền) có thẩm quyền cấp cho tổ chức, cá nhân dưới hình thức các loại giấy

tờ có giá trị pháp lý trong các lĩnh vực mà cơ quan nhà nước đó quản lý.

Dịch vụ hành chính công (DVHCC) trực tuyến là DVHCC và các dịch vụ khác của cơ quan nhà nước được cung cấp cho các tổ chức, cá nhân trên môi trường qua mạng. Việc ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) để giải quyết các TTHC, cung ứng DVHCC góp phần rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ, giảm chi phí hoạt động, tăng tính minh bạch trong hoạt động của cơ quan nhà nước, tạo sự thuận tiện cho người dân và doanh nghiệp. Vì vậy, cần phải tiếp tục có những đổi mới để nâng cao chất lượng và hiệu quả của dịch vụ hành chính công trực tuyến.

Hiện nay, dịch vụ Hành chính công trực tuyến ở nước ta được chia thành 4 mức độ sau:

- DVHCC trực tuyến mức độ 1 là DVHCC bảo đảm cung cấp đầy đủ các thông tin về TTHC và các văn bản có liên quan quy định về TTHC đó.

- DVHCC trực tuyến mức độ 2 là DVHCC trực tuyến đảm bảo yêu cầu ở mức độ 1 và cho phép người sử dụng tải về các mẫu văn bản và khai báo để hoàn thiện hồ sơ theo yêu cầu. Hồ sơ sau khi hoàn thiện được gửi trực tiếp hoặc qua đường bưu điện đến cơ quan, tổ chức cung cấp dịch vụ.

- DVHCC trực tuyến mức độ 3 là DVHCC trực tuyến đảm bảo mức độ 2 và cho phép người sử dụng điền và gửi trực tuyến các mẫu văn bản đến cơ quan, tổ chức cung cấp dịch vụ được thực hiện trên môi trường mạng; việc thực hiện thanh toán lệ phí (nếu có) và nhận kết quả được thực hiện trực tiếp tại cơ quan, tổ chức cung cấp dịch vụ.

- DVHCC trực tuyến mức độ 4 là DVHCC trực tuyến đảm bảo mức độ 3 và cho phép người sử dụng thanh toán phí (nếu có) được thực hiện trực tuyến, việc trả kết quả có thể được thực hiện trực tuyến, gửi trực tiếp hoặc qua đường bưu điện đến người sử dụng.

**Những kết quả đã đạt được:** Từ khi triển khai dịch vụ công quốc gia, đến ngày 1/4/2020 đã tích hợp đăng nhập một lần từ Cổng dịch vụ công quốc gia tới 13 bộ, ngành; 63/63 địa phương; 5 tập đoàn, ngân hàng thương mại. Có 14 bộ, ngành; 63/63 tỉnh, thành phố đồng bộ trạng thái hồ sơ giải quyết thủ tục hành chính. Có hơn 103 tài khoản đăng ký, 4.3 triệu hồ sơ đồng bộ trạng thái và 27,5 triệu lượt truy cập tìm hiểu thông tin, dịch vụ. Các bộ, ngành, địa phương đã chuẩn hóa, công khai 6.982 TTHC, trong đó cắt giảm và bãi bỏ 584 TTHC hết



hiệu lực, trùng lập; xây dựng, cập nhật, chuẩn hóa 10.000 câu hỏi và trả lời các vướng mắc thường gặp trong giải quyết TTHC.

Hiện tại, cổng dịch vụ công quốc gia đã đi vào vận hành, 08 nhóm dịch vụ công được đưa vào triển khai trên Cổng dịch vụ công quốc gia, đến nay, đã có 226 dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, mức độ 4 được cung cấp trên cổng dịch vụ công quốc gia. Hệ thống thanh toán trực tiếp trên cổng dịch vụ công quốc gia đã được vận hành phục vụ thanh toán trực tuyến phí, lệ phí, thuế, thu phạt xử lý vi phạm hành chính và các nghĩa vụ tài chính khác trong giải quyết TTHC, thực hiện dịch vụ công.

#### **Một số hạn chế của dịch vụ công trực tuyến hiện nay**

**Thứ nhất**, từ phía cung cấp các dịch vụ công đến doanh nghiệp thì gặp phải hạn chế như: về cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, chưa xây dựng, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành liên quan đến tổ chức và công dân, do đó khi thực hiện cung cấp các dịch vụ công trực tuyến ở mức độ 3, mức độ 4 các cơ quan nhà nước mất rất nhiều thời gian trong việc kiểm tra, xác minh các thông tin nộp hồ sơ trực tuyến, mặt khác, việc kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các hệ thống thông tin của các cơ quan nhà nước trong cùng một tỉnh hoặc giữa một tỉnh với các bộ, cơ quan ngang bộ hoặc giữa các cơ quan thuộc Chính phủ với nhau còn gặp nhiều khó khăn về mặt pháp lý và cơ sở hạ tầng. Do đó hạn chế trong việc chia sẻ thông tin, dữ liệu để giải quyết các thủ tục hành chính liên thông với nhau trong môi trường mạng.

**Thứ hai**, từ phía người sử dụng, do thói quen cũng như trình độ tin học hạn chế, nên nhiều doanh nghiệp còn e ngại, có tâm lý không yên tâm sử dụng các dịch vụ công trực tuyến. Bên cạnh đó, có nhiều ý kiến như biểu mẫu kê khai còn nhiều phức tạp, nhiều người không tự kê khai được, hoặc tự kê khai thường sai lệch thông tin nên hầu hết vẫn lựa chọn hình thức đến trực tiếp đến cơ quan để nộp thủ tục hành chính.

#### **5. Một số giải pháp để triển khai dịch vụ công trực tuyến hiệu quả**

**Thứ nhất**, cần đổi mới, đa dạng các hình thức tuyên truyền, tuyên truyền trên mạng xã hội trên facebook, zalo để tác động trực tiếp đến giới trẻ và từ đó thêm một kênh thông tin để đưa lợi ích của sử dụng dịch vụ công trực tuyến đến từng hộ gia đình. Tại các bộ phận một cửa của các tỉnh, huyện,

xã cần cung cấp các màn hình giới thiệu các dịch vụ công trực tuyến, chính sách khuyến khích người dân trong chờ đợi giải quyết thủ tục hành chính có thể xem và biết về các thủ tục hành chính.

**Thứ hai**, cung cấp nhiều các kênh giao tiếp, giúp người dân, doanh nghiệp lựa chọn hình thức xử lý dịch vụ công phù hợp nhất với họ và từ đó từng bước xác định internet - dịch vụ công trực tuyến là hình thức phù hợp nhất, thuận tiện nhất. Ban đầu, Nhà nước có thể đặt điểm hỗ trợ tại các xã để đào tạo, nâng cao kỹ năng, trình độ sử dụng máy tính, internet cho người dân, hỗ trợ máy tính, điểm truy cập internet công cộng, hệ thống mạng wi-fi miễn phí cho người dân để có thể tiện tiếp cận với các dịch vụ mới.

**Thứ ba**, có thể thay đổi chính sách về giá cước vận chuyển kết quả qua dịch vụ bưu chính công ích khi doanh nghiệp sử dụng dịch vụ công trực tuyến.

**Thứ tư**, tăng cường kiểm tra, giám sát, khen thưởng và xử lý trách nhiệm trong thực hiện cung ứng dịch vụ hành chính công trực tuyến.

Các hoạt động thanh tra, kiểm tra không thể thiếu trong quá trình xây dựng cũng như phát triển chính phủ điện tử nói chung và các dịch vụ công điện tử nói riêng. Các hoạt động này cần được tiến hành thường xuyên, định kỳ để có thể phát hiện những thiếu sót của các quy định điện tử trong hoạt động của nội bộ hoặc những sai phạm trong các giao dịch điện tử. Kiểm tra định kỳ còn có thể dự đoán được các rủi ro sẽ xảy ra, từ đó tìm các biện pháp hữu hiệu để phòng ngừa.

**Thứ năm**, đào tạo nguồn nhân lực về công nghệ thông tin trong các cơ quan Nhà nước, bởi vì trong nền kinh tế số, ảnh hưởng của cách mạng công nghiệp 4.0, lĩnh vực công nghệ thông tin sẽ có nhiều biến đổi nhất, luôn có sự thay đổi nhanh chóng. Vì vậy, để ứng dụng có hiệu quả công nghệ thông tin trong cung ứng dịch vụ công trực tuyến, rất cần có đội ngũ công chức, viên chức giỏi về các kỹ năng công nghệ thông tin. Do đó, các cơ quan nhà nước cần phải đặc biệt quan tâm việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ công chức, viên chức chuyên ngành CNTT để đáp ứng yêu cầu ứng dụng CNTT trong cung ứng dịch vụ công trực tuyến.

#### **Tài liệu tham khảo:**

<https://ebh.vn/tin-tuc/mot-so-dieu-can-biet-ve-dich-vu-cong-truc-tuyen>  
<http://dichvucong.bacgiang.gov.vn/#/home>  
<https://ncov.moh.gov.vn/>



# THÁCH THỨC VÀ LỢI THẾ CỦA ĐÀO TẠO TRỰC TUYẾN TRONG CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

TS. Hà Duy Hào\* - Ths. Cao Thị Huyền Nga\*

*Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những ứng dụng công nghệ mới, hiện đại dự báo sẽ tạo ra hàng loạt thay đổi mang tính bước ngoặt lịch sử, ảnh hưởng sâu đến nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội nói chung và giáo dục nói riêng. Sự phát triển của khoa học công nghệ từ cuộc cách mạng 3.0, đặc biệt là công nghệ thông tin dẫn đến sự ra đời của phương thức đào tạo E-Learning, phương thức này đã và đang chứng minh được ưu điểm của nó so với phương thức đào tạo truyền thống. Tuy nhiên, trong bối cảnh của Việt Nam, thì một vấn đề lớn được đặt ra đối với các nhà nghiên cứu khoa học về giáo dục ở cả góc độ lý luận và thực tiễn cần phải luận giải là: CMCN 4.0 có vai trò như thế nào đối với phương thức đào tạo E-Learning? CMCN 4.0 mang lại những lợi thế và đặt ra những thách thức gì đối với phương thức đào tạo E-Learning? và giải pháp gì cần thực hiện để hoàn thiện phương thức đào tạo E-Learning trong CMCN 4.0.*

• Từ khóa: đào tạo, đào tạo trực tuyến, cách mạng công nghiệp 4.0.

*The fourth industrial revolution with the application of new and modern technologies is forecasted to create a series of historic turning points, deeply affecting many areas of social life in general and teachers. sex in particular. The development of science and technology from the 3.0 revolution, especially information technology, led to the creation of E-Learning training method, which has proved its advantages over Traditional training methods. However, in the context of Vietnam, a big problem is posed to scientific researchers on education at both theoretical and practical angles that need to be interpreted as: Industry 4.0 lays a role as How for E-Learning training? Industry 4.0 brings advantages and poses what challenges for E-Learning training method? and what solutions should be taken to complete E-Learning training mode in Industry 4.0.*

• Keywords: training, E-Learning, industrial 4.0.

Ngày nhận bài: 05/02/2020

Ngày chuyển phản biện: 10/02/2020

Ngày nhận phản biện: 30/3/2020

Ngày chấp nhận đăng: 02/4/2020

qua “điện toán hóa”. Từ đó đến nay, thuật ngữ “Công nghiệp 4.0” được sử dụng rộng rãi trên thế giới để mô tả cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0). Khái niệm cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) được truyền tải về Việt Nam trong thời gian gần đây đã tạo ra một chủ đề “nóng hổi” và được rất nhiều học giả bàn luận tại các diễn đàn khoa học. Hầu hết trong các diễn đàn, các học giả đều đi tìm câu trả lời là CMCN 4.0 có ảnh hưởng đến đời sống xã hội không? Và ảnh hưởng như thế nào? Rõ ràng, câu trả lời là “có”. CMCN 4.0 đã và đang ảnh hưởng rất sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nói chung và giáo dục nói riêng, đặc biệt là trong lĩnh vực đào tạo trực tuyến (E-Learning) bởi E-Learning là một phương thức đào tạo tiên tiến dựa trên nền tảng khoa học công nghệ mà chủ yếu là dựa trên hạ tầng công nghệ thông tin.

Trong nội dung bài viết này, tác giả đi sâu phân tích những thách thức và lợi thế mà CMCN 4.0 đã và đang ảnh hưởng đến phương thức E-Learning ở Việt Nam, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm tận dụng lợi thế, vượt qua thách thức do CMCN 4.0 mang lại để từng bước hoàn thiện mô hình E-Learning hiện nay ở Việt Nam.

## Đặt vấn đề:

Thuật ngữ “Công nghiệp 4.0” lần đầu tiên được đưa ra ở Đức năm 2011 tại Hội chợ Công nghệ Hannover. Đến năm 2012, được sử dụng đặt tên cho một chương trình hỗ trợ của Chính phủ Đức hợp tác với giới nghiên cứu và các hiệp hội công nghiệp hàng đầu của Đức nhằm cải thiện quy trình quản lý và sản xuất trong các ngành chế tạo thông

\* Trường Đại học Lao động - Xã hội

## 1. Vai trò của cách mạng công nghiệp 4.0 trong đào tạo trực tuyến

Lịch sử loài người đã trải qua 3 cuộc cách mạng công nghiệp tương ứng với 3 mốc phát triển đột phá của khoa học-công nghệ. Cách mạng công nghiệp đầu tiên diễn ra vào cuối thế kỷ 18 với sử dụng máy móc cơ khí hơi nước. Cách mạng công nghiệp thứ hai bắt đầu cuối thế kỷ 19 và đầu thế kỷ 20 với dây chuyền sản xuất hàng loạt sử dụng điện năng. Cách mạng công nghiệp lần thứ 3 bắt đầu vào những năm 1970 với các thiết bị điện tử, công nghệ thông tin và internet. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra từ những năm 2000 gọi là cuộc cách mạng số, thông qua các công nghệ như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)... để chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số.

Mặc dù hiện nay còn tồn tại nhiều cách hiểu và đưa ra khái niệm khác nhau về CMCN 4.0 nhưng tựu chung lại, có thể thấy rằng CMCN 4.0 diễn ra trên 3 lĩnh vực chính là: Công nghệ sinh học; Kỹ thuật số và Vật lý. Trong đó những yếu tố cốt lõi của Kỹ thuật số trong CMCN 4.0 sẽ là: Trí tuệ nhân tạo (AI), Vạn vật kết nối - Internet of Things (IoT) và dữ liệu lớn (Big Data). Đặc trưng cơ bản của CMCN 4.0 là sự hợp nhất giữa các lĩnh vực công nghệ, kỹ thuật số, sinh học để giải quyết những vấn đề kinh tế, xã hội, sự kết hợp giữa các hệ thống ảo và thực, các hệ thống kết nối Internet. CMCN 4.0 đã và đang diễn ra mà đặc biệt trong lĩnh vực Kỹ thuật số có vai trò quan trọng đối với E-Learning bởi vì đặc thù của phương thức E-Learning là dựa trên nền tảng khoa học công nghệ mà chủ yếu là dựa trên hạ tầng công nghệ thông tin, do đó công nghệ thực tế ảo sẽ dần thay đổi cách dạy và học truyền thống với việc các hình thức giáo dục, đào tạo mới ra đời như: Coursera; KHAN Academy... Sinh viên có thể đeo kính VR ở nhà mà có cảm giác như đang ngồi trong lớp nghe bài giảng, với sự hỗ trợ của tai nghe, máy tính hoặc smartphone thì sinh viên có thể truy cập Internet ở bất kỳ nơi nào để nghe bài giảng; thi hoặc truy cập tài liệu nghiên cứu dựa trên nền tảng công nghệ thông tin mạnh được số hóa. Thậm chí, các buổi Seminar, họp cũng không cần thiết người tham dự phải có mặt như trước đây bởi họ có thể dễ dàng nghe, phát biểu thậm chí ký văn bản thông qua các công cụ điện tử. Trong tương lai, CMCN 4.0 sẽ làm cho cán cân giảng viên thay đổi theo chiều hướng số lượng giảng viên ảo tăng lên và giảng viên thực ít đi.

## 2. Thách thức của đào tạo trực tuyến trong cách mạng công nghiệp 4.0

Cách mạng là xóa bỏ cái cũ để thay thế bằng cái mới tiến bộ hơn, là một sự thay đổi sâu sắc, thường là xảy ra trong một thời gian tương đối ngắn. Chính vì vậy, CMCN 4.0 chính là sự chuyển hóa, thay đổi sâu sắc liên quan đến các lĩnh vực như: Công nghệ sinh học; Kỹ thuật số và Vật lý. Trong đó, kỹ thuật số là yếu tố mũi nhọn. Khi nói đến cách mạng là nói đến việc phải xóa bỏ và thay đổi cái cũ bằng cái mới, do đó trong CMCN 4.0, phương thức E-Learning cũng cần phải có sự thay đổi cho phù hợp. Sự thay đổi này không chỉ giúp phương thức E-Learning giữ được chỗ đứng của mình đã có được so với phương thức đào tạo truyền thống mà còn giúp đưa phương thức E-Learning lên một tầm cao mới nhất là trong bối cảnh Việt Nam đã và đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới.

Cuộc CMCN 4.0 khiến giáo dục đại học Việt Nam bị đặt trước nhiều thách thức rất lớn. Trong đó, sự xuất hiện của các công nghệ mới đã làm thay đổi nền tảng sản xuất và đặt ra những yêu cầu mới về năng lực nhân sự, từ đó, đòi hỏi các trường đại học phải thay đổi chương trình đào tạo để đáp ứng được yêu cầu của nền công nghiệp 4.0. Đặc biệt, tiến bộ công nghệ thông tin cũng làm xuất hiện những loại hình đào tạo mới. Hệ thống đào tạo trực tuyến đại chúng, đào tạo “online” là những loại hình đào tạo mới thách thức các phương thức đào tạo truyền thống. “Những thách thức này đặt ra yêu cầu các trường đại học phải đẩy mạnh nghiên cứu, một mặt phát triển các công nghệ mới đáp ứng yêu cầu công nghiệp 4.0, một mặt phải tự thay đổi để phù hợp với nền công nghiệp mới”.

Những thách thức đối với phương thức đào tạo E-Learning ở Việt Nam trong cuộc CMCN 4.0 thể hiện ở các khía cạnh sau:

**Thứ nhất**, sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ dẫn đến hệ quả là một số nhà hoạch định chính sách vĩ mô và các cơ quan có thẩm quyền ban hành các quy định pháp luật liên quan đến phương thức E-Learning chưa hiểu đúng, đầy đủ và kịp thời bản chất của CMCN 4.0 cũng như những ảnh hưởng của CMCN 4.0 đến giáo dục nói chung và phương thức E-Learning nói riêng. Điều này vô hình chung dẫn đến việc các nhà hoạch định, cơ quan có thẩm quyền đưa ra các chính sách, quy định pháp luật không kịp thời, chưa phù hợp dẫn đến hệ quả ảnh hưởng nhiều đến sự phát triển và thích ứng của phương thức E-Learning trong CMCN 4.0.

**Thứ hai,** CMCN 4.0 đặt ra thách thức to lớn đối với không chỉ giảng viên tham gia giảng dạy mà cả sinh viên học tập theo phương thức E-learning bởi đặc trưng cơ bản của E-learning là sử dụng khoa học công nghệ và điển hình là công nghệ thông tin để tạo ra sự tương tác giữa giảng viên và sinh viên trong một môi trường ảo, do đó trong cuộc CMCN 4.0, kỹ thuật số có sự phát triển vượt bậc buộc giảng viên và sinh viên phải học cách thay đổi, thích nghi và ứng dụng những tiến bộ mới của khoa học công nghệ. Trước khi có phương thức E-learning, các hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường đại học chủ yếu vẫn theo phương pháp truyền thống là thầy giảng trực tiếp, trò nghe và sinh viên thì khá thụ động trong việc tự nghiên cứu, mở rộng kiến thức. Mặc dù phương thức đào tạo E-learning đã khắc phục được một số nhược điểm vốn có của phương pháp đào tạo truyền thống nhưng trong CMCN 4.0, đào tạo trực tuyến vẫn và sẽ phải đối mặt với những thay đổi mạnh mẽ cả về tư duy, cơ cấu kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy và tiếp thu kiến thức. CMCN 4.0 đòi hỏi phương thức đào tạo E-learning phải đem lại cho người học cả phương pháp tư duy lẫn những kiến thức, kỹ năng mới, khả năng sáng tạo, thích ứng với thách thức và những yêu cầu mới mà các phương pháp đào tạo truyền thống không thể đáp ứng. Đây là thách thức rất lớn, đặc biệt trong bối cảnh nền giáo dục đại học của Việt Nam đã và đang bộc lộ nhiều hạn chế ở cả yếu tố cơ sở vật chất, phương pháp giảng dạy, tư duy và khoa học công nghệ hỗ trợ.

**Thứ ba,** chính sự phát triển của khoa học công nghệ là nền tảng, là tiền đề để giáo dục phát triển dẫn đến sự xuất hiện của phương thức E-Learning. Tiến bộ công nghệ thông tin cũng làm xuất hiện những loại hình đào tạo mới. Hệ thống đào tạo trực tuyến đại chúng, đào tạo online là những loại hình đào tạo mới thách thức các phương thức đào tạo truyền thống. Chính vì vậy, khi triển khai phương thức E-Learning cũng có những khó khăn nhất định, đó chính là cơ sở vật chất đầu tư ban đầu. Chúng ta muốn có môi trường đào tạo E-Learning tốt, hiện đại thì phải đầu tư cho khoa học công nghệ, nhất là việc đầu tư cho công nghệ thông tin khá tốn kém bởi công nghệ lạc hậu và thay đổi rất nhanh, thường chỉ sau vài ba năm là phải tìm cách đầu tư tiếp. Đây chính là rào cản, thách thức rất lớn nhất là trong CMCN 4.0 khi mà trí tuệ nhân tạo, kỹ thuật số phát triển như vũ bão dẫn đến hạ tầng, cơ sở vật chất cho việc đào tạo E-Learning nhanh chóng trở nên lạc hậu hoặc không tương thích. Như vậy, việc đầu tư vào cơ sở vật chất cho phương thức E-Learning chỉ giúp

chúng ta thu được lợi ích khi có nhiều người tham gia, tức là lượng sinh viên học phải lớn và điều này phù hợp và phục vụ cho một xã hội học tập.

### 3. Lợi thế của đào tạo trực tuyến trong cách mạng công nghiệp 4.0

**Thứ nhất,** với sự ra đời cùng với sự phát triển của công nghệ thông tin, hình thức E-learning đã xuất hiện, từng bước có chỗ đứng và ngày càng khẳng định được vai trò của nó so với phương thức đào tạo truyền thống. CMCN 4.0 với sự phát triển như vũ bão của công nghệ đã tạo ra những tiền đề to lớn để phát triển phương thức E-Learning theo hướng xây dựng nền kinh tế tri thức gắn liền với phát triển xã hội học tập - đào tạo và học tập suốt đời. Các trường đại học ứng dụng các thành tựu của công nghệ thông tin trong CMCN 4.0 với những chương trình dạy và học được cập nhật hay hợp tác sâu rộng với giới công nghệ trong đào tạo và nghiên cứu sẽ có ưu thế rất lớn trong việc thu hút người học.

**Thứ hai,** hoạt động giảng dạy và học tập theo phương thức E-Learning làm cho sự xuất hiện và thời gian làm việc của giảng viên nhiều hơn so với sinh viên khi so sánh với phương thức đào tạo truyền thống. E-Learning cùng với hình thức học liệu điện tử tiện ích (bao gồm: Sách điện tử - EBook; Bài giảng điện tử; Bộ câu hỏi ôn tập và phần kiểm tra đánh giá quá trình tự học của sinh viên) do chính các giảng viên xây dựng và được tích hợp trên môi trường công nghệ Internet số hóa cao đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học và sinh viên có thể học ở mọi lúc, mọi nơi. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong phương thức E-Learning bản chất đã là cuộc cách mạng trong giáo dục, thực hiện ước mơ cá nhân hóa việc học tập của người Việt Nam. Sinh viên có thể tiếp xúc, tham gia học tập với bất cứ giáo sư đầu ngành nào, trong bất cứ lĩnh vực nào và không bị giới hạn bởi không gian, thời gian và E-Learning chính là phương thức hữu hiệu để huy động nguồn lực trí tuệ của xã hội tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

**Thứ ba,** hệ thống đào tạo trực tuyến E-Learning đã tạo môi trường giảng dạy, học tập hoàn toàn mới đáp ứng yêu cầu học tập ở bất kỳ nơi đâu, bất kỳ thời gian nào, tiết giảm chi phí học tập. Hệ thống đào tạo trực tuyến góp phần cung cấp cho học viên các tài liệu phục vụ học tập một cách nhanh chóng, kịp thời, có hệ thống. Việc tiếp cận các tài liệu như đề cương chi tiết môn học, hệ thống câu hỏi, bài tập, giáo trình, tài liệu tham khảo, video clip được số hóa giúp học viên chủ động lên kế hoạch học tập,



tiết kiệm chi phí in ấn, chuẩn bị nghiên cứu trước các bài giảng, từng bước xây dựng phương pháp học tập theo hệ thống tín chỉ. Các hoạt động rất đa dạng, phong phú có thể triển khai trên hệ thống đào tạo trực tuyến: Tạo bài tập, kiểm tra, diễn đàn nghiên cứu, trao đổi... việc có thể truy cập hệ thống mọi lúc, mọi nơi đã tạo không khí học tập sôi nổi trong các lớp học, giúp học viên tiếp cận với phương pháp học tập hiện đại, phát triển nhiều kỹ năng mềm để thích ứng với yêu cầu của xã hội. Thông qua hệ thống đào tạo trực tuyến, giảng viên dễ dàng quản lý, theo dõi tiến trình học tập của người học thông qua các nhiệm vụ giảng viên giao, đồng thời tổ chức kiểm tra, đánh giá linh hoạt và hiệu quả, thu thập ý kiến đóng góp của người học với số lượng lớn trong thời gian ngắn.

**Thứ tư**, việc ứng dụng CNTT đã làm cuộc cách mạng trong việc cá nhân hóa ước mơ học tập của người Việt Nam. Họ có thể tiếp xúc, tham gia học tập với bất cứ giáo sư đầu ngành nào, trong bất cứ lĩnh vực nào,... đó chính là việc huy động xã hội hóa nguồn lực trí tuệ của xã hội tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lao động cho xã hội.

#### **4. Một số giải pháp hoàn thiện phương thức đào tạo trực tuyến trong cách mạng công nghiệp 4.0**

Xuất phát từ vai trò quan trọng của CMCN 4.0 đối với xã hội nói chung và giáo dục nói riêng, do đó Chính phủ cũng đã theo dõi và chỉ đạo sát sao các vấn đề liên quan đến CMCN 4.0. Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cho rằng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang thay đổi diện mạo thế giới, cũng như thay đổi cách con người sống, làm việc và phát triển. Trong xu thế đó, Việt Nam cũng đang chuyển dần động lực tăng trưởng sang các ngành có giá trị gia tăng cao, sử dụng công nghệ tiên tiến và lao động chất lượng cao. Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam nhấn mạnh “Kỷ nguyên số không chỉ giúp tăng năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế mà với công nghệ thông tin là phương tiện kết nối sẽ mở ra chân trời, thế giới mới cho từng người, từng cộng đồng, để tất cả mọi người được chia sẻ, giao lưu, tiếp cận và đóng góp chung vào thành tựu, văn minh nhân loại, khẳng định sáng tạo, giá trị cá nhân”.

Chính vì vậy, để hoàn thiện phương thức E-Learning trong CMCN 4.0 thì cần tập trung vào các nhóm giải pháp sau:

**Thứ nhất**, ở góc độ vĩ mô thì Nhà nước cần hoạch định chính sách và ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về giáo dục mà cụ thể

là các quy định pháp luật điều chỉnh trực tiếp liên quan đến phương thức E-Learning, đảm bảo để các chính sách và quy định pháp luật này là khung pháp lý vững chắc, là tiền đề để thúc đẩy các hoạt động liên quan đến phương thức E-Learning phát triển, bắt kịp với sự thay đổi mà cuộc CMCN 4.0 mang lại. Bên cạnh chính sách và các quy định pháp luật thuận lợi, trong chừng mực nào đó, Nhà nước cũng cần có sự hỗ trợ cơ sở vật chất cần thiết cho các cơ sở đào tạo E-Learning.

**Thứ hai**, hiện nay, muốn hòa nhập vào cuộc CMCN 4.0, vào nền kinh tế số thì yếu tố then chốt chính là nguồn nhân lực. Chính vì vậy, chúng ta cần phải cải cách hệ thống giáo dục, đào tạo hiện nay theo hướng áp dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, việc đổi mới không chỉ trên phương diện đào tạo ngành nghề hay giáo dục ở bậc đại học, mà cần thay đổi từ giáo dục bậc phổ thông, mẫu giáo bởi việc đào tạo cần thực hiện từ thấp đến cao nhằm đảm bảo tính đồng bộ, xuyên suốt của hệ thống giáo dục. Nền giáo dục Việt Nam nói chung và các trường đại học, nơi cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực nói riêng cần phải nghiên cứu, điều chỉnh đào tạo theo chuẩn giáo dục 4.0, theo hướng bảo đảm khối kiến thức nền tảng vững chắc cho học sinh, sinh viên. Giáo dục 4.0 là một mô hình giáo dục thông minh dựa trên sự liên kết biện chứng giữa yếu tố nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp, tạo điều kiện cho việc đổi mới, sáng tạo và tăng năng suất lao động trong xã hội tri thức. Mô hình này sẽ thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của giảng viên, sinh viên; tạo điều kiện cho hợp tác giữa giáo dục đại học và sản xuất công nghiệp; gắn kết cùng các nỗ lực phát triển kinh tế khu vực và địa phương. Giáo dục 4.0 sẽ giúp hoạt động dạy và học diễn ra mọi lúc, mọi nơi, giúp người học có thể cá nhân hóa, hoàn toàn quyết định việc học tập theo nhu cầu của bản thân. Chuyển mục tiêu phát triển giáo dục và đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả; chuyển từ chỉ chú trọng giáo dục nhân cách nói chung sang kết hợp giữa giáo dục nhân cách với phát huy tốt nhất tiềm năng trí tuệ của mỗi cá nhân; chuyển từ quan niệm cũ có kiến thức là có năng lực sang quan niệm kiến thức chỉ là yếu tố quan trọng của năng lực.

**Thứ ba**, giảng viên tham gia phương thức E-Learning cần hiểu đúng, đầy đủ bản chất của CMCN 4.0 và những ảnh hưởng của nó đối với giáo dục nói chung và phương thức E-Learning nói riêng, cần sử dụng tốt các phương tiện; thiết bị điện tử; máy tính; viễn thông liên quan đến công nghệ thông tin; kỹ thuật số cho việc giảng dạy, cần chuyển từ phương pháp truyền thụ kiến thức sang hình thành



phẩm chất và phát triển năng lực cho sinh viên theo hướng tổ chức một nền giáo dục mở; thực học; thực nghiệp. Đối với sinh viên, cần sử dụng tốt các phương tiện; thiết bị điện tử; máy tính; viễn thông liên quan đến công nghệ thông tin; kỹ thuật số cho việc học, cần chuyển từ học thuộc, nhớ nhiều sang nắm vững bản chất vấn đề, hình thành năng lực vận dụng; thích nghi; giải quyết vấn đề; tự tìm tòi nghiên cứu dựa trên cơ sở dữ liệu trên thư viện điện tử. Chủ động học không chỉ trong sách vở, qua tài liệu mà phải học qua nhiều hình thức khác như qua trò chơi, liên hệ tương tác, công việc cụ thể, cung ứng đám đông, học bằng dự án

**Thứ tư**, chúng ta muốn có môi trường đào tạo E-Learning tốt bắt kịp CMCN 4.0 thì cần phải đầu tư cho khoa học công nghệ, nhất là việc đầu tư cho công nghệ thông tin có vai trò rất quan trọng. Việc đầu tư này là tiên quyết bởi trong CMCN 4.0 khi mà trí tuệ nhân tạo, kỹ thuật số phát triển như vũ bão thì hạ tầng, cơ sở vật chất cho việc đào tạo E-Learning sẽ nhanh chóng bị lạc hậu hoặc không tương thích. Chính vì vậy, việc đầu tư vào cơ sở vật chất như: trang thiết bị, máy móc và đặc biệt là phần mềm tiện ích của công nghệ thông tin có vai trò then chốt để đảm bảo cho phương thức E-Learning luôn phát huy vai trò tiên phong của nó so với phương thức đào tạo truyền thống nhằm làm cho việc dạy và học ở bậc đại học chuyển sang hình thức đại học 4.0. Về vấn đề này, giáo sư Gottfried Vossen (Đại học Munster, Đức) đã đề xuất mô hình đại học 4.0: Dạy học 4.0 - Nghiên cứu 4.0 - Quản lý 4.0. Trong đó: Dạy học 4.0 gồm: nhiều hình thức học tập mới, thời gian và địa điểm học tập không bị ràng buộc, thay đổi phù hợp với đối tượng học, cung cấp nhiều kỹ năng phù hợp hơn; Nghiên cứu 4.0 bao gồm: hình thức nghiên cứu mới (tốc độ, kết quả, quá trình đánh giá), hệ thống dữ liệu quy mô lớn hơn và đa dạng nguồn hơn; Quản lý 4.0 gồm: giảng dạy (hệ thống phần mềm thực hiện được nhiều mục đích hơn, những công cụ quản lý hiệu quả hơn, hệ thống thông tin lớn hơn), nghiên cứu khoa học (hệ thống thông tin nghiên cứu khoa học, quản lý dự án), quản lý cơ sở đào tạo, bộ phận hỗ trợ tài chính.

**Thứ năm**, mở rộng triển khai đào tạo trực tuyến E-Learning theo mô hình kết hợp (Blend Learning). Dù có những ưu điểm và là một loại hình đào tạo mới và hiện đại, nhưng E-Learning không thể thay thế được phương pháp dạy - học truyền thống. Trong khi E-Learning bổ sung rất tốt cho phương pháp học truyền thống, do E-Learning có tính tương tác cao dựa trên công nghệ đa phương tiện, tạo điều kiện cho người học trao đổi thông tin dễ dàng hơn, cũng

như đưa ra nội dung học tập phù hợp với khả năng và sở thích của từng người. Tuy nhiên, giáo dục đào tạo không chỉ là trang bị cho người học kiến thức mà còn bao gồm cả giáo dục nhân cách con người. Trong giờ học, người học không chỉ theo dõi kiến thức bài giảng mà giảng viên còn phải là người khơi dậy những ước mơ, lý tưởng, niềm đam mê cho người học, mà điều này thì học trực tuyến ảo trên mạng không thể thực hiện được. Vì vậy, phương thức học truyền thống là không thể thay thế được, nhất là đối với đào tạo bậc đại học. Mô hình kết hợp (kết hợp giữa giảng dạy truyền thống trên giảng đường với giảng dạy trực tuyến) sẽ là chìa khóa giúp đào tạo trực tuyến đóng vai trò mạnh mẽ hơn trong giáo dục đào tạo.

## 5. Kết luận

Cuộc CMCN 4.0 đã mở ra kỷ nguyên mới cho sự phát triển của loài người bởi CMCN 4.0 ảnh hưởng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội chứ không chỉ riêng phương thức E-Learning. Những lợi thế do CMCN 4.0 mang lại cho lĩnh vực giáo dục nói chung và phương thức E-Learning nói riêng là không phải bàn cãi. Tuy nhiên, bên cạnh những lợi thế đó còn là những thách thức mà chúng ta cần hiểu rõ, từ đó có những giải pháp, định hướng phù hợp để phương thức E-Learning luôn phát huy vai trò tiên phong của nó nhằm xây dựng nền kinh tế tri thức hướng tới một xã hội học tập.

## Tài liệu tham khảo:

- Lữ Thành Long (2017), Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là gì - <https://vnexpress.net/projects/cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-la-gi-3571618/index.html>, truy cập vào 8 h 15 AM ngày 20 tháng 10 năm 2019;
- TS. Trương Tiến Tùng (2017), Đào tạo trực tuyến trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0- <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc/dien-dan/item/31943302-dao-tao-truc-tuyen-trong-thoi-ky-cach-mang-cong-nghiep-4-0.html>, truy cập vào 10 h 35 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.
- Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc (2017), Thủ tướng đề nghị Nhật hỗ trợ Việt Nam trong Cách mạng 4.0 - <https://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/vi-mo/thu-tuong-de-nghi-nhat-ho-tro-viet-nam-trong-cach-mang-4-0-3595648.html>, truy cập vào 11 h 10 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.
- Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam (2017), Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra nhiều việc làm mới, ngành nghề mới - <https://www.baomoi.com/cach-mang-cong-nghiep-4-0-se-tao-ra-nhieu-viec-lam-moi-nganh-nghe-moi/c/22283231.epi>, truy cập vào 11h 10 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.
- Giáo sư Gottfried Vossen (Đại học Munster, Đức) (2017), Tương lai của Giáo dục đại học 4.0 tại Việt Nam - <http://baoquocte.vn/tuong-lai-cua-giao-duc-dai-hoc-40-tai-viet-nam-53650.html>, truy cập vào 11 h 10 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.
- Xem: Tương lai của Giáo dục đại học 4.0 tại Việt Nam - <http://baoquocte.vn/tuong-lai-cua-giao-duc-dai-hoc-40-tai-viet-nam-53650.html>, truy cập vào 11 h 10 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.
- Giáo sư Gottfried Vossen (Đại học Munster, Đức) (2017), Đại học tìm cách thích ứng mới cách mạng công nghiệp 4.0 - <http://nhipsongso.tuoiitre.vn/nhip-song-so/dh-tim-cach-thich-ung-moi-cach-mang-cong-nghiep-40-1355638.htm>, truy cập vào 11 h 10 AM ngày 25 tháng 10 năm 2019.

## TĂNG CƯỜNG VAI TRÒ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG ỦY HỌC VIỆN TÀI CHÍNH VỚI CÔNG TÁC THANH NIÊN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Ths. Bùi Xuân Hóa\*

Khi đề cập về thanh niên và công tác thanh niên, tại Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về tăng cường lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Đảng chỉ rõ: “Thanh niên là rường cột của nước nhà, chủ nhân tương lai của đất nước, là lực lượng xung kích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Thanh niên được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược bồi dưỡng, phát huy nhân tố và nguồn lực con người. Chăm lo, phát triển thanh niên vừa là mục tiêu, vừa là động lực đảm bảo cho sự ổn định và phát triển bền vững của đất nước”.

Đồng thời, Thanh niên là lực lượng xã hội to lớn, một trong những yếu tố quan trọng quyết định tương lai, vận mệnh của dân tộc. Đảng ta luôn đề cao vai trò, vị trí của thanh niên, xác định thanh niên là lực lượng xung kích cách mạng, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh là đội dự bị tin cậy của Đảng; công tác thanh niên là vấn đề sống còn của dân tộc. Chăm lo, bồi dưỡng, giáo dục đoàn viên thanh niên thành lớp người “vừa hồng vừa chuyên” theo tư tưởng Hồ Chí Minh là một nhiệm vụ quan trọng của cả hệ thống chính trị đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay vừa là trách nhiệm, tình cảm của Đảng, của thế hệ đi trước đối với thanh niên; đồng thời nhằm bồi

dưỡng, rèn luyện một lực lượng xung kích cho hiện tại và tương lai của đất nước.

Xác định được tầm quan trọng, đồng thời quán triệt sâu sắc Kết luận số 80/KL-TW, ngày 25-12-2013, của Bộ Chính trị khóa XI đã chỉ rõ: “Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tăng cường công tác giáo dục lý tưởng, đạo đức cách mạng, tư tưởng chính trị cho thanh niên, đấu tranh với các âm mưu lôi kéo, kích động thanh niên tham gia các hoạt động sai trái. Tiếp tục đổi mới phương thức tập hợp, mở rộng mặt trận đoàn kết thanh niên...”. Trong những năm qua, Đảng ủy Học viện Tài chính đã lãnh đạo toàn diện, chỉ đạo sát sao, quan tâm tạo mọi điều kiện, để công tác Đoàn và phong trào thanh niên Học viện luôn phát triển đúng hướng, có những bước trưởng thành vượt bậc và gặt hái được nhiều thành tích đáng ghi nhận trên các lĩnh vực hoạt động. Nổi bật đó là:

Công tác giáo dục lý tưởng, truyền thống cách mạng, đạo đức lối sống cho đoàn viên thanh niên được chú trọng đổi mới về nội dung và đa dạng phong phú về hình thức tổ chức.

Việc chăm lo xây dựng Đoàn vững mạnh về mọi mặt cũng được tăng cường, công tác đoàn kết tập hợp thanh niên, công tác phát triển Đảng viên trẻ luôn được chú trọng. Các tổ chức cơ sở đoàn được ổn định, duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động. Công tác phát triển đảng được quan tâm đúng mức đặc biệt là việc phát triển đảng trong đoàn viên, thanh niên. Có thể khẳng định rằng công tác Đoàn và phong trào thanh niên của Đoàn thanh niên Học viện Tài chính trong những năm qua đã có những bước chuyển biến về nhiều mặt thể hiện sự nỗ lực phấn đấu của tuổi trẻ và đã có những đóng góp quan trọng

\* Học viện Tài chính

trong sự phát triển không ngừng vào sự phát triển chung của Học viện.

Trong thời gian vừa qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền trong Học viện đã có nhiều quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho phong trào thanh niên tiếp tục phát triển, tổ chức nhiều hoạt động thiết thực, có ý nghĩa; góp phần hoàn thành thắng lợi các chỉ tiêu nhiệm vụ do Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Học viện đề ra. Đoàn thanh niên đơn vị đã có nhiều nỗ lực đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục thanh niên nâng cao lập trường chính trị, giác ngộ cách mạng, tinh thần dân tộc, ý thức chấp hành pháp luật bằng nhiều hình thức khác nhau. Qua các hoạt động đã góp phần vào việc hình thành một lớp thanh niên có phẩm chất đạo đức, nhân cách; vừa có tri thức, sức khỏe, tư duy năng động và hành động sáng tạo.

Tuy nhiên, thực tế vẫn còn một bộ phận đoàn viên thanh niên sống thiếu lý tưởng, hoài bão, ít quan tâm đến các hoạt động, ý thức chấp hành các nội quy, quy chế cũng như pháp luật còn một số hạn chế. Hoạt động của một số tổ chức cơ sở đoàn có khi còn hình thức, ít hiệu quả, chưa đáp ứng được tâm tư nguyện vọng của đoàn viên thanh niên. Tính chủ động, sáng tạo, năng lực làm công tác tham mưu của một số ít cán bộ đoàn chưa phát huy đầy đủ. Những hạn chế, yếu kém trên là bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng đối với công tác thanh niên và trực tiếp là công tác lãnh đạo của các tổ chức Đoàn cơ sở.

Để lãnh đạo tốt công tác vận động quần chúng của Đảng, nhất là đối với thanh niên trong tình hình mới, Đảng ủy Học viện Tài chính đã chỉ đạo Ban Thường vụ Đoàn thanh niên Học viện và các cấp ủy cơ sở cần quan tâm, ưu tiên công tác giáo dục lý tưởng cho thanh niên một cách tổng thể, đảm bảo thiết thực, hiệu quả, phù hợp với đối tượng thanh niên và xem đây là chức năng cơ bản, nhiệm vụ trọng tâm nhưng đồng thời vừa là mục tiêu của công tác lãnh đạo các tổ chức đoàn thể trong thời kỳ mới. Bên cạnh đó, các cấp ủy Đảng, lãnh đạo các đơn vị cần có sự phối hợp thống nhất mạnh dạn giao việc cho thanh niên, có chính sách ưu tiên đối với những đoàn viên, thanh niên có thành tích trong học tập và công tác.

Xây dựng tổ chức Đoàn vững mạnh từ cơ sở, có nền tảng sâu bền trong thanh niên tạo lực lượng xung kích góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Trước mắt cần tập trung nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở Đoàn để đủ sức làm nòng cốt chính trị trong các phong trào thanh niên tại Học viện. Đi đôi với công tác xây dựng Đoàn về tổ chức, các cấp ủy Đảng phải thường xuyên lãnh đạo đổi mới nội dung và phương thức hoạt động. Phải xây dựng cho được các phong trào, mô hình hoạt động cụ thể thích ứng với đối tượng thanh niên và phù hợp với nhiệm vụ chính trị của đơn vị. Với đòi hỏi nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn hiện nay, thì vấn đề có tính chất quyết định là phải tập trung xây dựng cho được đội ngũ cán bộ Đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình, gắn bó với tổ chức Đoàn.

Một vấn đề nổi lên hiện nay cán bộ đoàn thiếu và không ổn định, chưa được trẻ hóa. Để khắc phục tình trạng này, các cấp ủy Đảng phải chú trọng hơn nữa công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, để có được một đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, độ tuổi có tính kế thừa để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Các cấp ủy cần lãnh đạo thực hiện tốt việc phối hợp hoạt động giữa tổ chức Công đoàn và Đoàn Thanh niên, chăm lo đến đời sống văn hóa, tinh thần cho đoàn viên thanh niên; tăng cường công tác giáo dục truyền thống để nâng cao nhận thức về chính trị và tinh thần yêu ngành nghề của sinh viên.

Các cấp ủy Đảng cần lắng nghe ý kiến của thanh niên, coi trọng vai trò của Đoàn, hỗ trợ các hoạt động để tập hợp thanh niên. Cấp ủy thường xuyên tạo điều kiện và đánh giá các hoạt động của Đoàn và phong trào thanh niên để kịp thời động viên, biểu dương khen thưởng những thành tích tốt đồng thời khắc phục những hạn chế, yếu kém. Các cấp ủy cần duy trì thường xuyên chế độ định kỳ làm việc với Ban chấp hành Đoàn để lắng nghe Đoàn trình bày, kiến nghị đề xuất, từ đó có sự chỉ đạo và hỗ trợ kịp thời; thường xuyên gặp gỡ thông báo tình hình thời sự, chính trị, định hướng phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ đoàn cùng hiểu biết, chia sẻ, gánh vác trách nhiệm với cơ quan, đơn vị.



Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước, sự phát triển trong xu thế hội nhập quốc tế nói chung và sự lớn mạnh phát triển toàn diện của Học viện nói riêng, đòi hỏi phải tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng bộ đối với công tác Đoàn và phong trào thanh niên đồng thời đoàn viên thanh niên trong các tổ chức đoàn cơ sở cần nỗ lực mạnh mẽ hơn nữa, xung kích tình nguyện, chủ động và sáng tạo hơn nữa để đưa công tác Đoàn và phong trào thanh niên trong Học viện phát triển lên một tầm cao mới đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay. Để làm được điều đó cần tập trung đẩy mạnh một số vấn đề như sau:

**Thứ nhất,** tiếp tục quán triệt quan điểm, đường lối, chủ trương và Nghị quyết của Đảng về công tác thanh niên trong thời kỳ mới đồng thời đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công tác thanh niên. Các cấp ủy và mỗi đảng viên cần nhận thức sâu sắc chăm lo công tác thanh niên và xây dựng Đoàn là xây dựng Đảng trước một bước. Trong chương trình công tác định kỳ của mình, mỗi cấp ủy cần có kế hoạch cụ thể để lãnh đạo, chỉ đạo công tác thanh niên. Mọi cấp ủy đảng, nhất là người đứng đầu thường xuyên nắm tình hình định hướng và kiểm tra việc thực hiện công tác thanh niên; phân công cấp ủy viên phụ trách công tác Đoàn, Hội; lãnh đạo các cấp cần định kỳ gặp gỡ, đối thoại với thanh niên. Kết quả công tác Đoàn và phong trào thanh niên là một tiêu chí đánh giá, xếp loại tổ chức cơ sở Đảng hằng năm. Mỗi cán bộ, đảng viên phải thực sự là tấm gương sáng cho thanh niên noi theo.

**Thứ hai,** chỉ đạo tăng cường công tác giáo dục truyền thống văn hóa, lịch sử của Đảng và dân tộc lý tưởng, đạo đức cách mạng cho thanh niên; chú trọng công tác giáo dục pháp luật, giáo dục định hướng cho thanh niên có lối sống trong sáng, lành mạnh, tích cực sáng tạo trong công tác, học tập, gương mẫu, đi đầu trong các phong trào thi đua, các hoạt động thực tiễn... Đoàn phải là lực lượng quan trọng, chủ động tham gia tích cực vào việc đào tạo bồi dưỡng và rèn luyện một lớp đoàn viên thanh niên mới đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục đào tạo nói riêng và sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nói chung.

Tiếp tục thực hiện có hiệu quả việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh theo tinh thần Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị. Xây dựng chuẩn mực đạo đức và định hướng giá trị mới cho thanh niên theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Chủ động hơn công tác chính trị, tư tưởng để nắm bắt và dự báo tình hình tư tưởng đoàn viên thanh niên kịp thời đấu tranh, tuyên truyền làm rõ các âm mưu, luận điệu sai trái, giúp thanh niên hiểu và tích cực đấu tranh với âm mưu “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch.

**Thứ ba,** xây dựng Đoàn thanh niên Học viện vững mạnh, thực sự là trường học xã hội chủ nghĩa của thanh niên, là đội dự bị tin cậy của Đảng. Chú trọng công tác xây dựng, củng cố tổ chức Đoàn - Hội nhất là các tổ chức cấp cơ sở. Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, nâng cao sức hấp dẫn của các phong trào thanh niên do Đoàn - Hội tổ chức, tạo được sự chuyển biến tích cực trong hoạt động của Chi đoàn, Liên chi đoàn. Khắc phục những hạn chế, yếu kém về công tác tổ chức và hoạt động của một số cơ sở đoàn hiện nay. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ Đoàn các cấp thực sự có trình độ năng lực, tâm huyết, nhiệt tình, có khả năng tập hợp tuổi trẻ và thực sự tiêu biểu trong đoàn viên thanh niên. Tập trung nâng cao hiệu quả các phong trào thanh niên sinh viên tình nguyện đặc biệt chú trọng hơn nữa hoạt động tình nguyện tại chỗ. Phát huy mạnh mẽ tinh thần xung kích tình nguyện của tuổi trẻ Thủ đô nói chung và Học viện nói riêng trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của đơn vị với tinh thần “Đâu cần thanh niên có, việc gì khó có thanh niên”.

**Thứ tư,** làm tốt công tác Đoàn tham gia xây dựng Đảng, xây dựng đơn vị ngày càng vững mạnh. Đoàn phải chủ động, tích cực tham mưu có hiệu quả cho Đảng ủy, đơn vị về công tác thanh niên để tạo nên sức mạnh tổng hợp trong đơn vị đối với việc chăm lo phong trào tuổi trẻ. Chú trọng hơn nữa đến việc phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu những Đoàn viên ưu tú cho Đảng. Đoàn Thanh niên Học viện cần tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, đoàn viên, thanh niên. Các cấp bộ đoàn đã tổ chức đa dạng các hình thức tuyên truyền, giáo dục,



phổ biến chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh thông qua sinh hoạt chi đoàn, sinh hoạt chính trị “Con đường cách mạng của thanh niên thời kỳ mới”, “Tự hào tiến bước dưới cờ Đảng”, “Tự hào tuổi trẻ thời đại Hồ Chí Minh”; cuộc thi Olympic các môn khoa học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh “Ánh sáng soi đường”... Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh được triển khai đồng bộ, thường xuyên, liên tục, xác định nội dung, hình thức phù hợp với đoàn viên thanh niên, gắn với nhiệm vụ chính trị cơ quan, đơn vị.

Công tác nắm bắt tình hình tư tưởng, định hướng dư luận trong đoàn viên thanh niên trước những diễn biến phức tạp và công tác đấu tranh với những luận điệu chống phá, âm mưu, hành động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch nhằm vào thanh niên cần được chú trọng hơn nữa. Đoàn Thanh niên Học viện đã tích cực tham gia xây dựng và bảo vệ Đảng, xây dựng chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội. Đoàn thanh niên Học viện đã nghiêm túc tổ chức quán triệt, triển khai trong cán bộ đoàn, đoàn viên, tuyên truyền trong thanh niên về các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Việc quán triệt, học tập, tuyên truyền các nghị quyết của Đảng, của Đoàn được triển khai với nhiều hình thức sáng tạo... Quán triệt quan điểm “Xây dựng Đoàn là xây dựng Đảng trước một bước”, Đoàn thanh niên Học viện đã phát huy vai trò của đoàn viên, tổ chức cơ sở đoàn xung kích thực hiện nghị quyết của Đảng, thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị của đơn vị; thông qua đó, tạo môi trường để đoàn viên rèn luyện, trưởng thành và phấn đấu trở thành đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam.

Trong tình hình mới hiện nay, bối cảnh mới đặt ra yêu cầu vừa cấp thiết trước mắt, thường xuyên, vừa chiến lược, lâu dài đối với tổ chức Đoàn là phải bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác có hiệu quả các quan điểm sai trái, thù địch. Khách quan, đó là quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, bối cảnh xã hội đa dạng, diễn biến tư tưởng xã hội có nhiều biến động, những vấn đề nảy sinh từ mặt trái của nền kinh tế thị trường, nhất là lợi ích vật chất tác động lệch lạc đến nhận thức, tư tưởng của thanh niên.

Sự phát triển bùng nổ của internet và các mạng xã hội toàn cầu đang tác động mạnh mẽ, nhiều chiều đến mọi mặt đời sống xã hội, trong đó nhiều thông tin khó kiểm chứng. Các thế lực thù địch, phản động có những chiêu bài, thủ đoạn mới chống phá Đảng, Nhà nước và công cuộc đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong đó thế hệ trẻ là một trong những đối tượng trọng điểm. Văn kiện Đại hội XII của Đảng đã khẳng định: “Kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo và phát triển phù hợp với thực tiễn Việt Nam; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định đường lối đổi mới”; “Tăng cường đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu, hoạt động “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch; chủ động ngăn chặn, phản bác các thông tin, quan điểm xuyên tạc, sai trái, thù địch”.

Bám sát Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, với sự nỗ lực cố gắng của đông đảo đoàn viên, thanh niên, công tác đoàn và phong trào thanh niên của Học viện trong thời gian đã đạt những kết quả quan trọng. Nhiều nhân tố mới, điển hình tiên tiến trong thanh niên được phát triển, tôn vinh, góp phần tạo dựng hình ảnh đẹp về lớp thanh niên Việt Nam thời kỳ mới nói chung và thanh niên Học viện Tài chính nói riêng. Hướng tới Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Học viện Tài chính với vai trò xung kích, sáng tạo, là trường học xã hội chủ nghĩa của tuổi trẻ Việt Nam, tiếp tục kiên trì đoàn kết, đổi mới, với mục tiêu xây dựng lớp thanh niên “vừa hồng”, “vừa chuyên”, có ước mơ, hoài bão, khát vọng vươn lên lập thân, kiến quốc, cùng phấn đấu góp phần thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”./.

#### Tài liệu tham khảo:

*Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.*

*Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện ĐH Đảng thời kỳ đổi mới và hội nhập (ĐH VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.*

*Hồ Chí Minh, Toàn tập, (2000), tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.*