

NÂNG CAO NHẬN THỨC, ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHUYỂN ĐỔI SỐ

Hoàng Xuân Thảo*, Phạm Kim Thu**

ABSTRACT

The National Digital Transformation Program to 2025, with a vision to 2030, approved by the Prime Minister, has the goal that Vietnam will become a digital, stable and prosperous country, pioneering in testing technologies and models. new picture. Vietnam will fundamentally and comprehensively renovate management and administration activities of the Government, production and business activities of enterprises, people's way of living and working, developing a safe digital environment, humane, widespread. However, this important program is facing a shortage of human resources for digital transformation

Keywords: Awareness, human resources, development, digital transformation

Received: 20/9/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Với tầm nhìn đến năm 2030, Việt Nam trở thành quốc gia số, ổn định và thịnh vượng, tiên phong thử nghiệm các công nghệ và mô hình mới; đổi mới căn bản, toàn diện hoạt động quản lý, điều hành của Chính phủ, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phương thức sống, làm việc của người dân, phát triển môi trường số an toàn, nhân văn, rộng khắp. Đồng thời đạt mục tiêu kép là vừa phát triển Chính phủ số, kinh tế số, xã hội số, vừa hình thành các doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam có năng lực đi ra toàn cầu. Một trong các nhiệm vụ quan trọng cần phải thực hiện đó là nâng cao nhận thức, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số (CĐS). Trong đó, cần chuyển đổi nhận thức của mọi tầng lớp nhân dân; nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CĐS trong từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương; xây dựng mạng lưới CĐS từ trung ương đến cơ sở, với đội ngũ nhân lực được tổ chức bài bản, đồng bộ, thường xuyên; đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng kiến thức CĐS, kỹ năng số để trực tiếp triển khai công tác CĐS đến từng cơ quan, tổ chức, cá nhân và hỗ trợ cung cấp dịch vụ công, dịch vụ xã hội trực tuyến tới từng người dân.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực CĐS

Hiện tại Việt Nam có hơn 150 Cơ sở giáo dục Đại học, Cao đẳng đào tạo ngành Công nghệ thông tin (CNTT), mỗi năm các trường cung cấp 50.000 kỹ sư, mức lương trung bình cho mỗi sinh viên mới ra trường là 12 -15 triệu đồng một tháng. Tuy nhiên, các ngành đều có sự thay đổi, đặc biệt là xu hướng CĐS và sự

chênh lệch của các mức thu nhập ở nhóm ngành này là khá xa, tùy thuộc vào năng lực cá nhân.

Nguồn nhân lực CNTT nước ta có tốc độ tăng trưởng cao, đến năm 2021, tổng số lao động làm việc trong ngành này là gần 1,1 triệu người, tăng bình quân 13,4%/năm trong giai đoạn 2011-2020. Năm 2021, lao động CNTT chiếm tới gần 2% lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước.

Về năng suất lao động của ngành CNTT đạt 13.872 USD/lao động cao gấp 2,7 lần so với năng suất lao động của cả nước năm 2021.

Về cơ cấu nguồn nhân lực CNTT Việt Nam cũng được hình thành theo các lĩnh vực phát triển, bao gồm các nhóm chính như: nhân lực công nghiệp phần cứng và điện tử; nhân lực công nghiệp phần mềm; nhân lực công nghiệp nội dung số và nhân lực dịch vụ CNTT. Cụ thể:

+ Lao động ngành công nghiệp phần cứng, điện tử: 1 năm đạt 842.000 người, chiếm 78% tổng số lao động toàn ngành công nghiệp CNTT. Tốc độ tăng trưởng bình quân/năm giai đoạn 2011-2020 đạt 17,5%, trong đó lao động trình độ trung cấp hoặc phổ thông trung học chiếm đa số;

+ Lao động ngành công nghiệp phần mềm và dịch vụ CNTT là 204.000 người, chiếm 19% tổng số lao động toàn ngành công nghiệp CNTT, tốc độ tăng trưởng bình quân/năm giai đoạn 2011-2020 đạt 10,1%. Nhân lực làm phần mềm và dịch vụ CNTT chủ yếu có trình độ đại học và cao đẳng.

+ Lao động ngành công nghiệp nội dung số, hơn 57.000, chiếm 5,5% tổng số lao động toàn ngành công

*GS.TS,**TS.Trường Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị

ngành CNTT. So với năm 2011, lao động ngành công nghiệp nội dung số có xu hướng suy giảm với tốc độ tăng trưởng âm bình quân/năm giai đoạn 2011-2020 khoảng -5,4%. Trong đó năng lực và kỹ năng, nguồn nhân lực CNTT Việt Nam lĩnh vực phần mềm được đánh giá khá cao trên bình diện quốc tế. Việt Nam xếp hạng 29 trên toàn thế giới trong bảng xếp hạng kỹ năng lập trình viên của Skillvalue report năm 2018. Năm 2017, sinh viên Việt Nam xếp thứ 34/128 tại kỳ thi lập trình quốc tế ACM/ICPC).

2.2. Thách thức, tồn tại, hạn chế phát triển nguồn nhân lực CDS

- Chất lượng đào tạo về CNTT không đồng đều. Mặc dù số lượng cơ sở đào tạo CNTT nhiều nhưng chất lượng không đồng đều. Nhiều cơ sở đào tạo có quy mô nhỏ, năng lực hạn chế dẫn đến chất lượng đào tạo thấp, sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu xã hội.

- Các doanh nghiệp công nghệ số thường xuyên cạnh tranh gay gắt trong thu hút nguồn nhân lực bằng cách trả lương cao, đẩy mặt bằng lương nhân lực về CNTT tăng cao. Điều này dẫn đến tình trạng lao động nhảy việc, doanh nghiệp thiếu người khi triển khai các dự án, làm giảm năng lực cạnh tranh của nhân lực CNTT Việt Nam so với các nước trong khu vực.

- Hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và hợp tác quốc tế còn ít. Ngoài một số trường đại học hàng đầu thì hoạt động nghiên cứu, giảng dạy trong trường đại học còn hạn chế, chưa gắn với thực tế, chưa có nhiều kết quả nghiên cứu được chuyển giao. Hợp tác quốc tế của các trường về nghiên cứu và giảng dạy còn mang tính hình thức, ít hiệu quả. Hầu hết các trường còn thiếu vắng các nhà khoa học quốc tế.

- Chưa thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng cao. Nhiều cơ quan, tổ chức chưa thực sự quan tâm đúng mức trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để tạo được nguồn nhân lực số trong CDS chất lượng, đồng bộ từ Trung ương đến địa phương. Việc phát triển nguồn nhân lực số chất lượng cao trong các cơ quan nhà nước còn nhiều hạn chế, đặc biệt là tại các địa phương. Điều này một mặt đến từ môi trường nhà nước chưa tạo được sự hấp dẫn thu hút đối với nguồn nhân lực số chất lượng cao. Mặt khác, nguồn thu nhập và chế độ đãi ngộ cho nhân lực tại các cơ quan Nhà nước rất thấp so với các tổ chức, doanh nghiệp tư nhân.

2.3. Những yêu cầu năng lực đối với nhân lực phục vụ CDS

Với một xã hội chuyển động không ngừng, lượng thông tin tạo ra trong 1 năm bằng khoảng 10 năm ở thế

kỷ trước thì để đáp ứng được các yêu cầu của xã hội và ngành nghề. Nhân lực phục vụ chuyển đổi số ngoài khả năng tự học, cần có kiến thức, kỹ năng, thái độ như sau:

+ Về kiến thức: Ngoài việc trang bị các kiến thức cốt lõi của công nghệ kỹ thuật số như Big Data, IoT, Cyber security, Cloud Computing, Ethical Hacking và lập trình di động, lập trình nhưng theo các chuẩn công nghệ quốc tế thì cần được đào tạo các kiến thức liên ngành, phi truyền thống gắn liền với Kinh tế số, Xã hội số, Y tế, Nông nghiệp, Sản xuất công nghiệp,... Ngoài các kiến thức về lý thuyết, người học rất cần được trang bị và tiếp cận kiến thức thực hành tại các đơn vị sản xuất; Việc phân luồng nguồn lao động phải được thực hiện ngay trong giai đoạn nhà trường để phân nhóm sinh viên thực tập, thực hành tại các đơn vị sản xuất theo hướng chuyên sâu và tập trung.

+ Về kỹ năng: Ngoài việc đào tạo các kiến thức cơ bản còn cần được đào tạo các kỹ năng mềm, như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc đội nhóm, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng xử lý vấn đề,... Những kỹ năng này sẽ rất cần thiết trong làm việc nhóm, sáng tạo. Ngoài ra về ngôn ngữ, với sự phát triển của công nghệ, người lao động trong ngành CNTT hơn hết phải lao động trong môi trường hội nhập quốc tế, kỹ năng tiếng Anh là một đòi hỏi tất yếu của ngành, đặc biệt trong thời kỳ công nghiệp 4.0.

+ Về thái độ: - Người lao động cần có lòng đam mê vì đây là yếu tố quan trọng giúp người lao động vượt qua áp lực, không ngại đầu tư công sức, trí tuệ vào công việc và các công trình, dự án; - Tính chính xác trong công việc: đây là yêu cầu bắt buộc của mọi lĩnh vực khoa học, đặc biệt là các ngành khoa học công nghệ như máy tính. Trong quá trình lao động, xây dựng và sáng tạo, chỉ cần một sai sót nhỏ có thể gây hậu quả rất lớn; - Ham học hỏi, công nghệ và thế giới số luôn vận động, thay đổi và không ngừng phát triển, sáng tạo kiến thức mới, do vậy người lao động phải liên tục học tập, cập nhật thông tin, kiến thức để bắt kịp tốc độ phát triển của ngành.

2.4. Mục tiêu và giải pháp nâng cao nhận thức, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực CDS

2.4.1. Mục tiêu nâng cao nhận thức, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CDS đến năm 2030

Hàng năm tổ chức được ít nhất 01 chiến dịch truyền nâng cao nhận thức về CDS và kỹ năng số quy mô toàn quốc, trải rộng trên các phương tiện truyền thông, mạng xã hội, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, người dân; 90% số người dân trong độ tuổi lao động biết

đến các loại hình dịch vụ công trực tuyến, cơ bản nắm được cách thức sử dụng khi có nhu cầu; 100% các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xây dựng được Mạng lưới CDS đến cấp xã, 100% số xã, phường trên địa bàn với đội ngũ thành viên được thường xuyên đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng làm nòng cốt cho tiến trình CDS trong các ngành, các cấp; 100% cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức và người lao động trong cơ quan nhà nước hàng năm được đào tạo ngắn hạn về CDS và được đánh giá trực tuyến kết quả đào tạo qua Hệ thống đánh giá, sát hạch chuẩn kỹ năng số Quốc gia; tuyển sinh, đào tạo được 10.000 kỹ sư, cử nhân chất lượng cao về các chuyên ngành công nghệ số, kinh tế số và xã hội số...;

Đẩy mạnh triển khai các nghị quyết, chương trình, kế hoạch, đề án, dự án phát triển Chính phủ điện tử; xây dựng Cổng dữ liệu quốc gia (data.gov.vn), tích hợp với thành phần dữ liệu mở của hệ tri thức Việt số hóa, cung cấp dữ liệu mở, cung cấp hiện trạng và lộ trình xây dựng dữ liệu trong các cơ quan nhà nước, mức độ chia sẻ và sử dụng dữ liệu và các thông tin cần thiết để kết nối; phát triển, hoàn thiện Hệ thống thông tin báo cáo Chính phủ kết nối với hệ thống thông tin báo cáo của các Bộ, cơ quan, địa phương; áp dụng công nghệ mới nhất về truyền thông xã hội (Social), cung cấp thông tin, dịch vụ hành chính công một cách đơn giản, thuận tiện trên di động (Mobile), phân tích dữ liệu (Big Data Analytics), trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo/ thực tế tăng cường (VR/AR) để thực hiện CDS toàn diện các mặt công tác chỉ đạo, điều hành của cơ quan nhà nước và cung cấp trải nghiệm tốt nhất, thân thiện nhất cho người dùng; phát triển, hoàn thiện hệ thống Cổng Dịch vụ công quốc gia kết nối với Cổng dịch vụ công, hệ thống thông tin một cửa điện tử của các Bộ, ngành, địa phương để cung cấp các dịch vụ công trực tuyến mức độ 4; đưa toàn bộ các dịch vụ công trực tuyến lên mức độ 3, 4;

2.4.2. Giải pháp nâng cao nhận thức, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CDS

a) Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách

Nghiên cứu và xây dựng, ban hành cơ chế, chính sách sớm để hỗ trợ, triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức, kỹ năng CDS cho đội ngũ làm CDS trong cơ quan Nhà nước các cấp; lập kế hoạch đào tạo CDS hàng năm của các bộ, ban, ngành, địa phương và tổ chức chính trị.

Nghiên cứu, xây dựng, ban hành sớm cơ chế ưu đãi, chế độ đặc thù nhằm thu hút các chuyên gia CDS, công nghệ số giỏi, làm việc cho các cơ quan Nhà nước; các giảng viên giỏi tham gia giảng dạy công nghệ số, kinh

tế số, xã hội số tại các cơ sở đào tạo, cơ sở giáo dục nghề nghiệp; nghiên cứu, đề xuất việc áp dụng mức lương, phụ cấp đối với đội ngũ làm CDS tại các cơ quan, đơn vị Nhà nước; ưu tiên cử cán bộ chuyên trách tham gia các chương trình đào tạo CDS, công nghệ số trong và ngoài nước; xây dựng quỹ phát triển, đổi mới sáng tạo nhằm tìm kiếm ý tưởng hay, táo bạo, giải pháp tốt trong cộng đồng xã hội hiện thực hóa ý tưởng.

b) Nhóm giải pháp hỗ trợ phát triển nhân lực chuyên đổi số

Xây dựng kế hoạch và triển khai hoạt động thông tin tuyên truyền về CDS phải vừa bao quát, vừa cụ thể với lộ trình phù hợp, tập trung vào các lĩnh vực ưu tiên trước, tiến đến CDS toàn diện, để toàn dân có thời gian hiểu biết, làm quen và thích ứng dần với quá trình CDS Quốc gia ở Việt Nam.

Tổ chức đào tạo, tập huấn gắn với nhu cầu thực tiễn. Tăng cường hợp tác Quốc tế để trao đổi kinh nghiệm về đào tạo, nghiên cứu công nghệ số, kỹ năng số; khuyến khích các cơ sở đào tạo của Việt Nam xây dựng, triển khai các chương trình hợp tác đào tạo, trao đổi giảng viên, học viên với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu về CDS, công nghệ số, kỹ năng số có uy tín trên thế giới; tổ chức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, các nhà khoa học đầu ngành về CDS, công nghệ số, kỹ năng số đi khảo sát kinh nghiệm đào tạo, phát triển nguồn nhân lực liên quan tại các cơ sở đào tạo, nghiên cứu có uy tín ở nước ngoài. Khuyến khích, hỗ trợ các hình thức hợp tác giữa nhà trường, viện nghiên cứu và tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực CDS; xây dựng chương trình phối hợp với các cơ quan, đơn vị, tập đoàn, doanh nghiệp để hỗ trợ sinh viên thực tập, làm việc thực tế tại các tổ chức, doanh nghiệp, viện nghiên cứu, ...

Hình thành mạng lưới CDS Quốc gia, gồm: các thành viên của Tổ công tác CDS của các bộ, tỉnh; trợ lý CDS và chuyên viên dữ liệu số của các cơ quan, tổ chức và các nhân sự huy động từ lực lượng đoàn thanh niên, nhân sự của các doanh nghiệp buru chính, viễn thông thường trực tại địa bàn huyện, xã tham gia mạng lưới. Khuyến khích các doanh nghiệp công nghệ số cử nhân sự tham gia mạng lưới CDS Quốc gia.

Đào tạo các chuyên ngành về công nghệ số, kinh tế số và xã hội số. Đẩy mạnh đào tạo đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên về các chuyên ngành công nghệ số, kinh tế số và xã hội số như công nghệ trí tuệ nhân tạo, chuỗi khối, dữ liệu lớn, điện toán đám mây, tài chính số, kinh doanh số, truyền thông số, ... Tổ chức đào tạo

bổ sung, cập nhật các kiến thức, kỹ năng số cho giảng viên đại học, nhất là giảng viên các chuyên ngành kỹ thuật, kinh tế và xã hội. Nghiên cứu đề xuất mở các chuyên ngành mới; đổi mới chương trình đào tạo và tăng chỉ tiêu đào tạo đối với các ngành công nghệ, kỹ thuật ứng dụng công nghệ. Nghiên cứu đề xuất mở các chuyên ngành mới; đổi mới chương trình đào tạo và tăng chỉ tiêu đào tạo với các ngành kinh tế và xã hội, đặc biệt ưu tiên các ngành: Y tế, Giáo dục, Du lịch, Tài chính - Ngân hàng, Nông nghiệp, Giao thông vận tải, Năng lượng, Tài nguyên và Môi trường, Sản xuất công nghiệp. Đưa nội dung đào tạo về chuyên đổi số, kỹ năng số vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng xếp hoặc nâng ngạch bậc cho tất cả các vị trí việc làm và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức theo định kì trong cơ quan Nhà nước.

c) Nhóm giải pháp về cơ chế tài chính

Bố trí kinh phí để triển khai các chương trình, dự án đào tạo ngắn hạn về CDS, công nghệ số, kỹ năng số trong và ngoài nước; xây dựng kế hoạch đào tạo lại, đào tạo thực hành trong nước và nước ngoài cho cán bộ chuyên trách tại các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Bố trí kinh phí từ các chương trình học bổng khác để đào tạo giảng viên, nghiên cứu viên và cán bộ chuyên trách về công nghệ số, kinh tế số, xã hội số ở nước ngoài; ưu tiên bố trí kinh phí từ ngân sách Nhà nước, huy động các nguồn lực từ xã hội và các nguồn tài trợ Quốc tế để đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo trọng điểm về công nghệ số, kinh tế số và xã hội số.

Ngân sách Trung ương bảo đảm kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ, dự án thuộc phạm vi đề án được giao cho các bộ, các cơ quan Trung ương chủ trì và các hoạt động chỉ đạo, điều hành triển khai đề án. Địa phương có trách nhiệm bảo đảm kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ, dự án thuộc phạm vi đề án được giao cho các địa phương chủ trì.

Các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế bố trí kinh phí từ ngân sách của mình để đào tạo CDS cho cán bộ thuộc cơ quan, đơn vị mình; đặc biệt là doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp quản lý và vận hành hạ tầng thiết yếu. Khuyến khích các cơ sở đào tạo đại học ưu tiên bố trí ngân sách từ nguồn tự chủ của mình để triển khai đào tạo, nghiên cứu phát triển về CDS, công nghệ số, kinh tế số và xã hội số.

3. Kết luận

CDS tại Việt Nam đang diễn ra với tốc độ nhanh chưa từng có. Thực tế triển khai trong thời gian vừa qua cho thấy, một trong những yếu tố thúc đẩy CDS chính là: nhận thức; thể chế; hạ tầng số; nền tảng số; bảo đảm an toàn, an ninh mạng; hợp tác quốc tế, nghiên cứu, phát triển và đổi mới sáng tạo trong môi trường số. Với mục tiêu như trên nhiệm vụ trước mắt phải thực hiện đó là nâng cao nhận thức và phát triển nguồn nhân lực CDS. Trong đó, trước tiên cần chuyển đổi nhận thức của mọi tầng lớp nhân dân; tiếp đến nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CDS trong từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương; ngoài ra cần xây dựng mạng lưới CDS từ trung ương đến cơ sở, với đội ngũ nhân lực được tổ chức bài bản, đồng bộ, thường xuyên; Đồng thời đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng kiến thức CDS, kỹ năng số để trực tiếp triển khai công tác CDS đến từng cơ quan, tổ chức, cá nhân và hỗ trợ cung cấp dịch vụ công, dịch vụ xã hội trực tuyến tới từng người dân. Tại Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2022 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “Chương trình CDS quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo “Thúc đẩy CDS xã hội, tập trung vào chuyển đổi kỹ năng, cung cấp các khóa học đại trà trực tuyến mở, hợp tác với các tổ chức, doanh nghiệp lớn trên thế giới để đào tạo, tập huấn, nâng cao kiến thức, kỹ năng về công nghệ số và CDS, hình thành văn hóa số. Chuẩn bị nguồn nhân lực cho CDS để phát triển xã hội số, không ai bị bỏ lại phía sau”.

Tài liệu tham khảo

1. Thủ tướng Chính phủ (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình CDS quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, Hà Nội.
2. Thủ tướng Chính phủ (2022), Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực CDS quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, Hà Nội.
3. Chính phủ (2022), Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 08 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và Dự toán ngân sách nhà nước năm 2022, Hà Nội.
4. Bộ Thông tin Truyền thông (2021), Cẩm nang chuyển đổi số, Hà Nội.

ĐỀ XUẤT BỘ TIÊU CHÍ VỀ NGUỒN LỰC VÀ XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Hoàng Xuân Lâm*

ABSTRACT

The Digital Transformation Index in Higher Education Institutions serves as a tool, a measure to assess the readiness and level of digital transformation of shared higher education institutions nationwide. The application of the Higher Education Institutions Digital Transformation Index to widely assess higher education institutions nationwide has the dual goal of helping each higher education institution to identify itself at what stage in the digital transformation process to have an appropriate digital transformation roadmap, plan and solution, to help higher education institutions develop faster and stronger; has just created an overall picture of the digital transformation of higher education institutions.

Keywords: digital transformation, university, criteria, information technology, education

Received: 20/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Bộ Chỉ số chuyển đổi số trong cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) làm công cụ, thước đo đánh giá mức độ sẵn sàng, mức độ chuyển đổi số của các CSGDĐH dùng chung trên phạm vi cả nước. Việc triển khai áp dụng Bộ chỉ số chuyển đổi số CSGDĐH để đánh giá rộng rãi các CSGDĐH trên toàn quốc nhằm mục tiêu kép: vừa giúp từng CSGDĐH xác định được mình đang ở giai đoạn nào trong quá trình chuyển đổi số để có lộ trình, kế hoạch, giải pháp chuyển đổi số phù hợp, giúp CSGDĐH phát triển nhanh hơn, mạnh hơn; vừa tạo được bức tranh tổng thể về chuyển đổi số CSGDĐH.

Việc tạo lập được cơ sở dữ liệu chuyển đổi số CSGDĐH với các thông tin, số liệu xác thực để giúp các cơ quan, đơn vị chức năng đưa ra các giải pháp thiết thực nhằm thúc đẩy chuyển đổi số CSGDĐH, đồng thời có thêm công cụ đánh giá hiệu quả triển khai các chương trình, kế hoạch hỗ trợ CSGDĐH chuyển đổi số trên phạm vi toàn quốc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đánh giá mức độ chuyển đổi số của các CSGDĐH

Để đánh giá được mức độ chuyển đổi số của các CSGDĐH cần có sự đánh giá tổng thể theo 07 trụ cột (pillar) gồm: Hạ tầng, nền tảng số và an toàn thông tin; phát triển nhân lực số; nguồn lực; xây dựng thể chế; hoạt động quản trị số; hoạt động dạy - học số và hoạt động dịch vụ số học đường. Căn cứ vào kết quả đánh giá có thể phân loại mức độ chuyển đổi số các CSGDĐH

như các doanh nghiệp theo 06 mức như sau:

a) Mức 0 - Chưa chuyển đổi số: CSGDĐH hầu như chưa có hoạt động nào hoặc có nhưng không đáng kể các hoạt động chuyển đổi số;

b) Mức 1 - Khởi động: CSGDĐH đã có một số hoạt động ở mức độ khởi động việc chuyển đổi số;

c) Mức 2 - Bắt đầu: CSGDĐH đã nhận thức được sự quan trọng của chuyển đổi số theo các trụ cột và bắt đầu có các hoạt động chuyển đổi số trong từng trụ cột. Chuyển đổi số bắt đầu đem lại lợi ích trong hoạt động của CSGDĐH cũng như trải nghiệm của người học;

d) Mức 3 - Hình thành: Việc chuyển đổi số CSGDĐH đã cơ bản được hình thành theo các trụ cột ở các bộ phận, đem lại lợi ích và hiệu quả thiết thực cho các hoạt động của CSGDĐH cũng như trải nghiệm của người học. CSGDĐH đạt chuyển đổi số mức 3 là bắt đầu hình thành đại học số;

đ) Mức 4 - Nâng cao: Chuyển đổi số của CSGDĐH được nâng cao một bước. Nền tảng số, công nghệ số, dữ liệu số giúp tối ưu nhiều hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác của CSGDĐH và trải nghiệm người học. CSGDĐH đạt chuyển đổi số mức 4 cơ bản trở thành đại học số với một số mô thức hoạt động chính dựa trên nền tảng số và dữ liệu số;

e) Mức 5 - Dẫn dắt: Chuyển đổi số CSGDĐH đạt mức độ tiệm cận hoàn thiện, CSGDĐH thực sự trở thành đại học số với hầu hết phương thức hoạt động, mô hình hoạt động chủ yếu dựa trên và được dẫn dắt bởi nền tảng số và dữ liệu số. CSGDĐH có khả năng dẫn

*PGS.TS. Trường Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị

dắt chuyển đổi số, tạo lập hệ sinh thái đại học số.

2.2. Cách đánh giá các tiêu chí liên quan tới chỉ số về phát triển nhân lực số và xây dựng chính sách

Trong phạm vi bài viết này tác giả trao đổi cách đánh giá các tiêu chí liên quan tới chỉ số về phát triển nhân lực số và xây dựng chính sách (trên cơ sở tham khảo hướng dẫn tại Quyết định 1970/QĐ-BTTTT năm 2021 phê duyệt Đề án xác định Chỉ số đánh giá mức độ chuyển đổi số doanh nghiệp và hỗ trợ thúc đẩy doanh nghiệp chuyển đổi số do Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông ban hành), bảng 2.1:

Bảng 2.1. Cách đánh giá các tiêu chí liên quan tới chỉ số về phát triển nhân lực số và xây dựng chính sách

TT	Trụ cột	Tiêu chí	Thang điểm
1	Cơ cấu tổ chức nhân sự	Tỷ lệ nhân viên của CSGDDH tốt nghiệp các khóa học liên quan đến ICT?	Mức 0: 0 điểm Mức 1: 1 điểm Mức 2: 2 điểm Mức 3: 3 điểm Mức 4: 4 điểm Mức 5: 5 điểm
2		CSGDĐH có bộ phận công nghệ thông tin chuyên trách không?	
3		CSGDĐH có sử dụng giải pháp làm việc trực tuyến không?	
4	Kỹ năng cán bộ, giảng viên, chuyên viên	CSGDĐH có tổ chức các khóa đào tạo cho cán bộ, giảng viên, chuyên viên về lĩnh vực ICT?	
5		CSGDĐH có tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên, chuyên viên tham gia các lớp bồi dưỡng về ITC không?	
6		CSGDĐH có thực hiện số hóa tài liệu không?	
7		CSGDĐH có chính sách bảo mật ICT không?	
8		CSGDĐH có chính sách bảo vệ dữ liệu không?	
9	Xây dựng chính sách vận hành	CSGDĐH có chính sách bảo đảm chất lượng không?	
10		CSGDĐH có chính sách cho việc đánh giá hiệu quả hoạt động không?	
11		Tần suất CSGDĐH nâng cấp hoặc cập nhật phần cứng/phần mềm?	
12		Tỷ lệ đầu tư của CSGDĐH vào việc cải thiện hoặc nâng cấp cơ sở hạ tầng ICT?	

Ví dụ: Đánh giá tiêu chí 6 - CSGDĐH có thực hiện số hóa tài liệu không?

Kết quả khảo sát một CSGDĐH với tiêu chí 6, nhóm tự đánh giá thu được kết quả sơ bộ (bảng 2.2)

Có thể thấy, việc số hóa tài liệu tại CSGDĐH còn ở mức thấp. Đến nay, mới chỉ có một số đơn vị sử dụng phần mềm để thực hiện và quản lý các nghiệp vụ. Hầu hết các đơn vị còn lại vẫn làm việc thủ công, trên giấy tờ hoặc tin học hóa nhờ các công cụ thô sơ như: Word hoặc Excel.

Bên cạnh việc một số đơn vị sử dụng phần mềm chính thống để thực hiện và quản lý các nghiệp vụ, cũng có những đơn vị đã chủ động tìm hiểu và sử dụng các phần mềm miễn phí để lưu trữ dữ liệu và công tác quản lý của mình. Tuy nhiên, các phân hệ còn rời rạc, một số phần mềm sử dụng chưa có bản quyền nên rất hạn chế về chức năng và lưu giữ các dữ liệu cần thiết. Với thực trạng như trên, CSGDĐH đang gặp phải những thách thức sau:

- Sự không đồng bộ trong việc thực hiện, phối hợp thực hiện các nhiệm vụ hằng ngày;
- Sự không nhất quán về số liệu và thông tin sử dụng để ra quyết định;

- Các hệ thống trong tổ chức chưa có sự tích hợp với nhau để đồng bộ hóa dữ liệu và theo dõi được tiến độ trong các quy trình đang thực hiện;

- Chưa có sự quan tâm tới dữ liệu ở nhiều cấp độ khác nhau, trong khi dữ liệu được coi là một tài sản của tổ chức. Thực tế, mới chỉ có một vài đơn vị quan tâm và đã lưu trữ, quản lý dữ liệu cấp phòng.

- Sự khó khăn trong việc lựa chọn các công cụ/phần mềm để tin học hóa các nghiệp vụ trong từng đơn vị và tích hợp được với các phần mềm khác trong toàn CSGDĐH.

- Số hóa các dữ liệu trong CSGDĐH chưa đầy đủ, còn nhiều dữ liệu chưa được số hóa qua các hoạt động tác nghiệp hằng ngày.

- Chưa có sự thống nhất về cấu trúc các nguồn dữ liệu chung như: Thông tin giảng viên, thông tin sinh viên, thông tin các học phần...

- Chưa xây dựng được một kịch bản chung cho từng đối tượng trong CSGDĐH khi tham gia sử dụng, vận hành các hệ thống phần mềm.

Với tiêu chí 6 - đánh giá việc số hóa tài liệu của CSGDĐH có thể đánh giá mức 2-3 điểm.

3. Kết luận

Chuyển đổi số là quá trình tác động toàn diện tới cách thức vận hành của CSGDĐH. Nhà lãnh đạo cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá để đảm bảo chuyển đổi số đang được triển khai đúng hướng, mang lại tính hiệu quả cao. Chỉ số đánh giá chuyển đổi số trong giáo dục đại học không chỉ để đánh giá mà là thước đo để các CSGDĐH, các cơ quan quản lý giáo dục có định hướng để đầu tư, thúc đẩy giáo dục. Quan trọng nhất trong việc xây dựng chỉ số đánh giá chuyển đổi số trong giáo dục là phải mang lại được lợi ích cho người học. Chính vì vậy, nhiệm vụ đánh giá mức độ chuyển đổi số cho CSGDĐH đóng vai trò vô cùng quan trọng để nhà lãnh đạo hiểu đúng, hiểu sâu và đưa ra định hướng chuyển đổi số thành công nhất.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Thông tin và Truyền thông (2021), Cẩm nang chuyển đổi số, NXB Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
2. Chính phủ (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg, Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Hà Nội.
3. Bộ Thông tin và Truyền thông (2021), QĐ 1970/QĐ-BTTTT, Đề án xác định Chỉ số đánh giá mức độ chuyển đổi số doanh nghiệp và hỗ trợ thúc đẩy doanh nghiệp chuyển đổi số, Hà Nội.

Bảng 2.2. Kết quả khảo sát một CSGDDH với tiêu chí 6

Tên ĐV	Thực trạng số hóa tài liệu
Phòng Quản trị	<ul style="list-style-type: none"> - Việc số hóa các tài liệu chưa được quan tâm; - Dữ liệu chưa được quản lý tổng thể. Đang quản lý rời rạc theo cá nhân; - Một phần dữ liệu về giảng đường đã liên thông với phòng Đào tạo. Tuy nhiên, thông tin chưa được cập nhật theo thời gian thực mà mới chỉ cập nhật theo kỳ học; - Một phần dữ liệu về tài sản đã liên thông với phòng Tài vụ. - Hầu hết các dữ liệu của Phòng chưa liên thông với các bên liên quan.
Phòng Tài vụ	<ul style="list-style-type: none"> - Các dữ liệu cần thiết đã được số hóa và lưu vào hệ thống; - Hệ thống kết nối được với phần mềm của Phòng Đào tạo để thu học phí; - Các dữ liệu còn lại chưa liên thông với các bộ phận liên quan; - Dữ liệu đã được sao lưu và backup theo thời gian định kỳ.
Phòng Y tế	<p>Hoàn toàn lưu trữ và quản lý thủ công trên sổ sách; Chưa số hóa hầu hết các dữ liệu; Hồ sơ sức khỏe của CBNV được số hóa và lưu trữ cùng với hệ thống dữ liệu của Thư viện. Truy cập thông tin về hồ sơ sức khỏe thực hiện theo thông lệ chung của Thư viện.</p>
Phòng QLCL	<ul style="list-style-type: none"> - Các dữ liệu đã được số hóa đầy đủ; - Dữ liệu được Backup theo định kỳ và được quản lý cấp Phòng/Ban; - Các nghiệp vụ được tin học hóa nhờ: Google Sheet, Word, Excel, các phần mềm thiết kế.
TT Khảo thí	<ul style="list-style-type: none"> - Đã số hóa một phần dữ liệu của đơn vị được giao; - Đã sử dụng phần mềm để tin học hóa một số nghiệp vụ; - Dữ liệu cũng đã được sao lưu và quản lý đến cấp phòng; - Sử dụng camera theo dõi phòng thi nhưng dữ liệu lưu trữ chưa đầy đủ do giới hạn bộ nhớ; - Phần mềm chưa kết nối được với các phần mềm khác trong CSGDDH; - Việc nhận diện/xác minh đối tượng theo nhiệm vụ còn thủ công nên mất nhiều thời gian.
Văn phòng	<ul style="list-style-type: none"> - Đã số hóa được 100% các văn bản đến/đi; - Đã có phương án sao lưu dự phòng dữ liệu (sao lưu dữ liệu vào ổ cứng dự phòng theo định kỳ); - Dữ liệu được quản lý theo công việc của từng cá nhân; - Chưa có phần mềm chính thức quản lý tập trung các dữ liệu thuộc văn phòng quản lý và có thể liên thông tới các đơn vị khác;
Phòng TCCB	<ul style="list-style-type: none"> - Đã số hóa được một số tài liệu của phòng (các tài liệu cần gửi đi); - Chưa có phần mềm/công cụ để tin học hóa chính thức các nghiệp vụ; - Dữ liệu đang được quản lý theo tính chất công việc của cá nhân; - Thực hiện tin học hóa chủ yếu trên: Word, Excel; - Chưa có kế hoạch sao lưu dữ liệu và quản lý dữ liệu; - Chưa kết nối dữ liệu được với các phòng ban, đơn vị khác.
Tạp chí KH	<ul style="list-style-type: none"> - Đã số hóa được 100% dữ liệu từ năm 2018 đến nay; - Dữ liệu đang được lưu trữ và quản lý theo cá nhân; - Đã có phần mềm quản lý nghiệp vụ về nhận bài cho đến xuất bản; - Chưa có chế độ sao lưu dữ liệu định kỳ; - Dữ liệu được quản lý theo cá nhân.
Phòng Đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> - Tất cả các nghiệp vụ đều được quản lý trên 1 phần mềm và sử dụng Server của CSGDDH để lưu trữ dữ liệu; - Hệ thống kết nối được với phần mềm của Phòng Tài vụ để thu học phí; - Các dữ liệu còn lại chưa liên thông với các bộ phận liên quan; - Dữ liệu đã được sao lưu và backup theo thời gian định kỳ do Trung tâm Tin học Ngoại ngữ thực hiện

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÂM DỤNG LAO ĐỘNG TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM - NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP

Đào Xuân Hội *

ABSTRACT

The article outlines the concepts of wages and forms of product-based wages, and provides for labor legislation on the protection of workers in the form of product-based wages. The article presents a practical case from which to analyze the limitations and make recommendations to improve the law.

Keywords: salary, wage by product, worker protection, labor-intensive enterprises

Received: 15/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Tiền lương là một khoản tiền mà người lao động (NLĐ) có được khi bỏ ra “sức lao động” để làm việc cho người sử dụng lao động (NSDLĐ), giúp cho NLĐ và gia đình NLĐ có thể duy trì được cuộc sống. Tuy nhiên, trên thực tế vì nhiều lí do, mà tiền lương của NLĐ thường bấp bênh, không tương xứng với công sức họ bỏ ra để làm việc. Vì vậy, vấn đề bảo vệ tiền lương cho NLĐ là nội dung quan trọng trong nguyên tắc bảo vệ NLĐ và để thực hiện mục đích này, pháp luật đã có quy định: Tại khoản 3 Điều 90 BLLĐ 2012 quy định: “NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau”. Để bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi không được trả lương đúng thời hạn pháp luật lao động có quy định: “Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và NSDLĐ phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương” (Điều 96 BLLĐ 2012). Pháp luật lao động cũng quy định mức bồi thường, trả lương, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trong những trường hợp làm việc do rủi ro khách quan hoặc do lỗi của NSDLĐ như bị ngừng việc, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải điều trị hoặc bị chấm dứt hợp đồng hay sa thải trái pháp luật.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm tiền lương và hình thức trả lương theo sản phẩm

2.1.1. Khái niệm tiền lương

Dưới góc độ pháp lý, Công ước số 95 năm 1949 về bảo vệ tiền lương của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

đã quy định: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền mặt và được ấn định bằng sự thoả thuận giữa NSDLĐ và NLĐ, hoặc bằng pháp luật, pháp quy quốc gia, do NSDLĐ phải trả cho NLĐ theo một HĐLĐ viết hay bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm” [1]. Từ định nghĩa này, có thể thấy ILO đưa ra các dấu hiệu cơ bản của tiền lương bao gồm: Tiền lương là sự trả công lao động của NSDLĐ cho NLĐ; Hình thức biểu hiện của tiền lương là bằng tiền; Tiền lương được ấn định bằng sự thoả thuận của các bên và tuân theo pháp luật, pháp quy quốc gia; Cơ sở để NSDLĐ trả lương cho NLĐ đó là NLĐ thực hiện một công việc hay dịch vụ nào đó theo hợp đồng giữa hai bên; Pháp luật lao động của nhiều quốc gia đã vận dụng định nghĩa này một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của quốc gia mình.

Khoản 1, Điều 90 Bộ Luật lao động (BLLĐ) Việt Nam năm 2019 quy định: “Tiền lương là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác” [2].

Như vậy, về mặt pháp lý, có thể hiểu tiền lương là số tiền mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ theo sự thoả thuận giữa hai bên trong HĐLĐ, trên cơ sở năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Theo định nghĩa này thì tiền lương bao gồm các bộ phận cấu thành là mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

2.1.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

*TS.Trường Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị

Tiền lương theo sản phẩm áp dụng với cá nhân hoặc tập thể NLĐ. Tiền lương theo sản phẩm được trả cho NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao. NLĐ làm ra sản phẩm thì số lượng họ được hưởng xác định bằng cách nhân số lượng sản phẩm làm ra với đơn giá sản phẩm.

Trả lương theo sản phẩm phản ánh tương đối chính xác lao động thực tế bỏ ra, đồng thời phân biệt được năng lực có thể khác nhau giữa những người cùng làm một loại sản phẩm, gắn chặt thu nhập với kết quả lao động cụ thể, kích thích nâng cao trình độ mọi mặt, sử dụng hợp lý thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tăng cường kỷ luật doanh nghiệp, cải tiến quản lý doanh nghiệp. Tiền lương theo sản phẩm thường phù hợp với công việc không tạo ra nhiều ràng buộc về quy trình sản xuất hoặc có thể đem công việc về nhà.

Tiền lương theo sản phẩm áp dụng với cá nhân hoặc tập thể NLĐ, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm được giao. Mỗi loại sản phẩm có một đơn giá tiền lương cho mỗi đơn vị sản phẩm. NLĐ làm ra sản phẩm thì số lượng họ được hưởng được xác định bằng cách nhân số lượng sản phẩm làm ra với đơn giá sản phẩm.

Trả lương theo sản phẩm phản ánh tương đối chính xác lao động thực tế bỏ ra, đồng thời phân biệt được năng lực có thể khác nhau giữa những người cùng làm một loại sản phẩm, gắn chặt thu nhập với kết quả lao động cụ thể, kích thích nâng cao trình độ mọi mặt, sử dụng hợp lý thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tăng cường kỷ luật doanh nghiệp, cải tiến quản lý doanh nghiệp.

Tiền lương theo sản phẩm gồm các loại:

- Lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế: là hình thức trả lương cho NLĐ trực tiếp làm ra sản phẩm theo sự tỷ lệ thuận với số lượng sản phẩm hoàn thành đúng chất lượng yêu cầu;

- Lương theo sản phẩm gián tiếp: là hình thức trả lương cho NLĐ phụ cùng tham gia với NLĐ chính đã hưởng lương theo sản phẩm không hạn chế, như đối với công nhân sửa chữa hoặc bảo toàn, bảo dưỡng máy...

- Lương theo sản phẩm có thưởng: là hình thức trả lương mà ngoài mức lương trả, NLĐ còn được hưởng tiền thưởng hoàn thành hoặc hoàn thành vượt định mức, thưởng tiết kiệm, thưởng chất lượng...

- Lương theo sản phẩm lũy tiến: là hình thức trả lương theo hai đơn giá khác nhau, đơn giá bình thường cho số lượng sản phẩm trong định mức và đơn giá cao

hơn cho số lượng sản phẩm vượt định mức để kích thích sản xuất càng nhiều càng tốt.

2.2. Pháp luật lao động về bảo vệ NLĐ được trả lương theo sản phẩm

Theo Khoản 1 Điều 96 BLLĐ năm 2019 về hình thức trả lương: “NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán”. Ngày 14/12/2020, Chính phủ ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Theo đó, căn cứ vào tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận trong HĐLĐ hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và trả lương khoán như: Tiền lương theo sản phẩm được trả cho NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao. Pháp luật lao động không quy định công thức tính tiền lương theo sản phẩm, nhưng thông thường, công thức tính tiền lương trong các trường hợp trả lương theo sản phẩm như sau:

- Cách tính tiền lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân được áp dụng theo công thức sau:

$$\text{Lương sản phẩm} = \text{số lượng sản phẩm hoàn thành} * \text{đơn giá sản phẩm}$$

Trong đó: Đơn giá sản phẩm được tính giá tiền tính trên một đơn vị sản phẩm.

- Đối với tiền lương theo sản phẩm tập thể: Lương theo sản phẩm = Số lượng sản phẩm hoàn thành chung của tập thể * đơn giá.

- Đối với tiền lương theo sản phẩm gián tiếp: Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp = đơn giá sản phẩm phục vụ * số sản phẩm mà công nhân chính đạt được.

- Đối với lương theo sản phẩm có thưởng: Lương theo sản phẩm có thưởng = lương sản phẩm + [(% tiền thưởng so với sản phẩm cho 1% hoàn thành vượt mức sản lượng * phần trăm hoàn thành vượt mức sản lượng)/100 * lương sản phẩm]

- Đối với NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm theo định mức lao động theo thỏa thuận với NSDLĐ và được tính theo công thức sau:

$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường} \times (\text{nhân}) \text{Mức ít nhất } 150\% \text{ hoặc } 200\% \text{ hoặc } 300\% \times \text{Số sản phẩm làm thêm}$$

Trong đó: Mức ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày thường; mức ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần; mức ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

- Đối với NLD hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm việc vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm việc vào ban đêm = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường + Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 30% x Số sản phẩm làm vào ban đêm.

- Đối với NLD hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300% + Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 30% + 20% x Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương x số sản phẩm làm thêm vào ban đêm.

Trong đó, đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được xác định như sau:

a) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường, được tính ít nhất bằng 100% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp NLD không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm); ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp NLD có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

b) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ hằng tuần, được tính ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường;

c) Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, được tính ít nhất 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường.

Theo Điều 97 BLLĐ 2019 quy định về kỳ hạn trả lương đối với NLD hưởng lương theo sản phẩm, theo

đó: “NLD hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.”

Như vậy hình thức tiền lương sản phẩm rất có ưu điểm đó là đảm bảo được nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương gắn chặt với số lượng, chất lượng lao động do đó kích thích NLD quan tâm đến kết quả lao động và chất lượng lao động của mình thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm cho xã hội. Vì vậy hình thức tiền lương sản phẩm được áp dụng rộng rãi [3].

Bên cạnh những ưu điểm mà việc áp dụng hình thức trả tiền theo sản phẩm này như đã được tác giả nêu ra ở trên thì sẽ thường hay gây ra tâm lý chạy theo số lượng sản phẩm mà ít quan tâm đến chất lượng và sử dụng tiết kiệm vật tư... Sẽ gây ra những ảnh hưởng rất lớn đến kinh phí chi trả trong quá trình sản xuất, đồng thời cũng sẽ làm ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm [4].

Doanh nghiệp muốn trả lương theo sản phẩm cần phải xây dựng được định mức khoán sản phẩm cho NLD ở một khoảng thời gian nhất định và xác định đơn giá tiền lương trên một sản phẩm.

Như vậy, NLD sẽ nhận tiền lương dựa theo số sản phẩm mà chính họ làm ra trong một khoảng thời gian nhất định. Sản phẩm phải được tính hợp lệ dựa trên các quy định đã đưa ra trước đó. Dựa theo đó, nếu số lượng sản phẩm làm ra càng cao thì tiền lương cũng vì thế sẽ càng cao.

Hình thức tính lương theo sản phẩm này cũng được trả theo thời gian định kỳ: theo ngày, theo tháng hoặc năm. Tuy nhiên, đa số hiện nay sẽ được tính theo tháng.

2.3. Một số hạn chế ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động thực hiện hình thức trả lương theo sản phẩm – nghiên cứu trường hợp

Với những ưu điểm của hình thức trả lương theo sản phẩm, nhiều doanh nghiệp lựa chọn hình thức trả lương này. Tuy nhiên, cũng có một số doanh nghiệp “lách luật” áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm nhằm tối ưu hóa tiền lương, trả lương dưới mức lương tối thiểu và trốn đóng bảo hiểm xã hội cho NLD. Một trường hợp được phân tích trong bài viết này có thể chỉ rõ điều này.

Cụ thể một doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ môi giới giúp việc (không được nêu tên trong bài nghiên cứu) đăng tuyển dụng lao động với vị trí công việc “nhân sự” với mức lương từ 8 triệu đến 32 triệu/tháng (tùy năng lực) với mô tả công việc chính là tuyển dụng giúp việc gia đình để giới thiệu cho các gia đình có nhu cầu hoặc tìm các gia đình có nhu cầu thuê giúp việc. Theo đó, doanh

ng nghiệp ban hành nội quy gồm các nội dung chính:

2.3.1. Yêu cầu đối với chuyên viên tư vấn (phòng Hành chính nhân sự)

Hồ sơ công chứng không quá 6 tháng bao gồm: 01 bản sơ yếu lý lịch (có đóng dấu xác nhận của cơ quan chính quyền); 01 bản chứng minh phổ thông công chứng, 2 ảnh 2x3; 01 bản hộ khẩu phổ thông công chứng; 01 bản bằng cấp phổ thông công chứng; 01 bản giấy khám sức khỏe tiêu chuẩn bệnh viện tuyến huyện trở lên.

2.3.2. Trách nhiệm của công ty

- Ngay khi nộp đủ hồ sơ thì công ty và chuyên viên tư vấn ký kết hợp đồng 2 bên

* Chế độ và lương chuyên viên tư vấn được hưởng khi làm việc

- Thanh toán chuyển khoản/tiền mặt

- Chốt doanh số tuyển dụng cuối tháng, trả lương ngày 11-13 đầu tháng

- Hợp đồng thành công được tính kể từ ngày NGV (người giúp việc) đi làm tại chủ nhà là 10 ngày và nhân sự có trách nhiệm thu đủ tiền phí dịch vụ nộp về công ty.

- Từ hợp đồng thứ 21 trở đi lương cứng 8.500.000 cộng thưởng 400.000đ/hợp đồng

- Không đạt doanh số: 400.000đ/hợp đồng

- Nếu tháng đầu làm việc ký tối thiểu từ 10 HĐ trở lên/tháng nhận đủ lương và không thử việc.

- Nhân viên năng lực yếu nhưng nhiệt tình trong công việc, công ty hỗ trợ 4.000.000đ/tháng

- Tháng đầu làm việc chưa có kinh nghiệm, công ty đào tạo 7 ngày (nhân viên không nhận lương học việc).

- Nếu tham gia bảo hiểm: NLD đóng 10,5% theo mức cơ bản 4.750.000đ

- Nếu nhân viên đóng bảo hiểm phải đạt chỉ tiêu 5 tháng liên tiếp sẽ được tham gia đóng BH vào tháng thứ 6 trở đi.

- Yêu cầu hàng tháng trong thời gian BH phải ký tối thiểu 16 hợp đồng/tháng và tối thiểu làm việc 15 ngày làm việc/tháng.

- Đóng bảo hiểm theo nhu cầu cá nhân (không bắt buộc)

- Nghỉ lễ, Tết theo quy định của công ty.

Ngoài ra công ty còn quy định việc trừ lương, phạt đi làm muộn và nhiều nội dung khác.

Đây là nội quy do công ty tự đưa ra, có thể không được đăng ký tại cơ quan quản lý lao động có thẩm quyền. Hợp đồng 2 bên cơ bản cũng dựa trên những nội dung của bản nội quy này.

Từ trường hợp này có thể thấy công ty đã vi phạm khá nhiều các quy định của pháp luật lao động hiện hành như:

- Việc xây dựng thang lương dựa trên “sản phẩm”

trong khi đó đây là hoạt động dịch vụ, việc quy ra sản phẩm sẽ gây rất nhiều bất lợi cho NLD. Có thể thấy, bản chất của NLD của công ty này là tuyển dụng được người giúp việc nào thì được hưởng 400.000đ. Thực tế cho thấy có nhiều NLD khi vừa vào làm việc cho công ty đã có cảm giác mình “bị lừa”. Một số NLD sau 2 tuần, một tháng làm việc chỉ tuyển được 1 người giúp việc (công việc tuyển người giúp việc là khó) nên cũng chỉ nhận được 400.000đ, thấp hơn rất nhiều mức lương tối thiểu mà nhà nước quy định.

- Việc tránh ký HĐLĐ (dùng nội quy) mục đích để né tránh các quy định pháp luật về HĐLĐ cũng gây thiệt hại rất lớn cho NLD khi muốn bảo vệ quyền lợi của mình.

- Việc quy định về bảo hiểm xã hội đã vi phạm nghiêm trọng pháp luật về bảo hiểm và có thể có mục đích trốn đóng bảo hiểm xã hội.

- Việc quy định trừ lương, phạt bằng tiền là hình thức vi phạm pháp luật lao động nghiêm trọng.

3. Kết luận khuyến nghị

Pháp luật cần quy định cụ thể hơn về trường hợp áp dụng tiền lương theo sản phẩm. Không quy định việc áp dụng tiền lương theo sản phẩm cho các loại hình sản phẩm “dịch vụ”. Cần quy định cụ thể về cách tính định mức khi xây dựng chế độ trả lương theo sản phẩm, tránh việc xây dựng định mức quá cao khiến NLD khó khăn trong hoàn thành định mức để hưởng mức lương tiêu chuẩn. Hiện nay Luật Bảo hiểm xã hội đã có quy định về Bảo hiểm xã hội cho hình thức trả lương theo sản phẩm. Tuy nhiên, cần quy định cụ thể hơn và có chế tài đặc biệt đối với doanh nghiệp lợi dụng việc trả lương theo sản phẩm để giảm hoặc trốn đóng bảo hiểm xã hội. Các cơ quan thanh tra, quản lý nhà nước về lao động cần tập trung, chú trọng vào các loại hình doanh nghiệp dịch vụ lợi dụng hình thức trả lương theo sản phẩm để “bóc lột”, “lừa dối” NLD.

Tài liệu tham khảo

1. Công ước số 95 năm 1949 về bảo vệ tiền lương của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)
2. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Bộ luật số: 45/2019/QH14
Khoản 1, Điều 90, Hà Nội.
3. <https://newtrain.edu.vn/kien-thuc-ke-toan/ke-toan-tong-hop/cach-tinh-luong-theo-san-pham.html>
4. <https://luatduonggia.vn/tien-luong-theo-san-pham-la-gi-uu-nhuoc-diem-va-cac-hinh-thuc-cu-the/>
5. Nghị định 145 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

ĐÓNG GÓP CỦA NĂNG SUẤT NHÂN TỔ TỔNG HỢP TRONG TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ CỦA TỈNH THÁI BÌNH

Lê Thị Thuý*

ABSTRACT

This study aims to analyze contribution of TFP to economic growth of Thai Binh province by using the production function approach, based on time series data in the period from 2005 to 2020. The results revealed that coefficients of labor and capital stock from the production function analysis were 0.436 and 0.546, respectively. On average, the annual growth of TFP was 2.83%. the contributions of TFP to economic growth was 0.76% during the study period, in which TFP has a negative growth and contribution from 2011 to 2015.

Keywords: *Tourism, psychology in tourism, smart travel*

Received: 15/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Tăng trưởng kinh tế chỉ dựa vào tài nguyên thiên nhiên, vốn và lao động có thể dẫn đến tăng trưởng kinh tế ngắn hạn, phù hợp với giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa, năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) mới là nền tảng cho tăng trưởng kinh tế trong dài hạn [1]. Có thể nói, TFP là phần còn lại trong kết quả sản xuất tăng lên sau khi loại trừ phần đóng góp do yếu tố đầu tư thêm về lao động nhân công, tư bản, tài nguyên, là hiệu quả tổng hợp không giải thích được bằng sự gia tăng của các yếu tố sản xuất và được xem là kết quả của các yếu tố liên quan đến hiệu suất [2]. Nền kinh tế phát triển với hiệu suất càng cao thì phần còn lại này càng lớn. Trong phương pháp tính toán tăng trưởng, phần còn lại này được gọi là năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP). Lý thuyết kinh tế học tân cổ điển đã khẳng định rằng, tiến bộ công nghệ là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế [3]. Do đó, bên cạnh việc duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao thì chất lượng tăng trưởng cũng cần đảm bảo, qua đó nâng cao TFP, nâng cao năng lực cạnh tranh, bảo vệ môi trường và hoàn thiện thể chế.

Nghiên cứu về đo lường TFP từ lâu đã được rất nhiều các nhà kinh tế học trên thế giới quan tâm và đã trải qua nhiều giai đoạn. Trong đó, Solow là người đầu tiên đề xuất đo lường đóng góp của TFP vào sản lượng bằng phương pháp hạch toán tăng trưởng. Sau đó được Beckmann và Capalbo phát triển. Ở Việt Nam, những nghiên cứu về đóng góp của các yếu tố sản xuất TFP đến tăng trưởng kinh tế của Việt Nam, tăng trưởng cho các địa phương và cho một số ngành sản xuất đã được một số tác giả thực hiện nhằm đề xuất các giải pháp chiến lược đẩy mạnh tăng trưởng, tăng đóng góp của TFP trong

tăng trưởng kinh tế, tạo bước đi bền vững cho tăng trưởng kinh tế trong dài hạn [2][4][5][6][7].

Thái Bình là tỉnh có lợi thế lớn về các lĩnh vực kinh tế nông nghiệp, kinh tế biển và chế biến, chế tạo. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân của tỉnh trong giai đoạn 2006-2019 đạt được tương đối cao, khoảng 10,5%/năm. Tuy nhiên, tăng trưởng vốn đầu tư của xã hội bình quân trong giai đoạn này là 21,3% và tốc độ tăng bình quân của lao động là 2,1% (Cục Thống kê tỉnh Thái Bình). Dấu hiệu trên cho thấy tăng trưởng kinh tế của tỉnh chủ yếu dựa vào vốn. Tuy nhiên, không riêng tỉnh Thái Bình, đây là giai đoạn mà các chính sách tạo vốn đầu tư của Việt Nam đều được thuận tiện và thông thoáng để tạo đà tăng trưởng kinh tế. Do đó, bên cạnh tạo môi trường đầu tư tốt để thu hút đầu tư tạo đà cho tăng trưởng trong ngắn hạn, Thái Bình cần có các giải pháp phù hợp nhằm đẩy mạnh tăng trưởng TFP để duy trì tăng trưởng kinh tế ổn định, bền vững trong dài hạn. Vì vậy, nghiên cứu này nhằm ước lượng tốc độ tăng trưởng TFP và tỷ trọng đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Phương pháp hàm sản xuất gộp trong ước lượng TFP

Để xác định mức đóng góp của TFP vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận hàm sản xuất gộp dưới dạng công nghệ Cobb-Douglas như sau:

$$Y = A.K^\alpha.L^\beta \quad (1)$$

Trong đó: Y là giá trị của GRDP; A là năng suất các yếu

*ThS, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

tổ tổng hợp; K là trữ lượng vốn; L là lao động; là hệ số đóng góp của vốn; là hệ số đóng góp của lao động. Lấy logarit tự nhiên hai vế của, chúng ta được:

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L \quad (2)$$

Ước lượng biểu thức (2) chúng ta tìm được các hệ số α và β ($\alpha + \beta = 1$) Sau đó lấy vi phân (1) ta được:

$$\frac{dY}{dt} = \frac{\partial Y}{\partial A} \frac{dA}{dt} + \frac{\partial Y}{\partial K} \frac{dK}{dt} + \frac{\partial Y}{\partial L} \frac{dL}{dt} = \frac{Y}{A} \frac{dA}{dt} + \alpha \frac{Y}{K} \frac{dK}{dt} + \beta \frac{Y}{L} \frac{dL}{dt} \quad (3)$$

chia 2 vế của (3) cho Y:

$$\frac{1}{Y} \frac{dY}{dt} = \frac{1}{A} \frac{dA}{dt} + \alpha \frac{1}{K} \frac{dK}{dt} + \beta \frac{1}{L} \frac{dL}{dt} \quad (4)$$

Đặt

$$\text{Đặt } \dot{I}_Y = \left(\frac{1}{Y} \frac{dY}{dt} \right); \dot{I}_{TFP} = \left(\frac{1}{A} \frac{dA}{dt} \right); \dot{I}_K = \left(\frac{1}{K} \frac{dK}{dt} \right); \text{ và } \dot{I}_L = \left(\frac{1}{L} \frac{dL}{dt} \right)$$

Từ biểu thức (4), tốc độ tăng trưởng của TFP (ITFP) được xác định như sau:

$$\dot{I}_{TFP} = \dot{I}_Y - \alpha \dot{I}_K - \beta \dot{I}_L \quad (5)$$

Trong đó \dot{I}_Y là tốc độ tăng trưởng của GRDP; \dot{I}_K là tốc độ tăng trưởng của trữ lượng vốn; và \dot{I}_L là tốc độ tăng trưởng của lao động. Còn tỷ trọng đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế được xác định bởi:

$$TFP = (\dot{I}_{TFP} / \dot{I}_Y) \times 100\% \quad (6)$$

2.2.2. Dữ liệu và biến số

Dữ liệu trong nghiên cứu này là dữ liệu chuỗi thời gian về các chỉ tiêu: tổng sản phẩm trên địa bàn tính Thái Bình, vốn đầu tư, lao động trong các năm từ 2005 - 2020 được thu thập từ Niên giám thống kê của tỉnh Thái Bình.

Các biến trong mô hình bao gồm: Biến về giá trị tổng sản phẩm của tỉnh (Y), Lao động (L) và trữ lượng vốn của tỉnh (K). Các số liệu về tổng sản phẩm của tỉnh và số lao động có sẵn trong niên giám thống kê hàng năm của Cục Thống kê Thái Bình. Trong đó giá trị GRDP đã được nghiên cứu tính theo giá so sánh 2010.

Trong khi đó, giá trị trữ lượng vốn (K) là trữ lượng vốn

đang được sử dụng cho hoạt động sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế, chỉ tiêu này không có trong niên giám thống kê nên được xác định như sau:

$$K_0 = \frac{I_0}{\delta + d} \quad (7)$$

Trong đó: I_0 là tổng vốn đầu tư tài sản cố định gộp tại năm gốc (1996) theo giá so sánh 2010, & là tỷ lệ tăng trưởng của trữ lượng vốn hàng năm, được giả định là 6%; d là tỷ lệ khấu hao tài sản cố định hàng năm. Khi đó, giá trị trữ lượng vốn tại năm t được xác định theo công thức sau:

$$K_t = K_{t-1} + I_t - D_t \quad (8)$$

Trong đó: K_t là giá trị của trữ lượng vốn có đến cuối năm t ; K_{t-1} là giá trị của trữ lượng vốn có đến cuối năm $t-1$, I_t là giá trị của vốn đầu tư tài sản cố định gộp trong năm t , chỉ tiêu này có trong niên giám thống kê và được quy đổi theo giá so sánh 2010. D_t là giá trị khấu hao của trữ lượng vốn tại năm t và được xác định theo công thức sau:

$$D_t = D_{t-1} \times \text{tỷ lệ khấu hao} \quad (9)$$

2.2. Kết quả ước lượng

2.2.1. Kết quả ước lượng hàm sản xuất

Kết quả ước lượng hàm sản xuất Cobb-Douglas bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) được trình bày trong bảng 2.1 cho thấy: Hệ số đóng góp của vốn là 0,454 và hệ số đóng góp của lao động là 0,546. Các hệ số này được sử dụng để thay vào phương trình (5) tính toán tốc độ tăng trưởng và đóng góp TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình.

Bảng 2.1. Kết quả ước lượng hàm sản xuất

Vars	Coef.	Std. Err.	t
_cons	2,495***	0,033	69,14
lnK	0,454***	0,012	36,13
lnL	0,546***	0,012	46,75

Ghi chú: *** chỉ mức ý nghĩa thống kê 1%

Nguồn: Ước lượng của tác giả từ Stata 16

2.2.2. Tăng trưởng của TFP

Tăng trưởng TFP của tỉnh Thái Bình trong giai đoạn 2005- 2020 được mô tả trong bảng 2.2. Trong đó tốc

độ tăng trưởng TFP trung bình là 0,11%/năm và có sự biến động lớn về tăng trưởng TFP trong từng giai đoạn. Trong giai đoạn 2006-2010, tăng trưởng TFP là 1,85%/năm, giai đoạn 2011-2015 là -4,10%/năm và giai đoạn 2016-2020 là 2,55%/năm. Nguyên nhân của TFP tăng trưởng âm là do tăng trưởng của vốn đầu tư cao, đóng góp phần lớn trong tăng trưởng kinh tế đã lấn át đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế. Đây là tín hiệu của nền kinh tế có hiệu quả thấp, chưa bền vững do tăng trưởng kinh tế chủ yếu dựa vào vốn. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng TFP của tỉnh Thái Bình đang được cải thiện trong thời gian gần đây.

Bảng 2.2. Tốc độ tăng trưởng của TFP của tỉnh Thái Bình giai đoạn 2005 – 2020

Đơn vị: %

Năm	Tăng trưởng kinh tế	Tăng trưởng vốn	Tăng trưởng lao động	Tăng trưởng TFP
2006	7,48	14,23	3,45	-0,67
2007	14,04	14,38	3,07	6,04
2008	9,06	16,11	2,84	0,44
2009	12,20	25,08	1,54	0,40
2010	12,77	20,38	1,47	3,05
Mean	11,11	18,03	2,47	1,85
2011	10,03	39,35	2,68	-8,63
2012	13,18	43,52	1,58	-6,68
2013	12,58	35,11	1,88	-3,79
2014	10,60	30,20	2,33	-3,88
2015	11,91	20,11	1,19	2,48
Mean	11,66	33,66	1,93	-4,10
2016	12,02	19,69	5,16	0,52
2017	11,82	13,40	5,13	3,09
2018	9,40	11,31	1,31	3,73
2019	9,03	13,77	0,84	2,55
2020	9,62	14,54	0,75	2,86
Mean	10,38	14,54	2,64	2,55

Nguồn: Ước lượng của tác giả từ Stata 16

Qua nghiên cứu ở bảng 2.2 cho thấy, tăng trưởng GRDP của tỉnh Thái Bình tương đối ổn định ở hai con số trong giai đoạn 2005-2020 với tốc độ tăng trưởng bình quân là 11,05%/năm. Tốc độ tăng trưởng trừ lượng vốn đầu tư giai đoạn 2005-2020 đạt 22,05%/năm, đặc biệt trong giai đoạn 2011-2015, tăng trưởng của trừ lượng vốn đầu tư là 33,66%, gấp ba lần tăng trưởng của GRDP. Đây

chính là nguyên nhân chính dẫn đến tăng trưởng âm của TFP trong giai đoạn này. Tăng trưởng của lực lượng lao động bình quân 2,35%/năm trong giai đoạn 2005-2020. Tuy nhiên, cuối giai đoạn 2016-2020, tăng trưởng lực lượng lao động có xu hướng giảm so với các năm trước (~1,0%).

2.2.3. Đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế

Qua nghiên cứu ở bảng 2.3 cho thấy, trong giai đoạn 2005-2020, đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế tỉnh Thái Bình chiếm tỷ trọng 0,76% trong khi đóng góp của vốn và lao động lần lượt là 86,96% và 12,28%. Kết quả này hàm ý là tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình trong giai đoạn này chủ yếu do đóng góp của vốn. Đây là dấu hiệu của tăng trưởng chưa bền vững, chất lượng tăng trưởng chưa cao.

Bảng 2.3. Đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình

Đơn vị: %

Năm	Đóng góp của vốn	Đóng góp của lao động	Đóng góp của TFP
2006	82,95	26,05	-9,00
2007	44,64	12,34	43,01
2008	77,49	17,68	4,83
2009	89,62	7,10	3,28
2010	69,57	6,51	23,92
Mean	72,85	13,94	13,21
2011	170,99	15,09	-86,08
2012	143,90	6,78	-50,68
2013	121,72	8,42	-30,13
2014	124,23	12,42	-36,65
2015	73,60	5,62	20,78
Mean	126,89	9,67	-36,55
2016	71,43	24,21	4,36
2017	49,42	24,48	26,10
2018	52,43	7,88	39,68
2019	66,48	5,25	28,28
2020	65,89	4,40	29,71
Mean	61,12	13,25	25,63

Nguồn: Ước lượng của tác giả từ Stata 16

Trong giai đoạn 2011-2015, tỷ trọng đóng góp của TFP, vốn, lao động trong tăng trưởng kinh tế tỉnh Thái Bình lần lượt là -36,55%, 126,89% và 6,67%. Kết quả này cho thấy, tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình trong giai đoạn này hoàn toàn dựa vào vốn đầu tư, đóng góp của vốn đầu tư trong tăng trưởng kinh tế hoàn toàn lấn át đóng góp của TFP và lao động. Đây là giai đoạn bùng nổ vốn đầu tư của cả nước nên đây cũng là tình trạng chung của cả nước trong giai đoạn này.

Trong giai đoạn 2016-2020, tỷ trọng đóng góp của TFP, vốn, lao động trong tăng trưởng kinh tế tỉnh Thái Bình lần lượt là 25,63%, 61,12% và 13,25%. Kết quả này cho thấy đóng góp của TFP đã có sự cải thiện đáng kể so với các giai đoạn trước, chất lượng tăng trưởng của nền kinh tế đã được cải thiện đáng kể nhờ các giải pháp đồng bộ của địa phương về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập.

Nhìn chung, đóng góp của tăng trưởng TFP trong tăng trưởng kinh tế tỉnh Thái Bình chưa cao và chưa ổn định. Tuy nhiên, đóng góp của TFP đang có xu hướng cải thiện rõ rệt trong các năm gần đây, kinh tế có xu hướng phát triển theo chiều sâu nhờ vào các chính sách phát triển khoa học và công nghệ của địa phương.

3. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu này nhằm ước lượng tăng trưởng TFP và đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình bằng phương pháp hàm sản xuất gộp, dựa trên bộ dữ liệu chuỗi thời gian 2005-2020. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hệ số đóng góp của vốn là 0,454, hệ số đóng góp của lao động là 0,546. Tốc độ tăng trưởng TFP bình quân và tỷ trọng đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế bình quân của tỉnh Thái Bình trong cả giai đoạn nghiên cứu lần lượt là 2,83%/năm, 0,76%/năm. Tăng trưởng của TFP và đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình đang được cải thiện mạnh mẽ trong thời gian gần đây nhờ vào các giải pháp đồng bộ về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Để nâng cao tốc độ tăng trưởng TFP và tỷ trọng đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế, tỉnh Thái Bình cần đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng các lĩnh vực kinh tế có TFP cao, có hiệu quả của vốn và năng suất lao động cao. Trong

mỗi ngành kinh tế, cần tập trung chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo chiều sâu để đạt hiệu quả cao hơn. Hướng dòng vốn đầu tư vào các ngành có năng suất lao động và vốn cao. Khuyến khích phát triển và tăng cường đầu tư công nghệ trong các doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cải thiện môi trường sản xuất kinh doanh. Thực hiện tốt những điều này sẽ góp phần nâng cao tốc độ tăng trưởng và tỷ trọng đóng góp của TFP trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

1. Solow, R. (1956), A Contribution to the Theory of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 70(1), pp. 65-94.
2. Tăng Văn Khiên (2005), *Tốc độ tăng năng suất các nhân tố tổng hợp phương pháp tính và ứng dụng*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
3. Kaldor, N. (1961), *Capital Accumulation and Economic Growth*, F.A. Lutz and D.C. Hague, Ed., St. Martins Press, pp. 177-222.
4. Nguyễn Khắc Minh (2005), Phương pháp phi than số ước lượng TFP, tiến bộ công nghệ và hiệu quả kỹ thuật của nền kinh tế trong giai đoạn 1986-2002, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số 99, tr. 33-40.
5. Nguyễn Thị Cành (2009), *Kinh tế Việt Nam qua các chỉ số phát triển và những tác động của quá trình hội nhập*, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 21, tr. 11-17.
6. Bao, D. H. (2012), *Total factor productivity in Vietnamese agriculture and its determinants*, PhD thesis, University of Canberra, Australia.
7. Mai, T. K., Nguyen, V., & Vu, T. H. T. (2020). *Analysing Productivity Change in Vietnamese Garment Industry Using Global Malmquist Index*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), pp. 1033-1039.
8. Beckmann, M. J. (1972), Von Thünen revisited: a neoclassical land use model, *The Swedish Journal of Economics*, pp.1-7.
9. Capalbo, S. M. (1988), A comparison of econometric models of U.S. Agricultural productivity and aggregate technology, in S.M Capalbo and J.M. Antle, Eds. *Agricultural Productivity: Measurement and explanation*, Resources for the future, Inc: Washington, D.C.
10. Đặng Hoàng Thống và Võ Thành Danh (2011), *Phân tích các yếu tố tác động đến tăng trưởng của Thành phố Cần Thơ: cách tiếp cận Tổng năng suất các yếu tố* *Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ*, 17b, tr.120-129.

GIẢI PHÁP XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI TRÊN ĐỊA BÀN THỊ XÃ NGHI SƠN, TỈNH THANH HÓA

Mai Xuân Thắng*, Nguyễn Thị Kim Oanh**

ABSTRACT

Industrialization, urbanization and modernization are both requirements and inevitable directions of Nghi Son town from now to 2025 and the following years. Therefore, the construction of new rural areas in the town has its own characteristics that must be associated with urbanization, industrialization and tourism development to ensure ecological environment. On the basis of studying the current situation of new rural construction, the article has pointed out the limitations in organizing and implementing the new rural criteria in Nghi Son town in the period 2017-2021. The study also proposed four solutions to build new countryside in Nghi Son town by 2025, including: (1) concentrating resources on infrastructure investment; (2) developing economic, increasing income and reducing poverty sustainably; (3) building a spiritual and cultural life; (4) giving priority to the training and fostering of the town's civil servants.

Keywords: *New countryside, criteria, Nghi Son*

Received: 25/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, TX. Nghi Sơn đã thực hiện chương trình xây dựng nông thôn mới (NTM) tại 13 xã trên địa bàn và thu được nhiều kết quả đáng khích lệ. Ủy ban Nhân dân (UBND) TX. Nghi Sơn đã hướng dẫn, chỉ đạo UBND các xã thực hiện rà soát, hoàn chỉnh xây dựng các quy hoạch theo yêu cầu của chương trình xây dựng NTM và thường xuyên rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cho phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng giai đoạn. Tuy nhiên, cũng như nhiều địa phương khác trong tỉnh, việc thực hiện chương trình NTM đang gặp nhiều khó khăn: Xuất phát điểm thấp, còn nhiều tiêu chí NTM chưa đạt được, nguồn lực hạn chế, tổ chức thực hiện xây dựng NTM còn gặp nhiều lúng túng, sự tham gia của người dân còn hạn chế. Bên cạnh đó mục tiêu đặt ra trong thời gian tới cho TX. Nghi Sơn là: xây dựng NTM gắn với đô thị hóa, công nghiệp hóa và phát triển du lịch bảo đảm môi trường sinh thái, phát triển nông nghiệp phục vụ du lịch và phấn đấu đến năm 2025 có 100% các xã đạt chuẩn NTM, 03 xã đạt chuẩn NTM nâng cao là Hải Nhân, Thanh Sơn và Thanh Thủy. Với các mục tiêu đặt ra nêu trên, cần phải có các giải pháp tổng thể để triển khai xây dựng NTM trên địa bàn TX. Nghi Sơn tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng xây dựng NTM tại TX. Nghi Sơn giai đoạn 2017-2021

- Công tác tuyên truyền, vận động thực hiện xây dựng NTM: Được thực hiện nhưng chưa đa dạng, đổi mới về hình thức và phương pháp tuyên truyền, đồng thời cơ chế chính sách của Nhà nước thường xuyên thay đổi do đó để truyền tải kịp thời những chỉ đạo từ Trung ương

- Công tác huy động nguồn lực xây dựng NTM: Trong giai đoạn 2017 – 2021, toàn TX. Nghi Sơn đã huy động được 2.786,58 tỷ đồng để xây dựng NTM gồm: Vốn ngân sách Trung ương và tỉnh hỗ trợ trực tiếp cho chương trình NTM là 109,12 tỷ đồng, ngân sách TX: 1.071,3 tỷ đồng; ngân sách xã: 513,68 tỷ đồng, vốn lồng ghép từ các chương trình dự án: 178,4 tỷ đồng, vốn doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế khác: 383,15 tỷ đồng, Vốn huy động nguồn lực từ cộng đồng dân cư: 530,93 tỷ đồng. Từ nguồn lực này, toàn TX đã đầu tư, nâng cấp và làm mới 286,5km đường trục liên xã, 350km đường nội đồng, triển khai xây dựng nhiều công trình trọng điểm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, hoàn thiện cơ sở hạ tầng, các công trình thiết yếu phục vụ đời sống nhân dân. Tuy nhiên, việc huy động các nguồn lực cho xây dựng NTM còn hạn chế nên nhiều tiêu chí chưa hoàn thành.

- Thực hiện các nhóm tiêu chí: đã có 100% các xã trên địa bàn TX. Nghi Sơn hoàn thành được 8/19 tiêu chí NTM theo quy định trong Bộ tiêu chí xã NTM giai đoạn 2022 – 2025 của UBND tỉnh Thanh Hóa ban hành.

2.2. Giải pháp xây dựng NTM trên địa bàn TX.

*UBND xã Hải Nhân, TX. Nghi Sơn, Thanh Hoá

**Trường Đại học Mỏ - Địa chất

Nghi Sơn, tỉnh Thanh Hóa**2.2.1. Tập trung nguồn lực đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội trên địa bàn TX. Nghi Sơn**

- Tập trung huy động đa dạng hóa các nguồn lực để xây dựng kết cấu hạ tầng - xã hội vùng nông thôn trong đó huy động nguồn lực từ cộng đồng là quyết định, sự tham gia của doanh nghiệp và xã hội là quan trọng, sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước là cần thiết. Xây dựng NTM và NTM nâng cao tiếp tục phải huy động tổng hợp các nguồn lực bao gồm vốn cộng đồng, vốn doanh nghiệp, các tổ chức tín dụng xã hội, vốn nhà nước. Vốn nhà nước chỉ đầu tư cho các công trình thiết yếu, có sức lan tỏa, tạo động lực, tạo niềm tin cho người dân và toàn xã hội tham gia. Ưu tiên đầu tư xây dựng các hạng mục, tiêu chí cho các xã, các thôn chưa đạt tiêu chí và các xã đang thực hiện xây dựng NTM nâng cao theo lộ trình của TX.

- Hoàn thiện hệ thống đường giao thông nội đồng đảm bảo vận chuyển hàng hóa thuận tiện quanh năm theo quy định trên địa bàn các xã Phú Sơn, Phú Lâm; tập trung nguồn lực để xã Tùng Lâm đạt nội dung tỷ lệ diện tích đất sản xuất nông nghiệp được tưới và tiêu nước chủ động đạt từ 80% trở lên; đầu tư cơ sở vật chất cho các trường học xuống cấp, hư hỏng nhiều và các thiết chế văn hóa cơ sở tại các xã Nghi Sơn, Trường Lâm, Tân Trường, Tùng Lâm, Phú Lâm, Phú Sơn. Cách thức thực hiện: Ban chỉ đạo cấp xã, thôn phải chủ động đầu mối với các Phòng, Ban chuyên môn, Văn phòng Điều phối xây dựng NTM của TX. Nghi Sơn để tiếp cận và triển khai có hiệu quả các chính sách hỗ trợ từ nguồn vốn Ngân sách Nhà nước (Trung ương, tỉnh, TX); huy động ngân sách xã và các nguồn thu hợp pháp khác của xã. Tuyên truyền, vận động các tổ chức, cá nhân làm việc ngoài địa phương, con em xa quê hương về đóng góp, ủng hộ chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng NTM.

2.2.2. Chú trọng phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập và giảm nghèo bền vững**a) Giải pháp chung toàn TX**

- Đảng bộ TX. Nghi Sơn cần quán triệt sâu sắc và vận dụng sáng tạo định hướng của tỉnh Thanh Hóa đó là “phát triển công nghiệp - xây dựng là trọng tâm, dịch vụ là quan trọng”, để tập trung lãnh đạo, chỉ đạo khai thác và phát huy tốt các lợi thế cạnh tranh, tiềm năng khác biệt và cơ hội nổi trội, chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, đô thị hóa, hiện đại hóa.

- Đẩy mạnh phát triển các ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao, công ng-

hiệp nặng và công nghiệp cơ bản, công nghiệp chế biến, chế tạo gắn với khai thác có hiệu quả Cảng biển Nghi Sơn; phát triển hợp lý các ngành công nghiệp nhẹ, da giày và tiêu thủ công nghiệp, để công nghiệp thực sự là trụ cột của TX. Gắn tiêu thủ công nghiệp gắn với khôi phục các nghề truyền thống, nhân cấy nghề mới đối với những sản phẩm có thị trường tiêu thụ tốt nhằm tạo việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động và cung cấp nguồn hàng cho xuất khẩu.

- Chú trọng cải thiện mạnh mẽ môi trường đầu tư kinh doanh, cải cách thủ tục hành chính, nâng cao hiệu quả thu hút các doanh nghiệp vào đầu tư sản xuất kinh doanh. Phối hợp chặt chẽ với các nhà đầu tư và doanh nghiệp đẩy nhanh tiến độ giải phóng mặt bằng, di dân tái định cư, giải quyết kịp thời những vướng mắc phát sinh trong quá trình chuẩn bị và triển khai các dự án, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của TX trong những năm tới.

- Tạo đột phá về chất lượng và cơ cấu sản phẩm dịch vụ trên cơ sở phát huy lợi thế của Cảng biển Nghi Sơn, các tuyến quốc lộ, tỉnh lộ, đường sắt và đường kết nối với Cảng hàng không Thọ Xuân để phát triển mạnh các loại hình dịch vụ cảng biển, logistics, vận tải, xuất nhập khẩu..., trở thành đầu mối giao lưu, trao đổi hàng hóa trong tỉnh, khu vực và quốc tế.

- Đẩy mạnh xúc tiến đầu tư, phát triển ngành du lịch, nhất là du lịch biển, du lịch sinh thái, du lịch văn hóa, tâm linh; tăng cường xã hội hóa đầu tư hạ tầng dịch vụ du lịch. Quan tâm khuyến khích phát triển các sản phẩm nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp an toàn, nông nghiệp chất lượng cao, nông nghiệp hữu cơ; nhanh chóng hình thành vùng nông nghiệp chuyên canh sản xuất các sản phẩm đặc trưng, có thương hiệu và chỉ dẫn địa lý.

- Khuyến khích ứng dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật trong khai thác hải sản, tăng thời gian bám biển. Đồng thời, kiểm tra, kiểm soát hoạt động khai thác hải sản, chấm dứt các vi phạm về bảo vệ nguồn lợi thủy sản. Quy hoạch, nâng cấp, phát triển một số vùng nuôi trồng thủy sản theo hướng công nghệ cao ở các xã Thanh Thủy, Hải Châu.

- Phát triển nông nghiệp theo hướng ứng dụng các mô hình sản xuất hiện đại đem lại hiệu quả kinh tế cao.

b) Giải pháp cụ thể đối với các xã chưa đạt tiêu chí về kinh tế

- Nắm bắt tình hình thực tế và nhu cầu của người dân tại 3 xã chưa đạt là xã Tùng Lâm, Phú Sơn và Phú

Lâm từ đó xác định cách thức hỗ trợ theo phương châm “giúp cần câu chứ không cho con cá”. Cùng với xây dựng mô hình giảm nghèo hiệu quả, tránh tư duy tiêu nông, manh mún, chính quyền địa phương cần tăng cường giám sát quá trình sản xuất, đồng hành, giúp người nghèo chủ động vươn lên. Mỗi địa phương cần linh hoạt trong hướng dẫn hộ nghèo làm ăn phù hợp với thực tiễn, trong đó đẩy mạnh khuyến nông, khuyến lâm, chuyển giao khoa học - kỹ thuật vào sản xuất theo hướng bền vững, khai thác hiệu quả thế mạnh của từng địa phương... giúp người nghèo, hộ nghèo thoát nghèo nhanh hơn, bền vững hơn.

- Nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

- Tiếp tục tổ chức các phiên giao dịch việc làm, ưu tiên các xã miền núi, tạo điều kiện cho họ tiếp cận các thông tin về việc làm, học nghề, xuất khẩu lao động, chính sách bảo hiểm thất nghiệp để tìm kiếm việc làm phù hợp với trình độ và tay nghề...

- Kiểm tra, rà soát và tổ chức thu hồi đất đối với diện tích đất nông nghiệp bỏ hoang và chỉ đạo chuyển đổi mô hình sản xuất lúa hiệu quả thấp sang mô hình trồng lúa kết hợp nuôi trồng thủy sản và thủy cầm mang lại hiệu quả kinh tế cao hơn; quy hoạch và xây dựng vùng sản xuất lúa ứng dụng công nghệ cao, với diện tích 600 ha; tiếp tục phát triển, mở rộng diện tích vùng trồng rau an toàn. Rà soát, bố trí các trang trại chăn nuôi lợn tập trung quy mô lớn, hạn chế tối đa và từng bước giải thể việc chăn nuôi nhỏ lẻ trong các khu dân cư. Phát triển chăn nuôi trâu bò thịt tại các xã.

- Kết nối với các tổ chức tín dụng trên địa bàn để thực hiện các chính sách hỗ trợ người nghèo như hỗ trợ xây nhà tình thương, hỗ trợ y tế, giáo dục, vốn vay ưu đãi, hỗ trợ pháp lý...

- Nâng cao vai trò giám sát của chính quyền các thôn, xã đảm bảo hiệu quả nguồn vốn vay từ việc xác định đối tượng cho vay, hỗ trợ cũng như định hướng người dân trong việc lựa chọn mô hình, ngành nghề kinh doanh phù hợp.

c) *Kết quả dự kiến*: Đến năm 2025, thu nhập bình quân đầu người của 3 xã Tùng Lâm, Phú Sơn và Phú Lâm đạt trên 48 triệu đồng, tỷ lệ hộ nghèo của 3 xã hàng năm giảm từ 1-1,5% và bám sát quy định về tỷ lệ nghèo đa chiều giai đoạn 2021 – 2025 để điều chỉnh các biện pháp cho phù hợp

2.2.3. *Phát huy các giá trị văn hóa lịch sử, xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho nhân dân và chú trọng đến vấn đề bảo vệ môi trường khu dân cư*

a) *Đối với hoàn thiện tiêu chí về “Văn hóa”*

- Đẩy mạnh tuyên truyền và xây dựng nếp sống văn hóa ở nông thôn, tăng cường và nâng cao chất lượng các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao; làm tốt công tác bảo tồn, tôn tạo phát huy các giá trị văn hoá vật thể và phi vật thể; nâng cao chất lượng phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá” trong đó trọng tâm là xây dựng con người kiêu mẫu, gia đình kiêu mẫu, khu dân cư kiêu mẫu; tập trung xây dựng các thôn văn hóa tại 6 xã chưa đạt tiêu chuẩn nhằm đảm bảo tỷ lệ thôn, bản đạt tiêu chuẩn văn hóa theo quy định lớn hơn hoặc bằng 75% theo Bộ tiêu chí xã NTM giai đoạn 2022 - 2025.

- Huy động nguồn lực để tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các thiết chế văn hóa cơ sở, đây chính là điều kiện để đảm bảo cho các hoạt động văn hóa có thể diễn ra, nhằm phục vụ nhu cầu hưởng thụ và sáng tạo văn hóa của nhân dân. Tăng cường đầu tư tài chính cho hoạt động văn hóa, tăng cường đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất cho Trung tâm văn hóa thể thao, Nhà văn hóa cần được đồng bộ, không chỉ tại trụ sở

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý thiết chế văn hóa cơ sở, bố trí cán bộ phù hợp với sở trường, tăng cường đào tạo bồi dưỡng từ đó tạo ra đội ngũ cán bộ có thể tổ chức và quản lý tốt các hoạt động xây dựng văn hóa tại các thôn, các xã trên địa bàn.

b) *Hoàn thiện tiêu chí về “Môi trường và an toàn thực phẩm”*

- Tập trung triển khai Chương trình nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn; phấn đấu có 100% số xã được sử dụng nước máy, 100% số hộ được sử dụng nước sạch. Tuyên truyền nâng cao ý thức của người dân trong vấn đề thu gom chất thải, rác thải sinh hoạt hàng ngày. Tổ chức tốt việc thu gom xử lý rác thải, nước sinh hoạt và chăn nuôi, quản lý và bảo vệ bền vững tài nguyên đất, nước. Tăng cường các hoạt động bảo vệ môi trường xanh - sạch - đẹp, nhất là việc kiểm tra, xử lý các cơ sở sản xuất, kinh doanh không có hệ thống xử lý nước thải, rác thải, gây ô nhiễm môi trường.

- Liên quan đến việc thu gom, xử lý rác thải rắn nông thôn, giải pháp đề xuất cần bổ sung quy định hỗ trợ cho các hoạt động thu gom, xử lý chất thải rắn nông thôn; tăng mức thu phí vệ sinh môi trường trên cơ sở tính toán chi phí thu gom, vận chuyển và xử lý chất thải rắn và trách nhiệm thực hiện các bên liên quan. Xây dựng đơn giá dịch vụ công ích đối với thu gom, xử lý chất thải rắn nông thôn; xây dựng định mức kinh tế kỹ thuật trong thiết kế và đầu tư xây dựng công trình xử lý chất thải

quy mô cấp xã. Khuyến khích phát triển công nghệ xử lý chất thải tại hộ gia đình, phân loại, tái sử dụng chất thải tại nguồn để giảm thiểu chi phí vận chuyển và xử lý tập trung. ...

- Thống kê các cơ sở sản xuất kinh doanh thực phẩm, quản lý đối với các cơ sở thuộc diện phải cấp giấy chứng nhận gồm: cấp giấy chứng nhận cơ sở đủ điều kiện an toàn thực phẩm, kiểm tra sau cấp giấy chứng nhận; quản lý đối với các cơ sở không thuộc diện phải cấp giấy chứng nhận; tập huấn kiến thức an toàn thực phẩm đối với người trực tiếp sản xuất kinh doanh, hướng dẫn các phương pháp bảo quản thực phẩm... Tăng cường công tác thanh kiểm tra và thực hiện các biện pháp chế tài xử phạt đối với các cơ sở gây ô nhiễm môi trường.

c) *Kết quả dự kiến*: Dự kiến mỗi năm 2-3 xã đạt tiêu chí văn hóa, đến năm 2023 thì 100% các xã hoàn thành tiêu chí này; dự kiến mỗi năm 2 xã hoàn thành tiêu chí môi trường và an toàn thực phẩm đến năm 2024 thì 100% các xã hoàn thành tiêu chí này.

2.2.4. Chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức

Kinh nghiệm của các địa phương trên địa bàn cả nước nói chung và tỉnh Thanh Hóa nói riêng cho thấy để xây dựng thành công chương trình quốc gia mục tiêu NTM đòi hỏi phải xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức đủ tiêu chuẩn theo quy định của Nhà nước, có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức và thích ứng được với sự phát triển của kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, TX. Nghi Sơn cần chú trọng đến việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức từ cấp TX đến cấp xã, phường và thôn để đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng NTM.

- Đối với cán bộ cấp huyện: Rà soát lại đội ngũ trưởng, phó các phòng, ban ngành, đoàn thể cấp huyện để ưu tiên đào tạo ngay những cán bộ chưa đạt trình độ chuyên môn đại học, trình độ chính trị cao cấp; lựa chọn một số cán bộ trẻ, có năng lực chuyên môn tốt cho đi đào tạo trên đại học; thường xuyên tổ chức bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước cho đội ngũ chuyên viên của UBND TX..

- Đối với cán bộ công chức cấp xã, phường: Định kỳ rà soát đội ngũ cán bộ công chức cấp xã, phường. Riêng với xã Tân Trường chưa đáp ứng điều kiện về đội ngũ cán bộ cần tập trung tháo gỡ ngay trong năm 2022. Trong đó cử cán bộ đi học đảm bảo đạt chuẩn trình độ chuyên môn theo quy định của Nhà nước; thường xuyên mở những lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Nhà nước cho đội ngũ công chức cấp xã. Tổ chức cho cán bộ cấp

xã, phường, cấp thôn đi học tập kinh nghiệm của các huyện đã thực hiện thành công chương trình xây dựng NTM, NTM nâng cao, NTM kiểu mẫu.

- Kết quả dự kiến: 100% đội ngũ cán bộ công chức các xã đạt chuẩn trong năm 2022; đối với cán bộ cấp huyện hàng năm tổ chức ít nhất 1 lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý kinh tế, ít nhất 2 cán bộ đi đào tạo trên đại học; đối với cán bộ cấp xã hàng năm tổ chức ít nhất 1 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Nhà nước, tổ chức ít nhất 1 chuyên đi thực tập học hỏi kinh nghiệm xây dựng NTM.

3. Kết luận

Với mục tiêu xây dựng TX. Nghi Sơn là đô thị công nghiệp hạt nhân của Trung tâm động lực phía Nam, là đầu mối kết nối với vùng Bắc Lào, Đông Bắc Thái Lan, vùng phụ cận Thanh Hóa và xuất phát từ vai trò của TX trong chiến lược phát triển của tỉnh, của khu vực và quốc gia nên việc xây dựng NTM tại TX. Nghi Sơn gắn với đô thị hóa, công nghiệp hóa và phát triển du lịch bảo đảm môi trường sinh thái, phát triển nông nghiệp phục vụ du lịch có ý nghĩa rất quan trọng. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng xây dựng NTM tại TX trong giai đoạn vừa qua, tác giả đã đề xuất 04 giải pháp hoàn thiện xây dựng NTM trên địa bàn TX. Nghi Sơn, đó là: (1) Tập trung nguồn lực đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội trên địa bàn TX.; (2) Phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập và giảm nghèo bền vững; (3) Phát huy các giá trị văn hóa lịch sử, xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho nhân dân và chú trọng đến vấn đề bảo vệ môi trường khu dân cư; (4) Chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2016), Quyết định số 1600/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ phê duyệt chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng NTM giai đoạn 2016 - 2020, Hà Nội.

2. Chính phủ (2016), Quyết định số 1980/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Phủ về việc ban hành bộ tiêu chí quốc gia về xã NTM giai đoạn 2016-2020, Hà Nội.

3. UBND tỉnh Thanh Hóa (2022), Quyết định số 32/2022/QĐ-UBND ngày 10/8/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2022 – 2025, Thanh Hóa.

4. UBND TX. Nghi Sơn (2020), Báo cáo kết quả đề án xây dựng NTM giai đoạn 2016 - 2020, Thanh Hóa.

5. UBND tỉnh Thanh Hóa (2022), Quyết định số 32/2022/QĐ-UBND ngày 10/8/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2022 – 2025, Thanh Hóa.

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TỶ SUẤT SINH LỜI CỦA CÁC DOANH NGHIỆP BẢO HIỂM PHI NHÂN THỌ NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

Lê Quý Dương*, Nguyễn Xuân Tiệp**, Phạm Tuấn Minh***

ABSTRACT

This paper aims to analyze the factors affecting profitability of non-life insurers listed on the Vietnam stock market during 2009-2021. The research results show that three factors affecting profitability: (1) Market capitalization, (2) Premium revenue, (3) Insurance exploitation risk. The market capitalization factor is the strongest influencer on the profitability of non-life insurers.

Keywords: Profitability, non-life insurers, exploitation risk.

Received: 10/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ (DNBH PNT) là trung gian tài chính quan trọng trong nền kinh tế. Các DNBH PNT có trách nhiệm bồi thường khi rủi ro hoặc sự kiện bảo hiểm xảy ra, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp bảo toàn được tài sản, nguồn vốn; các cá nhân, gia đình khắc phục khó khăn về tài chính, không rơi vào tình trạng kiệt quệ về vật chất và tinh thần. Hơn nữa, thông qua hoạt động đầu tư vào nền kinh tế, các DNBH thúc đẩy sự luân chuyển, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn trong nền kinh tế. Hoạt động của các DNBH PNT góp phần tạo ra công ăn việc làm cho người lao động, tăng thu cho ngân sách Nhà nước, tăng trưởng kinh tế và tích lũy cho nền kinh tế quốc dân.

Tỷ suất sinh lời là thước đo hiệu quả bằng tiền, là điều kiện cần để duy trì cân bằng tài chính của bất cứ một doanh nghiệp nào, trong đó có các DNBH PNT. Tỷ suất sinh lời là kết quả của việc sử dụng các tài sản vật chất và tài sản tài chính, tức là nguồn vốn kinh tế mà doanh nghiệp nắm giữ, để tạo ra các khoản lợi nhuận cho doanh nghiệp [1].

Như vậy, tỷ suất sinh lời là một trong các chỉ tiêu đo lường quan trọng đánh giá kết quả tài chính của các DNBH, được xem xét trên cơ sở kết hợp kết quả kinh doanh và nguồn lực sử dụng. Thông thường, tỷ suất sinh lời của các DNBH được đo lường bằng các chỉ tiêu định lượng như giá trị tuyệt đối của lợi nhuận sau thuế, tốc độ tăng trưởng lợi nhuận, tỷ lệ lợi nhuận trên tổng tài sản (ROA), tỷ lệ lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu (ROE), v.v. Nhóm chỉ tiêu này càng cao cho thấy DNBH PNT kinh

doanh càng hiệu quả.

Thời gian qua, lợi nhuận của các DNBH PNT ở Việt Nam luôn có sự biến động. Một số khó khăn đối với ngành bảo hiểm như dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, ảnh hưởng tiêu cực đến doanh thu phí bảo hiểm do nhiều khách hàng mất khả năng thanh toán phí bảo hiểm và không thể tiếp tục tham gia bảo hiểm; lãi suất tiền gửi ngân hàng ở mức thấp tác động tiêu cực đến lợi nhuận đầu tư của các DNBH PNT; trục lợi bảo hiểm ngày càng diễn ra phổ biến làm giảm hiệu quả kinh doanh và lợi nhuận của DNBH... Việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến tỷ suất sinh lời của các DNBH PNT niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam nhằm xác định các yếu tố đặc thù trong hoạt động bảo hiểm và mức độ ảnh hưởng đến tỷ suất sinh lời của các DNBH, từ đó phản ánh một cách đầy đủ bức tranh toàn diện về hiệu quả kinh doanh của các DNBH PNT ở Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Dữ liệu nghiên cứu

Thị trường chứng khoán Việt Nam ra đời vào tháng 7 năm 2000 với sự thành lập của Sở Giao dịch Chứng khoán thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, trong những năm đầu tiên, số lượng doanh nghiệp niêm yết cũng như quy mô vốn hóa của thị trường chứng khoán Việt Nam còn khá khiêm tốn. Đến cuối năm 2008, Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội được thành lập cùng một loạt các doanh nghiệp lớn niêm yết, thị trường chứng khoán Việt Nam có những bước phát triển mạnh mẽ và trở thành một kênh huy động vốn quan trọng trong nền kinh tế [2]. Tính đến hết năm 2021, có 8 DNBH PNT đã niêm

(1) Tác giả không đưa Tập đoàn Bảo Việt vào mẫu nghiên cứu bởi Tập đoàn Bảo Việt bao gồm nhiều công ty thành viên, trong đó có Bảo Việt Nhân thọ. Nghiên cứu này chỉ tập trung vào các DNBH PNT.

*TS, **ThS. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

**ThS. Kho Bạc Nhà nước

yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Đây đều là các DNBH PNT dẫn đầu thị trường, với tổng tài sản và tổng doanh thu phí bảo hiểm chiếm hơn 50% thị trường bảo hiểm phi nhân thọ. Mẫu nghiên cứu của bài viết bao gồm các DNBH PNT niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2021. Danh sách các doanh nghiệp này được thể hiện qua bảng 2.1. Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ cơ sở dữ liệu của Tập đoàn FinnGroup.

Bảng 2.1. Các DNBH PNT trên thị trường chứng khoán Việt Nam

STT	Tên doanh nghiệp bảo hiểm	Mã chứng khoán
1	Tổng CTCP BH Ngân hàng Đầu tư và Phát triển Việt Nam	BIC
2	CTCP BH Ngân hàng Nông nghiệp Việt Nam	ABI
3	Tổng CTCP BH Hàng không	AIC
4	Tổng CTCP BH Quân đội	MIG
5	Tổng CTCP Bảo Minh	BMI
6	Tổng CTCP BH Petrolimex	PGI
7	Tổng CTCP BH Bưu điện	PTI
8	Tổng CTCP BH Dầu khí Việt Nam	PVI

2.2. Mô hình nghiên cứu

Để nghiên cứu mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến tỷ suất sinh lời của các DNBH PNT niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, tác giả sử dụng mô hình hồi quy sau:

$$ROA_{it} = \alpha + \beta_1 * Cap_{it} + \beta_2 * Sale_{it} + \beta_3 * Lev_{it} + \beta_4 * Ur_{it} + \epsilon_{it}$$

Trong đó:

ROA_{it}: Tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản của DNBH PNT i trong năm t. Tỷ số ROA cho biết các khoản lợi nhuận sau thuế được tạo ra từ lượng tài sản, tức là cứ một đồng đầu tư vào tổng tài sản thì tạo ra bao nhiêu đồng lợi nhuận sau thuế [4]. Đây là thước đo đo lường khả năng sinh lợi trên mỗi đồng tài sản của công ty. Biến phụ thuộc này được tính bằng công thức:

$$ROA = \frac{\text{Lợi nhuận sau thuế}}{\text{Tổng tài sản}}$$

α: Hệ số chặn

β₁, β₂, β₃, β₄: Hệ số góc tương ứng với các biến độc lập sau đây:

Cap_{it}: Logarit của giá trị vốn hóa thị trường của DNBH

PNT i trong năm t. Giá trị này cho biết tổng giá trị của tất cả các cổ phiếu của DNBH đang lưu hành trên thị trường chứng khoán, thể hiện giá trị thị trường của vốn chủ sở hữu. Biến độc lập này được tính bằng công thức:

Cap = Tổng số cổ phiếu đang lưu hành * Thị giá cổ phiếu tại cuối năm tài chính

Sale_{it}: Logarit của doanh thu phí bảo hiểm DNBH PNT i trong năm t. Đây là chỉ tiêu thể hiện hiệu quả kinh doanh bảo hiểm của DNBH, được thu thập từ báo cáo tài chính hàng năm của các DNBH PNT.

Lev_{it}: Cơ cấu tài chính của DNBH PNT i trong năm t. Cơ cấu tài chính của DNBH PNT thể hiện mối quan hệ giữa giá trị sổ sách của nguồn vốn nợ và nguồn vốn chủ sở hữu trong bảng cân đối kế toán [3]. Biến độc lập này càng cao cho thấy DNBH sử dụng đòn bẩy tài chính càng cao:

$$Lev = \frac{\text{Nợ phải trả}}{\text{Vốn chủ sở hữu}}$$

UR_{it}: Rủi ro khai thác bảo hiểm của DNBH PNT i trong năm t. Rủi ro khai thác bảo hiểm thể hiện hiệu quả của hoạt động khai thác bảo hiểm và nó được đo lường thông qua tỷ lệ tổn thất, được tính bằng tỷ lệ của số tiền bồi thường so với doanh thu phí bảo hiểm thu được:

$$UR = \frac{\text{Tổng chi bồi thường bảo hiểm}}{\text{Doanh thu phí bảo hiểm}}$$

ε_{it}: Sai số ngẫu nhiên

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Thống kê mô tả

Bảng 2.2. Bảng thống kê mô tả các biến nghiên cứu

Biến	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
ROA	0,033	0,023	0,003	0,105
Cap	6,291	1,501	5,157	7,954
Sale	10,113	7,543	1,024	15,082
Lev	1,983	0,858	1,102	3,812
UR	0,535	0,180	0,251	0,833

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Giá trị trung bình của tỷ suất sinh lời trên tổng tài sản ROA của các DNBH PNT trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2021 là khoảng 3,3%. Đây là mức tỷ suất sinh lời tương đối cao, thể hiện hoạt động kinh doanh

tương đối hiệu quả. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn của biến ROA cũng có giá trị tương đối cao, đạt gần 2,3%. Điều này cho thấy tỷ suất sinh lời của các DNBH PNT niêm yết tại Việt Nam chưa có sự ổn định mà dao động rất lớn trong thời gian nghiên cứu. Giá trị tỷ lệ sinh lời trên tổng tài sản ROA thấp nhất thuộc về Tổng CTCP Bảo hiểm Bưu điện PTI vào năm 2018, chỉ đạt 0,29%. CTCP Bảo hiểm Ngân hàng Nông nghiệp Việt Nam - ABIC là DNBH PNT có tỷ suất sinh lời ROA trung bình cao nhất, đạt trên 8%.

Biến Cap - Vốn hóa thị trường của các DNBH có giá trị trung bình là 6,291 với độ lệch chuẩn là 1,501 cho thấy mức độ tương đồng trong quy mô vốn hóa thị trường của 8 DNBH PNT. Tuy nhiên biến Sale - Doanh thu phí bảo hiểm của DNBH có độ lệch chuẩn khá cao. Điều này cho thấy doanh thu phí bảo hiểm có sự chênh lệch rất lớn giữa các DNBH và giữa các năm nghiên cứu.

Biến số Lev - Cơ cấu tài chính của các DNBH PNT có giá trị trung bình gần bằng 2, cho thấy trung bình nợ phải trả của các DNBH PNT gần gấp đôi so với nguồn vốn chủ sở hữu. Biến UR - Rủi ro khai thác bảo hiểm có giá trị trung bình bằng 0,535, cho biết tỷ lệ bồi thường của các DNBH PNT chiếm hơn 50% so với doanh thu phí bảo hiểm. Độ lệch chuẩn của biến UR có giá trị khá thấp, chỉ đạt 0,18; cho thấy tỷ lệ bồi thường tương đối đồng đều giữa các DNBH PNT.

2.3.2. Kết quả phân tích hồi quy

Kết quả mô hình hồi quy: $ROA = 0,0176 + 0,047 * Cap + 0,037 * Sale - 0,009 * Lev + 0,035 * UR$

Biến Vốn hóa thị trường (Cap) có tác động thuận chiều đến biến tỷ suất sinh lời ROA và kết luận này có ý nghĩa thống kê ở mức 1% (giá trị p-value bằng 0,001). Cụ thể, biến độc lập Cap đối với biến phụ thuộc ROA có hệ số là 0,047. Nói cách khác, khi biến Cap tăng lên 1 đơn vị thì tỷ suất sinh lời bình quân ROA tăng gần 0,05%. Điều này chứng tỏ rằng các DNBH có quy mô vốn hóa thị trường lớn sẽ đáp ứng nhanh chóng với những thay đổi của thị trường, phân tán các rủi ro và xử lý chúng một cách hiệu quả hơn, dễ dàng thu hút nhân tài hơn DNBH với quy mô vốn hóa nhỏ. Như vậy, khi doanh nghiệp có giá trị vốn hóa càng lớn, vị thế trên thị trường càng được củng cố vững chắc và nhờ đó, lợi nhuận thu được từ hoạt động kinh doanh sẽ tăng lên, mức độ giá trị tỷ suất sinh lời cũng sẽ cao hơn [3].

Biến Sale – đại diện cho doanh thu phí bảo hiểm có mối quan hệ thuận chiều đối với ROA ở mức ý nghĩa 5% (p-value = 0,042) và hệ số của biến là 0,037. Điều này có nghĩa là khi doanh thu phí bảo hiểm càng lớn, lợi nhuận

sau thuế thường sẽ lớn hơn và nâng cao giá trị tỷ suất sinh lời của doanh nghiệp.

Tác động của biến Cơ cấu tài chính (Lev) đến biến tỷ suất sinh lời là tương đối thấp, với hệ số chỉ đạt -0,009 và không có ý nghĩa thống kê ở mức 10% (p-value = 0,146). Như vậy, cơ cấu tài chính hay việc sử dụng đòn bẩy tài chính có tác động không đáng kể đến tỷ suất sinh lời của DNBH PNT.

Biến Rủi ro khai thác bảo hiểm (UR) có tác động tích cực đến ROA ở mức ý nghĩa 1% (prob = 0,000). Khi rủi ro khai thác bảo hiểm tăng 1 đơn vị thì giá trị trung bình của biến ROA tăng 0,035%. Như vậy, rủi ro khai thác bảo hiểm có quan hệ thuận chiều với tỷ suất sinh lời của DNBH PNT ở Việt Nam. Điều này phù hợp với lý thuyết tài chính bởi lẽ khi DNBH chấp nhận mức độ rủi ro khai thác càng lớn, tỷ suất sinh lời dự kiến sẽ cao hơn.

3. Kết luận

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến tỷ suất sinh lời của các DNBH PNT niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam giúp cho các DNBH PNT có cái nhìn cụ thể hơn về tình hình hoạt động kinh doanh của mình nhằm tìm ra các giải pháp nâng cao tỷ suất sinh lời. Nhằm nâng cao tỷ suất sinh lời của các DNBH PNT niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

- + Nâng cao quy mô vốn hóa thị trường bằng cách sử dụng lợi nhuận giữ lại để tăng quy mô vốn chủ sở hữu, hoặc phát hành thêm cổ phiếu ra thị trường.
- + Mở rộng thị phần, từ đó góp phần nâng cao doanh thu và lợi nhuận cho doanh nghiệp.
- + Thực hiện tốt công tác quản lý rủi ro khai thác bảo hiểm, những DNBH có tỷ lệ rủi ro khai thác bảo hiểm cao cần phải tích cực thực hiện hoạt động tái bảo hiểm để chia sẻ và giảm thiểu rủi ro.

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Đan Thanh và Trần Minh Tâm (2021), “Các yếu tố tác động đến tỷ suất sinh lời của các Ngân hàng thương mại cổ phần”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 304.
2. Nguyễn Thị Minh Huệ và Trần Đăng Khâm (2019), Giáo trình Phân tích đầu tư chứng khoán, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Đỗ Hồng Nhung (2021), Giáo trình Phân tích tài chính, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
4. Lê Thanh Huyền (2020), “Nghiên cứu về mối quan hệ giữa tỷ suất sinh lời trong quá khứ và hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trên sàn chứng khoán ngành sản xuất, chế biến thực phẩm tại Việt Nam”, Tạp chí Công thương, số 20, tháng 8.

ĐỔI MỚI CUNG CẤP HÀNG HÓA CÔNG CỘNG Ở VIỆT NAM

Trịnh Thị Yến*

ABSTRACT

Market failures are cases where competitive markets are unable to produce goods and services at socially efficient levels. Besides market oligopolies, externalities, and asymmetric information, public goods are also a form of market failure. Within the scope of the article, the author mentions the current state of innovation in public goods provision in Vietnam in the past time and proposes some solutions to solve this problem in the coming time.

Keywords: Supply, goods, public, market

Received: 18/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Theo Paul Samuelson (người Mỹ đầu tiên nhận giải Nobel năm 1970), hàng hóa công cộng (HHCC) là những loại hàng hóa mà chi phí để nhận dịch vụ từ nó đối với mỗi người là bằng 0, không thể cấm mọi người cùng sử dụng. Theo Joseph Stiglitz (giáo sư đại học Columbia, nhận giải Nobel năm 2001), HHCC là những loại hàng hóa mà việc một cá nhân này đang hưởng thụ lợi ích do hàng hóa đó tạo ra không ngăn cản những người khác cùng đồng thời hưởng thụ lợi ích của nó. Còn trang web doanhnhannanoi.net thì định nghĩa: HHCC là có hai đặc tính quan trọng: thứ nhất, nó không thể phân bổ theo khâu phân để sử dụng; thứ hai, không sử dụng nó theo khâu phân. Khái niệm chung nhất: HHCC là những hàng hóa mà việc một cá nhân này đang hưởng thụ lợi ích do hàng hóa đó tạo ra không ngăn cản người khác cùng đồng thời hưởng thụ lợi ích của nó. Vậy, ở Việt Nam, cung cấp HHCC đang diễn ra như thế nào thời gian qua và cần phải có giải pháp gì trong thời gian tới?

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng hàng hóa công cộng ở Việt Nam thời gian qua

2.1.1. Những kết quả đã đạt được ở một số hàng hóa công cộng điển hình

a) GD&ĐT luôn dành sự quan tâm lớn từ Đảng, Nhà nước

Cùng với sự tăng trưởng không ngừng của kinh tế - xã hội, đầu tư cho giáo dục từ nguồn ngân sách Nhà nước năm sau luôn cao hơn năm trước, luôn đảm bảo tỷ lệ chi cho giáo dục từ 20% trở lên trong tổng ngân sách nhà nước. Trong vòng 5 năm của giai đoạn 2016 - 2020, ngân sách Nhà nước chi thường xuyên cho giáo dục đã tăng trên 32,2%. Trong năm 2016, ngân sách Nhà nước được phân bổ chi cho GD&ĐT và dạy

nghe là 195,6 nghìn tỷ đồng (trong đó 34,6 nghìn tỷ lấy từ nguồn ngân sách Trung ương và 161 nghìn tỷ từ nguồn ngân sách địa phương). Đến năm 2020, con số dự toán chi cho GD&ĐT và dạy nghề là 258,7 nghìn tỷ đồng (trong đó 30,2 nghìn tỷ lấy từ nguồn ngân sách Trung ương và 228,5 nghìn tỷ từ nguồn ngân sách địa phương). Thậm chí, chi tiêu công cho giáo dục/GDP của Việt Nam đang ở mức cao so với nhiều nước trên thế giới (4% năm 2019), kể cả so với một số nước có trình độ phát triển kinh tế cao hơn trong khu vực (Singapore 3,2% năm 2010, Thái Lan 3,8%). Giai đoạn 2016 - 2020, có 33 dự án đầu tư công được khởi công và hoàn thành, nhiều hơn 9 dự án so với con số 24 dự án đầu tư công giai đoạn 2011 - 2015 [1].

Trong thập kỷ qua, Việt Nam đã đạt được những thành công nhất định trong hoạt động thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào phát triển dịch vụ giáo dục. Các số liệu từ Tổng cục Thống kê cho thấy sự lạc quan và tín nhiệm của các nhà đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực GD&ĐT tại Việt Nam với những dự án có quy mô lớn. Cụ thể, lũy kế đến năm 2009, cả nước có 128 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài cho GD&ĐT với tổng vốn đăng ký đạt 275,8 triệu USD; riêng trong năm 2009 có 12 dự án với số vốn đăng ký 30,4 triệu USD. Sau khoảng 10 năm, lũy kế số dự án đã tăng gấp 4 lần lên (526 dự án) và số vốn đăng ký tăng rất mạnh gấp 15,8 lần (đạt 4.376,2 triệu USD) so với năm 2009. Riêng năm 2019 có 72 dự án được cấp phép mới với tổng vốn đăng ký đạt 67,4 triệu USD [1]. Số lượng và nguồn vốn các dự án đầu tư vào dịch vụ giáo dục nhìn chung có xu hướng tăng. Thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh vừa là hai địa phương có dự án đầu tư nước ngoài đầu tiên trong lĩnh vực giáo dục, vừa là nơi thu hút nhiều nguồn lực đầu tư nhất trong lĩnh vực này. Đa số các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài vào GD&ĐT

* ThS. Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

tại Việt Nam có xu hướng nhắm vào mô hình chuỗi, trường liên cấp, trường song ngữ theo tiêu chuẩn quốc tế đi từ mầm non với khả năng có thể mở rộng trong tương lai, trung tâm giáo dục kiểu mới (toán tư duy, kỹ năng...), hệ thống trung tâm ngoại ngữ...

b) hệ thống y tế nhà nước đã được xây dựng và phát triển tương đối rộng khắp

Nhà nước đã có quy hoạch tổng thể phát triển sự nghiệp chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe người dân. Quá trình chuyển đổi việc cung ứng dịch vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu từ mô hình truyền thống sang mô hình mới (với nguyên tắc đảm bảo chăm sóc sức khỏe lồng ghép, liên tục suốt vòng đời, lấy người dân làm trung tâm và dựa trên nguyên lý y học gia đình) đòi hỏi yêu cầu cao hơn về hạ tầng kỹ thuật, chất lượng nhân lực y tế cũng như sự linh hoạt hơn của mô thức quản trị. Mới đây, Bộ Y tế tổ chức Hội nghị trực tuyến khởi động và ký kết thỏa thuận triển khai Dự án Đầu tư xây dựng và phát triển hệ thống y tế tuyến cơ sở. Dự án có nguồn vốn hơn 126 triệu USD. Trong đó, vốn vay Ngân hàng thế giới là 80 triệu USD; vốn viện trợ không hoàn lại là 25 triệu USD, còn lại là vốn đối ứng. Dự án được triển khai trong 5 năm tại 13 tỉnh gồm: Hậu Giang, Bạc Liêu, Trà Vinh, Long An, Hà Giang, Bắc Kạn, Sơn La, Yên Bái, Hoà Bình, Quảng Bình, Quảng Ngãi, Quảng Trị và Ninh Thuận. Theo đó, dự án sẽ xây mới 138 trạm y tế xã và cải tạo nâng cấp 325 trạm y tế khác, cải tạo nâng cấp 12 trung tâm y tế huyện của 13 tỉnh [2]; cung cấp trang thiết bị cần thiết nhằm góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ; đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế cho cán bộ y tế cơ sở về các nội dung: truyền thông giáo dục sức khỏe; bảo vệ, nâng cao sức khỏe nhân dân gắn với chăm sóc sức khỏe ban đầu; phòng, chống dịch bệnh; kiểm tra, phát hiện sớm, quản lý một số bệnh không lây nhiễm.

c) Lĩnh vực cung ứng dịch vụ vận tải thu hút sự tham gia của các thành phần kinh tế

Các thành phần kinh tế ngoài Nhà nước đầu tư nhiều hơn đến vận tải đường ô tô và đường sông, còn vận tải đường hàng không và vận tải biển vẫn tập trung chủ yếu trong tay các công ty của Nhà nước. Riêng trong năm 2020, Bộ Giao thông vận tải hoàn thành đưa vào khai thác 21 công trình, dự án và hoàn tất thủ tục, triển khai thi công 19 công trình dự án mới. Năm 2021, Bộ Giao thông vận tải cũng đề ra mục tiêu tiếp tục duy trì hoạt động vận tải ổn định, dần phục hồi trong điều kiện dịch Covid-19 được kiểm soát tốt, vận chuyển hàng

khách tăng từ 5 - 6%, vận tải hàng hóa tăng đến 10%, hàng thông qua cảng biển tăng 7 - 8% so với năm 2020 [3]. Mặt khác, tiếp tục tái cơ cấu thị phần vận tải theo hướng giảm thị phần vận tải đường bộ, tăng thị phần các phương thức vận tải đường thủy nội địa và đường sắt; chú trọng phát triển vận tải đa phương thức và dịch vụ logistics... Về đầu tư phát triển, Bộ Giao thông vận tải hoàn thành kế hoạch đầu tư công năm 2021, với số vốn dự kiến giải ngân khoảng 46.005 tỷ đồng [3]; đẩy tiến độ xây dựng các dự án giao thông cao tốc Bắc - Nam, cao tốc Bến Lức - Long Thành, các dự án đường bộ, đường sắt quan trọng, cấp bách...

d) Lĩnh vực bưu chính viễn thông đạt thứ hạng cao so với các nước trên thế giới

Chỉ số phát triển viễn thông của Việt Nam (IDI) ước tính xếp hạng 74/176 nước, tăng ba hạng so với năm 2020. Cả ba nhà mạng Viettel, VNPT, Mobifone đều đã được cấp phép cung cấp dịch vụ Mobile Money. Số lượng thuê bao di động ước đạt 123,76 triệu thuê bao trong đó có 92,88 triệu thuê bao là Smartphone, chiếm khoảng 75%; doanh thu dịch vụ viễn thông năm 2021 ước đạt 130.768 tỷ đồng tăng 2% so với năm 2020; tỷ lệ phủ cáp quang đến hộ gia đình năm 2021 đạt 65%, tăng 10% so với năm 2020. Tỷ lệ dịch vụ công trực tuyến mức 4 đạt 96% tăng vọt so với 2019 và 2020... Chuyển đổi số quốc gia có những bước phát triển đột phá trên cả ba trụ cột là chính phủ số, kinh tế số và xã hội số. Tỷ lệ trao đổi văn bản điện tử trong cơ quan nhà nước đạt trên 95%. Tỷ lệ sẵn sàng họp trực tuyến đến cấp xã tăng từ 40% lên 100%. Tỷ lệ dịch vụ công trực tuyến đủ điều kiện cung cấp mức độ 4 tăng từ 31% lên 96%. Ước tính tỷ trọng kinh tế số trong GDP tăng từ 8,2% lên 9,6%. Lĩnh vực an toàn thông tin mạng, năm 2021, Việt Nam đã vươn lên vị trí thứ 25 trên tổng số 194 quốc gia, vùng lãnh thổ; đứng thứ 7 trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương và thứ 4 trong khu vực Hiệp hội Các quốc gia Đông Nam Á về chỉ số an toàn, an ninh mạng toàn cầu do Liên minh viễn thông quốc tế (ITU) xếp hạng [4].

2.1.2. Những hạn chế trong cung cấp hàng hóa công cộng

a) Hiệu quả cung cấp HHCC thấp

Các HHCC tuy có sự phát triển và ngày càng đa dạng, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người tiêu dùng, nhìn chung không chỉ thiếu về số lượng mà chất lượng phục vụ còn thấp do khối lượng HHCC Nhà nước tiếp nhận cung ứng trực tiếp còn quá lớn trong khi hệ thống cung cấp HHCC còn nhiều hạn chế về năng lực quản

lý, điều hành và tổ chức thực hiện. Sự độc quyền của các cơ quan Nhà nước trong việc cung ứng một số HHCC là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiệu quả cung ứng HHCC thấp. Một số HHCC khác được đầu tư nhiều nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu người dân.

b) Bộ máy hành chính Nhà nước còn nhiều bất cập

Cơ cấu bộ máy hành chính Nhà nước đang bộc lộ nhiều điểm yếu. Hệ thống thể chế hành chính còn chưa đồng bộ, chồng chéo và thiếu thống nhất; thủ tục hành chính trên nhiều lĩnh vực còn rườm rà, phức tạp; trật tự kỷ cương chưa nghiêm. Phương thức tổ chức bộ máy hành chính chưa khoa học, còn công kênh, vừa tập trung quan liêu, vừa phân tán; chưa có những cơ chế, chính sách tài chính thích hợp với hoạt động của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, tổ chức cung ứng HHCC. Đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều điểm yếu về phẩm chất, tinh thần trách nhiệm, năng lực chuyên môn và kỹ năng hành chính, tề quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu dân tiếp tục diễn ra nghiêm trọng trong một bộ phận cán bộ, công chức.

c) Thiếu hụt ngân sách trong cung cấp HHCC

Mặc dù nguồn kinh phí từ ngân sách cho hoạt động sự nghiệp tăng nhanh hơn các lĩnh vực khác, song vẫn ở mức rất hạn chế, không bảo đảm được chi phí cần thiết của các đơn vị nhà nước cung cấp HHCC. Mức ngân sách hạn hẹp như vậy đã ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả cung cấp HHCC, làm thu hẹp diện dịch vụ được cung ứng cũng như chất lượng dịch vụ, trước hết là không đủ trả lương thỏa đáng cho cán bộ, nhân viên trong các ngành cung ứng HHCC, tiếp đó là không đáp ứng được yêu cầu phát triển. Trong khi ấy, nhu cầu của nhân dân về các lĩnh vực này đang tăng lên nhanh chóng với đòi hỏi cao hơn về chất lượng khi mức sống ngày một cải thiện.

2.2. Giải pháp đổi mới cung cấp hàng hóa công cộng ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Thấy được sự tồn tại của khu vực phi Nhà nước cung cấp HHCC là khách quan

Trên thế giới, khu vực phi Nhà nước đã ngày càng thâm nhập vào các hoạt động cung cấp HHCC, chẳng hạn như trong lĩnh vực làm sạch môi trường, cung cấp điện, nước... Ngay cả ở những lĩnh vực mà theo truyền thống chỉ do Nhà nước quản lý và thực hiện, thì nay cũng trở thành địa bàn hoạt động của khu vực tư nhân, ví dụ như: Ở lĩnh vực tư pháp, Hoa Kỳ hiện nay cho phép nhiều nhà tù tại các bang đã được quản lý bởi khu vực tư nhân, nhiều loại dịch vụ cảnh sát đã được giao

cho các công ty tư nhân đảm nhiệm. Ngoài ra, khu vực tư nhân cũng được phép tham gia cung ứng dịch vụ giáo dục và y tế, là loại dịch vụ mà Nhà nước giữ vai trò cơ bản vì chúng liên quan trực tiếp đến mục tiêu phát triển của mỗi quốc gia. Ở Việt Nam, đang tồn tại song song hai hệ thống giáo dục công lập và giáo dục dân lập. Sự phát triển hệ thống trường tư thục đã tạo điều kiện cạnh tranh về chất lượng giảng dạy giữa hai hệ thống. Tất nhiên, các trường tư phải chịu sự quản lý của Nhà nước về nội dung giảng dạy, bảo đảm theo một chương trình chuẩn, thống nhất. Việc chuyển dần mô hình trường công lập sống nhờ bao cấp Nhà nước với sức ỳ quán tính sang định chế hội đồng quản trị tư doanh đã thúc đẩy tính năng động, sáng tạo và cạnh tranh của các cơ sở giáo dục.

2.2.2. Chính phủ tạo ra sự cạnh tranh giữa các nhà cung ứng dịch vụ với nhau

Bằng việc chuyển hoạt động cung cấp HHCC cho khu vực tư nhân, Chính phủ Việt Nam có thể sử dụng cạnh tranh giữa các nhà cung ứng dịch vụ với nhau để có được nhà cung ứng dịch vụ có hiệu quả nhất. Sử dụng thị trường để cung ứng những dịch vụ cạnh tranh sẽ giảm bớt chi phí và cải tiến chất lượng dịch vụ, san sẻ gánh nặng của Nhà nước và tiến tới xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa Nhà nước - Thị trường. Trong việc thúc đẩy cạnh tranh, hoạt động của Chính phủ không đơn thuần là điều tiết, mà còn khuyến khích và tạo động lực thị trường. Chính phủ tạo ra một sân chơi bình đẳng cho mọi đối tượng có khả năng cung cấp dịch vụ công để tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các nhà cung cấp dịch vụ, và người tiêu dùng các dịch vụ công được quyền tự do lựa chọn nhà cung cấp dịch vụ.

2.2.3. Chính phủ Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về việc sử dụng khu vực tư nhân cung cấp HHCC

Chính phủ Việt Nam có thể học hỏi một số kinh nghiệm như: Ở Braxin, việc ký hợp đồng đối với các chủ đầu tư tư nhân về bảo dưỡng đường sá đã tiết kiệm được 25% chi phí so với việc sử dụng doanh nghiệp Nhà nước. Hay việc cho phép các doanh nghiệp tư nhân tham gia tổ chức các dịch vụ vận tải nội địa, Chính phủ New Zealand đã tạo được sự cạnh tranh giữa các tổ chức cung ứng vận tải, từ đó nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng, làm giảm cước phí vận chuyển. Ngay cả ở nước phúc lợi như Phần Lan, hệ thống Bệnh viện tư đã có từ nhiều thập kỷ.

2.2.4. Cải thiện chất lượng cung cấp HHCC trong khu vực Nhà nước

Nâng cao chất lượng cung cấp HHCC cần phải được Nhà nước quan tâm. Nhà nước cần tập trung nhiều biện pháp để nâng cao năng lực chuyên môn của công chức thông qua việc cải tiến công tác cán bộ và khuyến khích sự tham gia của công chức vào hoạt động quản lý, tăng cường uỷ quyền và trách nhiệm cá nhân. Phương thức tuyển dụng và đề bạt theo phẩm chất mà nhiều nước sử dụng đã làm cho bộ máy viên chức có được lực lượng cán bộ, nhân viên chất lượng cao. Nhà nước ta cần đặc biệt chú ý nâng cao phẩm chất, đạo đức phục vụ khách hàng. Kinh nghiệm của nhiều nước chỉ ra rằng, khi viên chức có ý thức trong công việc, có thái độ tận tụy phục vụ khách hàng thì hiệu quả công việc sẽ tăng lên rất nhiều.

2.2.5. Tăng cường sự tham gia giám sát của cộng đồng đối với việc hoạch định chính sách và đảm bảo chất lượng dịch vụ công

Nhà nước phải có trách nhiệm hơn nữa trong việc lắng nghe tiếng nói của người dân qua nhiều cách khác nhau, có thể từ tham khảo ý kiến, trao đổi thông tin, cho tới những hành động trực tiếp tham gia của công dân, chủ động đề xuất sáng kiến hoặc góp ý vào chính sách. Nhất là ở những nơi việc cung cấp HHCC không hiệu quả thì người dân có thể thông báo cho các cấp chính quyền về vấn đề này và thúc ép họ phải cải tiến. Do đó, các cơ quan công quyền của Nhà nước buộc phải có trách nhiệm hơn trong việc lắng nghe tiếng nói của người dân và phản hồi kịp thời, đầy đủ trước các yêu cầu đó. Thiết lập và duy trì cơ chế phản hồi giữa Nhà nước và nhân dân giúp cho các thông tin hai chiều luôn thông suốt và được chia sẻ. Thông qua cơ chế đó, người dân và các nhà cung cấp dịch vụ có cơ hội cùng đánh giá và trao đổi ý kiến nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ.

3. Kết luận

Thất bại của thị trường là những trường hợp mà thị trường cạnh tranh không thể sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ ở mức hiệu quả xã hội. Có bốn dạng thất bại thị trường là: độc quyền thị trường, ngoại ứng, thông tin không đối xứng, HHCC; trong đó, HHCC bao gồm hai thuộc tính: không cạnh tranh và không loại trừ để phân biệt với hàng hóa cá nhân và để phân biệt HHCC thuần túy và không thuần túy. Tồn thất xã hội khi cung cấp HHCC quyết định Nhà nước nên cung cấp miễn phí hay có thu thuế đối với một loại HHCC nào đó. HHCC là một dạng thất bại của thị trường, do đó, cần có sự can thiệp của Nhà nước trong vấn đề cung cấp HHCC. Thế

nhưng việc cung cấp HHCC của khu vực công không hiệu quả và gánh nặng ngân sách, cùng với đó là sự phát triển của khu vực tư nhân, điều kiện kinh tế của người dân được nâng cao, dẫn đến yêu cầu trong việc đổi mới HHCC. Trong một số trường hợp cân bằng thị trường là không hiệu quả dưới quan điểm của xã hội, Chính phủ cần can thiệp để nâng cao tính hiệu quả của thị trường. Tuy vậy, các chính sách của chính phủ thường không hoàn hảo và gặp nhiều khó khăn khi áp dụng trong thực tế. Vì vậy, bất kể khi nào cần có sự can thiệp của Chính phủ thì đều phải cân nhắc đầy đủ cái lợi và hại của từng chính sách can thiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Thị Kim Cúc (2020), “Chú trọng đầu tư cho GD&ĐT”, <http://consosukien.vn/chu-trong-dau-tu-cho-giao-duc-dao-tao.htm>, 16/09/2020
2. Thái Bình (2020), “Đầu tư cho y tế cơ sở: Giải pháp hữu hiệu và nhân văn trong chăm sóc sức khỏe nhân dân”, <https://medinet.gov.vn/tin-tuc-su-kien/dau-tu-cho-y-te-co-so-giai-phap-huu-hieu-va-nhan-van-trong-cham-soc-suc-khoe-nh-c1780-37596.aspx>, 30/12/2020.
3. Trí Dũng, Văn Nam (2021), “Năm 2020 nhiều dấu ấn của ngành Giao thông vận tải”, <https://thoibaotaic-hinhvietnam.vn/nam-2020-nhieu-dau-an-cua-nganh-giao-thong-van-tai-52349.html>, 02/01/2021.
4. Văn Phong - Thúy Nga (2021), “Những kết quả nổi bật của ngành Thông tin và Truyền thông năm 2021”, <https://www.qdnd.vn/giao-duc-khoa-hoc/cac-van-de/nhung-ket-qua-noi-bat-cua-nganh-thong-tin-va-truyen-thong-nam-2021-681278>, 23/12/2021.
5. Bùi Đại Dũng (2018), Giáo trình kinh tế công cộng, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (2018), Phát triển nhanh và bền vững nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh mới, ĐHQG Hà Nội TP Hồ Chí Minh.
7. Đại học Quốc gia Hà Nội (2018), Các công cụ quản lý kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
8. Học viện Khoa học - Xã hội Việt Nam (2018), Kinh tế Việt Nam, Học viện Khoa học - xã hội Việt Nam, Hà Nội.
9. Học viện Khoa học - Xã hội Việt Nam (2018), Tái cấu trúc nền kinh tế Việt Nam hướng tới phát triển bền vững, Học viện Khoa học - xã hội Việt Nam, Hà Nội.

VĂN HÓA ỨNG XỬ VỚI MÔI TRƯỜNG TRONG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ VIỆC VẬN DỤNG BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

Nguyễn Hữu Kỳ Ty*

ABSTRACT

The culture of dealing with the environment has always been focused by President Ho Chi Minh and considers it an issue of vital significance to the cause of sustainable economic development, national security and defense. With simple, easy-to-understand and easy-to-remember expressions, he has many articles, letters, talks and specific actions aimed at highlighting and reminding party members and the masses in their dealings with the Communist Party of Vietnam. environment. Up to now, despite having gone through many different historical turning points, the values in his culture of dealing with the environment are still considered a precious heritage of the nation. Thoroughly grasping those values, the Party Committee and authorities of Ho Chi Minh City have always paid attention to promote and apply them to practice in construction and environmental protection in the city today.

Keywords: Ho Chi Minh; environmental behavior culture; Ho Chi Minh City.

Received: 08/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Thành phố (TP) Hồ Chí Minh đã và đang hướng đến là một TP phát triển văn minh, hiện đại, nghĩa tình, đang nỗ lực tạo ra sự phát triển đồng đều của các yếu tố kinh tế, khoa học công nghệ, xã hội và môi trường. Được xem là một trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ của cả nước; là đầu tàu, động lực phát triển mạnh mẽ nhất đối với vùng Đông Nam Bộ và cả nước. Trong những năm qua, Đảng bộ, các cấp chính quyền và nhân dân TP Hồ Chí Minh luôn cố gắng đưa TP ngày càng phát triển với các tiêu chí cao về văn hóa, xã hội, an ninh trật tự và đảm bảo môi trường. Tuy nhiên, với áp lực về phát triển kinh tế đô thị, tác động ngày càng phức tạp của biến đổi khí hậu, việc đảm bảo môi trường càng trở nên khó khăn khi cơ chế quản lý còn nhiều lỗ hổng. Trong bối cảnh đó, những giá trị trong văn hóa ứng xử với môi trường của chủ tịch Hồ Chí Minh càng có ý nghĩa thiết thực, to lớn trong việc định hướng các giải pháp nhằm phát triển TP một cách bền vững hướng tới trở thành trung tâm về kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học – công nghệ, văn hóa của khu vực Đông Nam Á.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Văn hóa ứng xử với môi trường trong tư tưởng Hồ Chí Minh

Có thể tìm thấy trong phong cách sống của Chủ tịch Hồ Chí Minh tấm gương về thái độ ứng xử với

thiên nhiên môi trường một cách hài hòa. Người chủ trương sống hòa hợp với thiên nhiên, môi trường. Thiên nhiên không những là nơi cung cấp những điều kiện sống và làm việc, mà với Người, thiên nhiên là người bạn, người cố vũ, chia sẻ buồn vui. Với thiên nhiên, Người tìm thấy một sự quân bình trong tâm hồn lúc thành thoi hay trong những giờ phút căng thẳng. Vì thế, thiên nhiên (sông, núi, trăng, sao, chim, hoa ...) thường xuất hiện trong thơ của Người ngay cả khi “thân thể ở trong lao”, hay giữa núi rừng Việt Bắc, khi Người còn “chưa ngủ vì lo nỗi nước nhà”...

Theo Người, môi trường là yếu tố quan trọng đảm bảo sức khỏe cho cán bộ, chiến sĩ và giúp cho họ công tác tốt. Chính vì vậy, Người luôn căn dặn cán bộ phải xây dựng môi trường sống trong sạch, lành mạnh, ăn ở hợp vệ sinh, giữ gìn sức khỏe chọn những nơi ở đảm bảo các “phương châm”, các “điều kiện”: trên có núi, dưới có sông, có đất ta trồng, có bãi ta vui... Nhà thoáng, ráo, kín, mát.

Người cũng rất chú ý tới vấn đề nâng cao nhận thức về môi trường cho quần chúng nhân dân. Người dặn rằng, cần giáo dục rộng khắp cho nhân dân biết giữ vệ sinh. Phải tuyên truyền một cách thiết thực và rộng khắp trong nhân dân, làm cho đồng bào hiểu rõ: “Muốn có sức khỏe thì phải giữ gìn vệ sinh, tức là phải ăn sạch, uống sạch, mặc sạch, ở sạch để khỏi ốm đau”[1]. Người chỉ ra mối quan hệ hữu cơ giữa lao động, vệ sinh và sức

*ThS. Trường Đại học Bách khoa – Đại học Quốc gia TP.HCM

khỏe: Muốn lao động sản xuất tốt thì phải giữ gìn sức khỏe. Muốn giữ gìn sức khỏe thì phải ăn sạch, uống sạch, mặc sạch, ở sạch. Người căn dặn: “Về vệ sinh, đường sá phải sạch sẽ. Ao tắm giặt, giếng nước uống phải phân biệt và săn sóc cẩn thận. Những ao hồ không cần thì lấp đi, cho đở muỗi. Phải có cầu xia chung, hoặc cầu xia riêng từng nhà. Đã khỏi hôi thối, ruồi nhặng, lại có phân tốt”[2].

Trong sinh hoạt hàng ngày, thông qua những việc làm nhỏ của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn thể hiện rõ mong muốn xây dựng một môi trường sống trong lành cho các thế hệ tương lai. Để tuyên truyền và vận động nhân dân hiểu biết về vai trò quan trọng của bảo vệ môi trường và có ý thức bảo vệ môi trường, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa công tác vệ sinh phòng bệnh vào phong trào thi đua yêu nước. Năm 1958, Người đã phát động phong trào “Vệ sinh yêu nước (phong trào diệt ruồi, muỗi)”. Người nhấn mạnh: “Ruồi muỗi là bạn đồng minh của giai cấp bóc lột. Nó gây ra nhiều tật bệnh, làm cho nhân dân ta ốm đau. Người ốm đau thì sức lao động bị giảm sút, công cuộc phát triển kinh tế và văn hóa bị hạn chế. Vì vậy, chúng ta phải ra sức tiêu diệt những kẻ địch độc ác là ruồi muỗi, để tiêu diệt bệnh tật, bảo vệ sức khỏe của nhân dân”[3].

Trong Di chúc để lại cho toàn Đảng, toàn quân và toàn dân ta, Người căn dặn: “Sau khi tôi qua đời... Tôi yêu cầu thi hài tôi được đốt đi, nói chữ là “hỏa táng”. Tôi mong rằng cách “hỏa táng” dần dần sẽ được phổ biến. Vì như thế đối với người sống đã tốt về mặt vệ sinh, lại không tốn đất. Bao giờ ta có nhiều điện, thì “điện táng” càng tốt hơn”[4]. Người chính là một tấm gương sáng về giữ gìn môi trường sống trong sạch, lành mạnh. Những lời căn dặn ở trên khiến chúng ta càng thêm cảm phục và kính yêu Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Với tầm nhìn chiến lược và nhận thức được vai trò và tầm quan trọng của môi trường đối với sự sống của con người, Hồ Chí Minh rất chú ý đến việc bảo vệ môi trường, trong đó việc bảo vệ rừng. Bón, rừng giữ vai trò điều hòa khí hậu, giữ đất, giữ nước, cân bằng môi trường tự nhiên. Người từng nói: “rừng vàng, biển bạc”, “nếu rừng kiệt sẽ không còn gỗ và mất nguồn nước thì ruộng nương mất màu, gây ra lũ lụt và hạn hán”[5].

Vì vậy, “chúng ta chớ lãng phí vàng, mà phải bảo vệ vàng của chúng ta”[6]. Hồ Chí Minh đã đề ra nhiệm vụ bảo vệ và tu bổ rừng, khai thác rừng phải đi đôi với bảo vệ rừng, trồng cây gây rừng. Người nói: “Khai thác gỗ đi đôi với tu bổ và bảo vệ rừng; chú ý trồng cây gây rừng”[7]. Người cho rằng “Trồng cây sẽ có gỗ để

làm nhà. Cây cối còn làm cho đất nước tươi đẹp, người đi đường có cây cao bóng mát để nghỉ ngơi. Cây cối còn ảnh hưởng tốt tới khí hậu và sức khỏe của nhân dân”[8]. Việc làm này theo Người “tốn kém ít mà lợi ích rất nhiều”, nó không chỉ có ý nghĩa kinh tế, mà còn có ý nghĩa chính trị, xã hội, góp phần quan trọng trong việc cải thiện đời sống nhân dân, bảo vệ mùa màng, xóm làng, bảo vệ môi trường, hạn chế được những thiệt hại do mưa bão gây ra. Nhận thức được ích lợi của việc bảo vệ rừng và trồng cây gây rừng, Hồ Chí Minh đã nói: “Vi lợi ích mười năm thì phải trồng cây. Vi lợi ích trăm năm thì phải trồng người”[9].

Theo quan điểm của Người, việc trồng nhiều cây xanh, trồng rừng không chỉ góp phần bảo vệ môi trường, làm trong lành không gian sống, mà còn đem lại lợi ích kinh tế. Trong bài viết “Tết trồng cây” đăng trên báo Nhân Dân số 2082, ngày 28/11/1959, Chủ tịch Hồ Chí Minh đề nghị tổ chức một ngày Tết trồng cây để thiết thực kỷ niệm ngày thành lập Đảng. Trong bài viết, Người khẳng định đây là phong trào “tốn kém ít mà lợi ích rất nhiều”. Đồng thời, Người cũng đưa ra một lộ trình cụ thể: “... Mỗi Tết trồng được độ 15 triệu cây. Từ năm 1960 đến 1965 (là năm cuối cùng của kế hoạch 5 năm lần thứ nhất), chúng ta sẽ có 90 triệu cây, vừa cây ăn quả, cây có hoa, vừa cây làm cột nhà. Và trong mười năm, nước ta phong cảnh sẽ ngày càng tươi đẹp, khí hậu điều hòa hơn...”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ nêu rõ giá trị của việc trồng cây, gây rừng mà Người còn chỉ rõ những hậu quả và thiệt hại khi chặt phá rừng bừa bãi, khai thác không hợp lý. Trong bức thư đề ngày 11/4/1964 gửi Đại hội Hợp tác xã và Đội sản xuất nông nghiệp tiên tiến miền núi và trung du, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Hợp tác xã nào cũng phải có kế hoạch trồng rừng và tích cực bảo vệ rừng. Nếu rừng kiệt thì không còn gỗ và mất nguồn nước thì ruộng nương mất màu, gây ra lụt lội và hạn hán. Vì vậy, đồng bào miền núi và trung du cũng như đồng bào miền xuôi lên tham gia phát triển kinh tế ở đây phải bảo vệ rừng như bảo vệ nhà cửa của mình”. Ngay cả đến giờ phút sắp đi xa, trong Di chúc, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng không quên nhắc nhở nhân dân ta phải tiếp tục công việc trồng cây gây rừng: “Nên có kế hoạch trồng cây trên đồi. Ai đến thăm thì trồng một cây làm kỷ niệm. Trồng cây nào phải tốt cây ấy. Lâu ngày, cây nhiều thành rừng, sẽ tốt cho phong cảnh và lợi cho nông nghiệp”.

Có thể thấy rằng, những nội dung trong văn hóa ứng xử với môi trường của Chủ tịch Hồ Chí Minh không

chỉ có giá trị về lý luận mà còn có ý nghĩa thiết thực đối với công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước hiện nay nhằm hướng tới một xã hội phát triển bền vững, hài hòa để các thế hệ tương lai được sống trong một môi trường thiên nhiên trong lành và một môi trường xã hội tốt đẹp hơn.

2.2. Vận dụng nội dung văn hóa ứng xử với môi trường trong tư tưởng Hồ Chí Minh vào bảo vệ môi trường ở TP Hồ Chí Minh hiện nay

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đi xa nhưng những giá trị trong văn hóa ứng xử với môi trường của Người vẫn còn nguyên giá trị. Học tập và làm theo tư tưởng đạo đức phong cách Hồ Chí Minh về bảo vệ môi trường chính là bảo vệ sự phát triển bền vững của đất nước. Trong nhiều năm qua, vấn đề ứng xử, bảo vệ môi trường, tăng cường quản lý tài nguyên, chủ động phòng, chống thiên tai, ứng phó với biến đổi khí hậu luôn là vấn đề được Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền hết sức quan tâm. Trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng vào tháng 1/2021 cũng nhấn mạnh tầm nhìn và định hướng phát triển giai đoạn 2021-2030: “Chủ động thích ứng có hiệu quả với biến đổi khí hậu, phòng, chống và giảm nhẹ thiên tai, dịch bệnh; quản lý, khai thác, sử dụng hợp lý, tiết kiệm, hiệu quả và bền vững tài nguyên; lấy bảo vệ môi trường sống và sức khỏe nhân dân làm mục tiêu hàng đầu; kiên quyết loại bỏ những dự án gây ô nhiễm môi trường, bảo đảm chất lượng môi trường sống, bảo vệ đa dạng sinh học và hệ sinh thái; xây dựng nền kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, thân thiện với môi trường”.

Vận dụng nội dung văn hóa ứng xử với môi trường trong tư tưởng Hồ Chí Minh, thực hiện nhất quán chủ trương của Đảng cũng như nhằm phát triển TP Hồ Chí Minh một cách bền vững hướng tới trở thành trung tâm về kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học – công nghệ và văn hóa của khu vực Đông Nam Á. Ủy ban nhân dân TP Hồ Chí Minh luôn xem vấn đề bảo vệ môi trường là vấn đề trọng tâm trong xây dựng và phát triển cơ sở hạ tầng đô thị. TP đã có kế hoạch cụ thể hóa các chủ trương về môi trường bằng việc thông qua Quyết định số 1055/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2021 của Ủy ban nhân dân TP về phê duyệt Chương trình Giảm ô nhiễm môi trường giai đoạn 2020-2030 và đây là 1 trong 13 nội dung chương trình cụ thể của chương trình đột phá phát triển hạ tầng TP. Trong chương trình này, TP đặt mục tiêu tổng quát: “Phát huy kết quả tích cực đạt được trong việc triển khai Chương trình Giảm ô nhiễm môi trường các giai đoạn từ năm 2011-2020, tiếp tục tập trung các giải pháp ngăn chặn xu hướng tái

ô nhiễm môi trường, từng bước cải thiện chất lượng môi trường TP, thích ứng với biến đổi khí hậu và hướng tới đạt được các mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030”. Từ đó, chương trình xác định ba mục tiêu cụ thể tập trung thực hiện là: tiếp tục giữ vững và nâng chất lượng các chỉ tiêu đã hoàn thành trong giai đoạn 2016-2020; phòng ngừa, giảm thiểu tác động của nước thải, khí thải và chất thải rắn đến môi trường trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ; đảm bảo vệ sinh môi trường, nâng cao chất lượng môi trường sống cho người dân.

Từ những mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể trong Chương trình giảm ô nhiễm môi trường đến năm 2030 được xem là công cụ đo lường, giám sát nhằm giúp lãnh đạo TP trong quá trình định hướng và điều chỉnh các mục tiêu phát triển đô thị; ngăn chặn tình trạng ô nhiễm môi trường và suy thoái, tạo điều kiện để TP có thể ứng phó tốt với rủi ro, cải thiện môi trường và giảm nhẹ biến đổi khí hậu nhằm qua đó có thể xây dựng TP Hồ Chí Minh không chỉ trở thành một TP phát triển về kinh tế, khoa học công nghệ mà còn cung cấp một môi trường an toàn và lành mạnh cho người dân, nhà đầu tư, du khách trong và ngoài nước đến thăm hoặc sống tại đây. Đồng thời, góp phần nâng cao ý thức của người dân TP, các tổ chức quốc tế và địa phương, cá nhân làm việc tại đây về việc bảo vệ môi trường và phát triển bền vững TP Hồ Chí Minh.

Cùng với sự tham mưu trực tiếp của Sở Tài nguyên và Môi trường, phối hợp các ban ngành, đoàn thể và sự đồng lòng đoàn kết của nhân dân TP trong việc bảo vệ môi trường, nhiều nội dung và nhóm giải pháp trong Chương trình giảm ô nhiễm môi trường của TP đã đạt được nhiều kết quả tích cực như: tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý môi trường, xây dựng phần mềm quản lý môi trường đối với các cơ sở sản xuất, dịch vụ nhằm kiểm soát chặt chẽ tình hình ô nhiễm môi trường không khí; chỉ số ô nhiễm không khí ở TP Hồ Chí Minh theo kết quả quan trắc của Trung tâm Nghiên cứu Ô nhiễm không khí và Biến đổi khí hậu (Đại học Quốc gia TP. HCM), trong tháng 5 - 6/2021 giảm mạnh so với cùng kỳ 2019, nhất là nồng độ bụi PM 2.5, nằm trong ngưỡng cho phép của quy chuẩn Việt Nam; 100% khu công nghiệp, cụm công nghiệp có chủ đầu tư cơ sở hạ tầng có hệ thống xử lý nước thải tập trung và hệ thống quan trắc nước thải tự động có đường truyền dữ liệu về cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực môi trường; 100% tổng lượng chất thải rắn sinh hoạt, chất thải nguy hại, chất thải rắn y tế được lưu giữ, thu gom, vận chuyển, xử lý, tái chế, tái sử

dụng đảm bảo tiêu chuẩn môi trường; 100 % số bãi chôn lấp chất thải đáp ứng yêu cầu kỹ thuật và hợp vệ sinh; Ý thức người dân TP về công tác bảo vệ môi trường tai được nâng cao, phần đông dân số đã quan tâm đến việc phân loại rác tại nguồn, giảm sử dụng túi ni lông khó phân hủy và hình thành ý thức bảo vệ môi trường trong sinh hoạt hàng ngày, hình thành thói quen tiêu dùng xanh. Nhiều con kênh trong lòng TP cũng được cải tạo, nạo vét, tình trạng ô nhiễm giảm đáng kể so với nhiều năm trước...

TP Hồ Chí Minh có điểm mạnh về lưu thông và kết nối đô thị nhờ huy động được vốn đầu tư cho hạ tầng cơ bản, nguồn nhân lực công nghệ, đặc biệt về môi trường được đào tạo bài bản, chính quyền các cấp chủ động đẩy mạnh ứng dụng công nghệ xanh và công nghệ tiết kiệm năng lượng trong công nghiệp, du lịch, khuyến khích các sáng kiến như pin năng lượng mặt trời (cả các khu dân cư và khu công nghiệp), khí sinh học và phân vi sinh để tiết kiệm chi phí và giảm thiểu ô nhiễm môi trường. Bên cạnh đó, vẫn tồn tại nhiều điểm yếu chưa được khắc phục triệt để như: ô nhiễm môi trường do xử lý nước thải chưa đảm bảo tiêu chuẩn, quy hoạch và quản lý đất thiếu hiệu quả, liên kết đô thị - nông thôn còn yếu gây khó khăn cho việc hỗ trợ tiếp cận hạ tầng bình đẳng, phát triển công nghiệp xanh, nâng cấp chuỗi giá trị cho nền nông nghiệp xanh và du lịch sinh thái, hợp tác công tư chưa thực sự phát huy tốt nhất vai trò trong đầu tư hạ tầng môi trường và kiểm soát ô nhiễm môi trường, đồng thời cơ sở dữ liệu và mạng lưới chia sẻ tri thức công nghệ còn nhiều lỗ hổng.

Để tiếp tục cải thiện vấn đề môi trường, cần có sự chung tay, góp sức của cả hệ thống chính trị, cần phải thực sự xem trọng công tác bảo vệ môi trường từ trong nhận thức cho đến hành động. Trong đó, cần tổ chức thực hiện nghiêm các quy định, các chỉ đạo về công tác môi trường; có nhiều quy định khuyến khích các tổ chức và cá nhân hoạt động sản xuất, kinh doanh thân thiện với môi trường; thực hiện nhiều giải pháp phù hợp về tuyên truyền nâng cao ý thức về bảo vệ môi trường cho người dân; gắn việc giáo dục, động viên với chế tài, xử lý vi phạm; cán bộ, đảng viên gương mẫu trong việc bảo vệ môi trường...

3. Kết luận

Vấn đề bảo vệ môi trường ở thời đại nào, thời điểm nào cũng hết sức quan trọng. Cho đến nay, mặc dù đã trải qua nhiều bước ngoặt lịch sử khác nhau

nhưng những giá trị trong văn hóa ứng xử với môi trường của Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn được xem là di sản quý báu của dân tộc. Người vẫn luôn quan tâm dăn dò nhân dân, cán bộ, chiến sĩ về bảo vệ môi trường, giữ gìn vệ sinh, bảo vệ sức khỏe, vì sức khỏe là vốn quý nhất của con người. Con người có mạnh khỏe thì công việc làm mới có hiệu quả, chất lượng. Những kết quả trong việc bảo vệ môi trường ở TP Hồ Chí Minh thời gian qua cho thấy chủ trương đúng đắn của Đảng bộ và các cấp chính quyền TP trong việc học tập, vận dụng phù hợp những nội dung trong tư tưởng, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh vào bảo vệ tài nguyên môi trường. Những nội dung, giá trị trong văn hóa ứng xử với môi trường của Người còn nguyên ý nghĩa lý luận và thực tiễn, luôn là “kim chỉ nam” để Đảng bộ và các cấp chính quyền TP hoạch định những chủ trương, chính sách nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ TP Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 – 2025 đề ra phát triển TP Hồ Chí Minh một cách bền vững hướng tới trở thành trung tâm về kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học – công nghệ và văn hóa của khu vực Đông Nam Á.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 10, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 11, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 13, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 14, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 15, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Ủy ban Nhân dân TP Hồ Chí Minh (2021), Quyết định số 1055/QĐ-UBND về phê duyệt chương trình giảm ô nhiễm môi trường giai đoạn 2020-2030, ngày 29/3/2021, Hồ Chí Minh, <https://thuvienphapluat.vn>.

NHỮNG THÀNH TỰU ĐÁNG GHI NHẬN TRONG VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẢNG CẦM QUYỀN VÀ PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG TRONG ĐIỀU KIỆN MỚI

Trần Trọng Nhị*

ABSTRACT

The Communist Party of Vietnam is a tight organization, united in will and action, taking democratic centralism as the basic organizing principle, implementing collective leadership and individual responsibility, and at the same time carrying out other tasks. principles: self-criticism and criticism; solidarity on the basis of the Political Platform and the Party Charter; closely associated with the people; The Party operates within the framework of the Constitution and laws. As a single ruling Party, the Party has many basic advantages, but there are also extremely dangerous potential risks to watch out for, as it can lose the leadership role of the Party at any time. Research article on the ruling party and the leadership method of the ruling party

Keywords: Ruling party, method, leadership, Political school, Vinh Phuc province

Received: 10/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng cầm quyền không chỉ là cơ sở khoa học, nền tảng lý luận cho sự ra đời và phát triển của Đảng Cộng sản Việt Nam, mà còn là yếu tố quyết định sự thành công của cách mạng Việt Nam.

Trước khi có chính quyền, phương thức lãnh đạo của Đảng chủ yếu là các tổ chức đảng và đảng viên trực tiếp tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương đến các hội, đoàn thể, quần chúng “cốt cán”, thậm chí đến từng người dân; từ đó tổ chức nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng. Quan hệ của Đảng với nhân dân là quan hệ máu thịt; mọi sự xa rời nhân dân đều có thể dẫn đến tổn thất cho cách mạng, cho sinh mệnh của ngay bản thân tổ chức đảng và đảng viên. Trong điều kiện chưa có chính quyền, trong Đảng không có điều kiện để phát sinh, phát triển các tệ nạn như quan liêu, mệnh lệnh... khi đã có chính quyền thì chính quyền là công cụ mạnh mẽ, sắc bén nhất để đưa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng vào cuộc sống, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với toàn xã hội. Trong phương thức cầm quyền, ngoài cách thức tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục nhân dân, Đảng lãnh đạo chính quyền (Nhà nước) thể chế hoá đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng thành Hiến pháp, pháp luật, kế hoạch... và tổ chức nhân dân thực hiện.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đảng cầm quyền

2.1.1. Vai trò của Đảng cầm quyền

Đảng cầm quyền là một trong những vấn đề quan trọng, luôn được Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng. Người nhấn mạnh: “Đảng ta là một Đảng cầm quyền, mỗi đảng viên và cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật sự cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Phải giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”[1]. Đây là một lời khẳng định, nhắc nhở toàn Đảng, toàn quân, toàn dân ta phải ghi nhớ và thực hiện trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ vai trò của Đảng là lãnh đạo nhân dân đánh đuổi đế quốc, lật đổ chế độ phong kiến, giành lấy độc lập dân tộc, thống nhất đất nước và tiến lên chủ nghĩa xã hội. Người khẳng định: “Lực lượng của giai cấp công nhân và nhân dân lao động là rất to lớn, là vô cùng vô tận. Nhưng lực lượng ấy cần có Đảng lãnh đạo mới chắc chắn thắng lợi”[2]. Sau thành công của Cách mạng Tháng Tám năm 1945, Đảng Cộng sản Việt Nam chính thức trở thành đảng cầm quyền, lãnh đạo và chỉ đạo mọi hoạt động, mọi mặt của đời sống xã hội, chăm lo từ đời sống vật chất đến đời sống tinh thần cho nhân dân. Nhiệm vụ của Đảng sau khi có chính quyền: “Đảng vừa lo tính công việc lớn như đổi nền kinh tế và văn hoá lạc hậu của nước ta thành một nền kinh tế và văn hoá tiên tiến, đồng thời lại luôn luôn quan tâm đến những việc nhỏ như tương cà mắm muối cần thiết cho đời sống hằng

*ThS. Trường Chính trị tỉnh Vĩnh Phúc

ngày của nhân dân”[3].

2.2.2. Phương thức lãnh đạo của Đảng cầm quyền

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến việc xác định phương thức lãnh đạo của Đảng, đặc biệt trong điều kiện Đảng cầm quyền. Theo Người, nếu trước kia chưa có chính quyền, phương thức lãnh đạo của Đảng chủ yếu là mỗi cán bộ, đảng viên phải trực tiếp tuyên truyền, vận động, giáo dục, thuyết phục quần chúng thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, “Đảng tuyên truyền đường lối thông qua những cán bộ của mình. Khi tuyên truyền chính sách của Đảng, cán bộ phải dùng cách thuyết phục chứ không được dùng mệnh lệnh và phải ra sức làm cho quần chúng nông dân tin tưởng ở Đảng”[4]. Sau khi có chính quyền, chính quyền là công cụ mạnh mẽ nhất, sắc bén nhất để đưa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng vào cuộc sống, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng với toàn xã hội. Trong phương thức cầm quyền, ngoài cách thức tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục nhân dân, Đảng lãnh đạo Nhà nước thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng để tổ chức nhân dân thực hiện. Bằng cách đó, khi Nhà nước quản lý xã hội bằng chính sách, pháp luật và nhân dân thực hiện, cũng tức là gián tiếp thực hiện Cương lĩnh, đường lối của Đảng. Người nhắc nhở cán bộ, đảng viên của Đảng “phải kinh qua chính quyền mà thực hiện chính sách của Đảng”[5]. Mọi công việc đều phải thực hiện theo phương châm “Đảng lãnh đạo, thủ trưởng phụ trách, công nhân tham gia quản lý”[6], cần tránh “việc gì cũng bí thư, cũng Đảng ôm đồm làm cả, làm cho chủ tịch ủy ban hành chính trở nên kém tác dụng”[7].

2.2. Nội dung đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong điều kiện mới

- Đổi mới việc chuẩn bị, ban hành nghị quyết của Đảng và phân công tổ chức, cán bộ phụ trách thực hiện Nghị quyết.

- Đổi mới việc tổ chức thực hiện các nghị quyết của Đảng.

- Đổi mới phong cách, lề lối làm việc.

- Đổi mới công tác tổ chức, cán bộ.

- Phát huy mạnh mẽ vai trò của các tổ chức đảng và tính tiên phong, gương mẫu của đảng viên hoạt động trong các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

- Phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra,

giám sát tổ chức đảng, đảng viên làm việc trong các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các lĩnh vực đời sống xã hội.

- Đổi mới về nhận thức: Nắm vững phương thức lãnh đạo của Đảng và nội dung đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng hiện nay. Cập nhật các quan điểm, quy định, hướng dẫn mới về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Nắm vững tình hình đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng tạ chi bộ/đảng bộ.

- Đổi mới về tổ chức thực hiện: Tham gia xây dựng chủ trương, nghị quyết, chương trình, kế hoạch lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng tại chi bộ/đảng bộ. Tham gia sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng tại chi bộ/đảng bộ.

2.3. Những thành tựu đáng ghi nhận

Những thắng lợi của cách mạng Việt Nam đã giành được trong 80 năm qua đều gắn liền với quá trình xây dựng, trưởng thành và phát triển của Đảng. Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, với hơn 65 năm cầm quyền, trong đó có 25 năm thực hiện sự nghiệp đổi mới, Việt Nam từ một nước thuộc địa nửa phong kiến đã trở thành một quốc gia độc lập, tự do, phát triển theo con đường xã hội chủ nghĩa; đất nước đã thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; có quan hệ quốc tế rộng rãi, có vị thế ngày càng quan trọng trong khu vực, thế giới.

Trách nhiệm chính trị đặt ra cho Đảng ta và hệ thống chính trị ngày càng to lớn, nặng nề, nhiều thách thức, đòi hỏi Đảng phải nâng tầm lãnh đạo hơn nữa, nâng cao hơn nữa năng lực cầm quyền và sức chiến đấu. Đại hội XIII của Đảng xác định thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số, mục tiêu đến năm 2025 kinh tế số đạt khoảng 20% GDP; đến năm 2030 đạt khoảng 30% GDP, đứng trong nhóm 50 quốc gia hàng đầu thế giới về Chính phủ điện tử, kinh tế số, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hoá, con người Việt Nam và sức mạnh thời đại, huy động mọi nguồn lực, phát triển nhanh và bền vững trên cơ sở khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Phát triển kinh tế gắn kết hài hòa với phát triển văn hóa, xây dựng con người, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ tài nguyên và môi trường. Tăng

trường kinh tế đi đôi với bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước phát triển. Quy mô giáo dục - đào tạo tiếp tục được phát triển, cơ sở vật chất giáo dục được nâng cao, chất lượng đào tạo từng bước đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực.

Chính sách an sinh xã hội được đẩy mạnh, diện bao phủ bảo hiểm xã hội được mở rộng, tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội năm 2020 đạt 32,7%.

Thực hiện có hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng, đề cao trách nhiệm của cấp ủy, sự gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là những người đứng đầu các cấp; phát huy dân chủ; tăng cường đoàn kết thống nhất trong Đảng; huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và sự đồng tình, ủng hộ của nhân dân, góp phần nâng cao vị thế cầm quyền, khẳng định vai trò lãnh đạo, đường lối đúng đắn của Đảng, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

Quan hệ đối ngoại và hội nhập quốc tế của Việt Nam ngày càng sâu rộng và hiệu quả. Trong đó, hội nhập kinh tế quốc tế được đẩy mạnh với nhiều hiệp định thương mại thế hệ mới được ký kết. Việt Nam luôn chủ động và tích cực đóng góp xây dựng, định hình các thể chế đa phương, trở thành đối tác tin cậy và thành viên có trách nhiệm của cộng đồng quốc tế, hội nhập ngày càng sâu, rộng vào nền kinh tế toàn cầu, từng bước mở rộng hội nhập vào tất cả các lĩnh vực chính trị, quốc phòng, an ninh và văn hóa - xã hội...

Trong quá trình đổi mới đất nước, việc xây dựng Đảng diễn ra trong những điều kiện khác hẳn trước. Nền kinh tế nước ta chuyển từ kinh tế kế hoạch tập trung quan liêu, bao cấp sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Hoạt động trong môi trường kinh tế thị trường đòi hỏi ở Đảng sự kiên định, năng động, nhạy bén, đồng thời có sức đề kháng cao trước những tác động tiêu cực của kinh tế thị trường. Chúng ta đang xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Bước vào thời kỳ mới, Đảng lãnh đạo Nhà nước, nhưng Đảng không làm thay công việc của Nhà nước, mà xây dựng Nhà nước vững mạnh, để Nhà nước thể chế hoá đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng thành luật pháp, thành các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và tổ chức thực hiện. Nhà nước phải quản lý đất nước theo pháp luật và bảo đảm hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ là quan điểm cơ bản đã được Đảng ta nêu ra từ lâu, nhưng thực hiện vẫn còn hạn chế. Hơn nữa,

trình độ dân trí ngày càng được nâng cao, ý thức về trách nhiệm và quyền công dân càng đòi hỏi phải đẩy mạnh việc xây dựng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa. Nó cũng đòi hỏi Đảng ta phải thay đổi nhận thức, thay đổi phương thức lãnh đạo cho phù hợp. Tình hình thế giới thay đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường, các quan hệ quốc tế đang diễn ra rất phức tạp. Toàn cầu hoá kinh tế là xu thế khách quan, với hai mặt tích cực và tiêu cực. Nước ta đang chủ động, tích cực hội nhập quốc tế đòi hỏi Đảng phải thường xuyên đổi mới phương thức lãnh đạo phù hợp.

3. Kết luận

Đảng Cộng sản Việt Nam là một tổ chức chặt chẽ, thống nhất ý chí và hành động, lấy tập trung dân chủ làm nguyên tắc tổ chức cơ bản, thực hiện tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, đồng thời thực hiện các nguyên tắc: tự phê bình và phê bình; đoàn kết trên cơ sở Cương lĩnh chính trị và Điều lệ Đảng; gắn bó mật thiết với nhân dân; Đảng hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp, pháp luật. Với quyết tâm chính trị cao của Đảng và toàn bộ hệ thống chính trị, sự tham gia tích cực của đông đảo nhân dân, chúng ta hy vọng sẽ thực hiện được mục tiêu đề ra. Qua đó giữ ổn định và phát triển bền vững chế độ chính trị ở nước ta, thực hiện thành công mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Trải qua hơn 80 năm lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã được nhân dân và cả dân tộc Việt Nam thừa nhận là người tổ chức, lãnh đạo và quyết định mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Đảng được nhân dân tin yêu, che chở, bảo vệ và gọi Đảng với cái tên triu mến là “Đảng ta”. Người dân coi Đảng chính là Đảng của mình.

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, t. 5, tr. 611 – 612
2. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.11, tr. 609
3. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.12, tr. 402
4. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.3, tr. 620
5. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.13, tr.75
6. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.12, tr. 608
7. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Sđd, t.13, tr. 75
8. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021), NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, t.II, tr. 332
9. Nguyễn Phú Trọng (2017), Xây dựng chính đồn Đảng là nhiệm vụ then chốt để phát triển đất nước, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HỌC TRỰC TUYẾN CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ TĨNH

Đặng Quốc Tuấn, Đường Thế Anh*

ABSTRACT

Online teaching (also known as e-learning) is a method of virtual learning through computers, smartphones connected to a network on a server in another place. Online teaching is a modern, important and valuable method of education. Along with traditional training methods, online training is applied at Ha Tinh University. The article aims to analyze the current situation of online teaching activities in schools, thereby proposing some solutions to improve the quality of online teaching at Ha Tinh University.

Keywords: online teaching, students, difficulties, solutions.

Received: 25/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Học trực tuyến là một trong những mô hình học tập tiên tiến và phát triển ở nhiều quốc gia trên thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin tạo điều kiện cho thuận lợi và có ảnh hưởng rất lớn đến các hoạt động giáo dục và đào tạo, hình thành phương thức đào tạo (E-learning), trở thành xu thế giáo dục trong thời kỳ mới. Trường Đại học Hà Tĩnh, mô hình E-learning đã dần được triển khai. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế và khó khăn khi triển khai mô hình dạy học này. Vì vậy, nhiều công trình nghiên cứu đã được thực hiện để xác định các yếu tố bất lợi nhằm khắc phục những rào cản, cải thiện chất lượng học tập đối với hình thức đào tạo này. Trên cơ sở đó, bài viết góp phần làm rõ những khó khăn mà SV trường Đại học Hà Tĩnh khi tham gia học trực tuyến, qua đó, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả học tập của SV khi học trực tuyến trong thời gian tới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nhằm thu thập các thông tin cho bài viết, tác giả thực hiện khảo sát bằng hình thức online với SV đang học tập tại Trường Đại học Hà Tĩnh. Nội dung phiếu khảo sát tập trung vào đặc điểm cá nhân của SV, những khó khăn khi học trực tuyến và nhu cầu hỗ trợ của SV nhằm nâng cao hiệu quả học trực tuyến trong thời gian tới. Chúng tôi đã gửi link phiếu khảo sát đến 123 SV ngành Chính trị - Luật, Kinh tế-Quản trị kinh doanh, Khoa sư phạm trên Facebook các lớp và kết quả có 123 SV tham gia khảo sát. Ngoài ra, tác giả nghiên cứu áp dụng phương pháp phân tích tài liệu từ các bài báo, công trình nghiên cứu khoa học trên các Tạp chí uy tín và thu thập dữ liệu

thứ cấp về SV từ Phòng Đào tạo và Công tác SV. Các dữ liệu thu thập từ khảo sát được xử lý bằng phần mềm Excell với phương pháp thống kê mô tả đơn giản. Các dữ liệu thu thập từ phương pháp nghiên cứu tài liệu được sử dụng để trình bày tổng quan về chủ đề và sử dụng linh hoạt trong quá trình phân tích trong bài viết.

2.2. Đặc điểm mẫu điều tra

Tính đến thời điểm hiện tại (tháng 6/2021), tổng số SV tham gia khảo sát dự kiến là 200 SV. Trong đó, SV khoa Chính trị- Luật là 76 SV, SV Khoa Kinh tế- Quản trị kinh doanh là 43 SV, Khoa sư phạm là 63 SV và Ngoại ngữ là 21 SV. Tuy nhiên, trong đợt khảo sát lần này, số SV đồng ý tham gia khảo sát là 123 SV (chiếm 74,1%) và tỷ lệ SV các Khoa tham gia trả lời khảo sát (bảng 2.1).

Bảng 2.1. SV các Khoa tham gia khảo sát

Nguồn: Phòng Đào tạo Đại học và Công tác SV & Khảo sát (2021)

Khoa	SV tham gia khảo sát	Số SV đồng ý khảo sát	Tỷ lệ (%)
Chính trị - Luật	75	55	73.3%
Kinh tế-QTKD	43	20	46.5%
Sư phạm	62	35	56.4%
Ngoại ngữ	22	13	59%
Tổng	200	123	61.5%

Thực tế cho thấy, số lượng SV trường Đại học Hà Tĩnh có nhiều nét đặc thù hơn so với SV các Trường Đại học khác khi có số SV Lào theo học khá đông. Cụ thể, SV Lào và đến từ vùng sâu vùng xa chiếm tỷ lệ khá cao. Theo kết quả khảo sát, số lượng SV Lào tham gia cuộc khảo sát lần này chiếm đến 39% so với SV Việt Nam. Xét về điều kiện học tập và khả năng tiếp cận, sử dụng

*Trường Đại học Hà Tĩnh

thiết bị, công nghệ, rõ ràng SV Lào vẫn gặp nhiều hạn chế và rào cản ngôn ngữ. Do đó, đây được xem là một trong những khía cạnh cần được quan tâm và nghiên cứu trong quá trình triển khai hoạt động dạy học trực tuyến.

2.3. Thực trạng học tập trực tuyến của SV ở trường Đại học Hà Tĩnh

2.3.1. Tình hình tổ chức dạy học trực tuyến ở trường Đại học Hà Tĩnh

Kể từ khi dịch COVID-19 bùng phát cho đến nay, Trường Đại học Hà Tĩnh đã triển khai hình thức đào tạo trực tuyến nhằm góp phần thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ và đảm bảo các biện pháp an toàn phòng chống dịch bệnh. Từ tháng 03 năm 2020 đến nay, với diễn biến phức tạp của dịch bệnh cũng như thực hiện chỉ đạo chung về việc phòng, chống dịch COVID-19, Trường Đại học Hà Tĩnh đã tổ chức 4 đợt học trực tuyến cho SV (Nguồn: Tổng hợp thông tin từ Phòng Đào tạo Đại học và Công tác HSSV, trường Đại học Hà Tĩnh):

Đợt 1: Từ ngày 23/03/2020 đến 03/05/2020 2020 – 2021

Đợt 2: Từ ngày 14/09/2020 đến ngày 26/09/2020

Đợt 3: Từ ngày 22/02/2021 đến ngày 14/03/2021

Đợt 4: Từ ngày 04/05/2021 đến kết thúc học kỳ 2021

Trong năm học 2020-2021, việc học trực tuyến của Trường Đại học Hà Tĩnh được thực hiện bằng phần mềm Google Meet để GV và SV triển khai hoạt động học tập trực tuyến theo thời khóa biểu được bố trí trong lịch trình học tập trên trang thông tin điện tử đào tạo đại học. Ngoài ra, với ứng dụng Google Calendar (<https://calendar.google.com>), GV có thể lập lịch dạy trong quá trình đào tạo trực tuyến. Để thuận tiện cho việc tổ chức hoạt động đào tạo trực tuyến, nhà trường đã nhanh chóng sử dụng dịch vụ G-Suite cung cấp tài khoản cá nhân cho SV thông qua địa chỉ email có tên miền @htu.edu.vn. Tài khoản này giúp GV và SV đăng nhập vào các hệ thống hỗ trợ đào tạo trực tuyến một cách đồng bộ và có kiểm soát, tạo thuận lợi cho công tác quản lý dạy-học. Theo kết quả điều tra nghiên cứu, điện thoại di động được xem là thiết bị học tập trực tuyến được sử dụng rộng rãi và phổ biến hơn cả (chiếm 71%) vì tính tiện lợi của nó. Một số công trình nghiên cứu khác cũng đã cho thấy sự thuận tiện của việc lựa chọn điện thoại di động như là thiết bị hỗ trợ học tập trực tuyến. Sử dụng “điện thoại thông minh làm cho việc học tập thuận tiện hơn, cho phép SV học bất cứ lúc nào và bất cứ nơi nào” [4]. Bên cạnh đó, điện thoại thông minh là một thiết bị có tính năng của cả máy tính và điện thoại di động. Nó

có hệ điều hành và có thể cài đặt các ứng dụng, hoạt động như các máy tính, có khả năng truy cập internet và giải trí ở bất kỳ nơi nào [5].

Thực tế cho thấy, mặc dù điện thoại di động được sử dụng khá phổ biến trong quá trình học tập trực tuyến hiện nay do tính tiện lợi của nó, nhưng so với laptop hay máy tính bàn thì mức độ hiệu quả vẫn còn là vấn đề cần được quan tâm và xem xét cụ thể hơn. Qua nghiên cứu cho thấy, SV có khuynh hướng ưu tiên lựa chọn điện thoại di động để học tập trực tuyến và chiếm tỷ lệ 71%. Trong quá trình dạy học trực tuyến, địa điểm học tập được xem là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng học tập của SV. Kết quả khảo sát cho thấy, đa phần SV trải qua hoạt động học tập trực tuyến tại gia đình (chiếm 72%). Tuy nhiên, đáng chú ý là 4% SV vẫn phải học nhờ nhà bạn do thiếu phương tiện học tập, thiết bị kết nối hoặc có vấn đề về đường truyền mạng; học ở giảng đường 2%; học ở ký túc xá là 69%.

Nhìn chung, qua các đợt triển khai học tập trực tuyến tại trường Đại học Hà Tĩnh trong thời gian từ năm 2020 đến nay, hầu hết SV đã dần thích nghi với hình thức học này. Tuy nhiên, qua quá trình khảo sát, nhiều SV vẫn cho rằng bản thân còn gặp phải một số khó khăn và rào cản nhất định trong quá trình học tập trực tuyến xuất phát từ chủ thể là người học và các tác động từ môi trường bên ngoài.

2.3.2. Một số khó khăn và rào cản của SV trong học tập trực tuyến

Do yếu tố chủ quan: Qua kết quả khảo sát cho thấy, 25% SV cho rằng bản thân thiếu KN tương tác với GV và KN sử dụng phương tiện; thiết bị công nghệ thông tin còn hạn chế chiếm 24%. Tỷ lệ SV có tâm lý chán nản, không hứng thú với việc học trực tuyến chiếm 43%. Việc học trực tuyến trong thời gian dài, SV phải dành nhiều thời gian trước màn hình máy tính, thiếu giao tiếp giữa GV với SV, dẫn đến tâm lý mệt mỏi của phần lớn SV. Việc thiếu các mối quan hệ trực tiếp ngăn cản sự tương tác trong quá trình học và có thể khiến SV cảm thấy thiếu động lực học tập. Điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng học tập của SV, bởi vì tâm lý được xem là yếu tố cốt lõi và đóng vai trò rất quan trọng quyết định đến hiệu quả học tập. Do đó, yếu tố tâm lý của SV cần được xem xét và chú ý hơn trong thời gian tới.

Yếu tố khách quan: Theo kết quả khảo sát cho thấy, đường truyền mạng và kết nối internet không ổn định là khó khăn của hầu hết SV tham gia khảo sát (chiếm

65%); không gian địa điểm học tập bất lợi với tỷ lệ 31%; cũng như việc không có hoặc phương tiện học tập không đảm bảo đã gây ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình học tập trực tuyến của SV (chiếm 24%). Ngoài ra, khi học tập tại nhà, có đến 29% SV nhận định rằng: “Bản thân bị ảnh hưởng bởi tiếng ồn xung quanh trong quá trình học trực tuyến”. Ý kiến của một SV cho rằng: “Hiện tại, bản thân em cảm thấy việc học Online cũng không khó khăn lắm ngoại trừ môi trường xung quanh nhà em có nhiều lúc hơi ồn vì chỗ em ở hơi đặc biệt là chuyên bán, sửa chữa đồ.

2.3.3. Nguyên nhân SV khó khăn trong học tập trực tuyến

Khi tiến hành tìm hiểu các nguyên nhân khó khăn trong quá trình học tập trực tuyến, kết quả thu về được thể hiện tại bảng 2.2.

Bảng 2.2. Nguyên nhân khiến SV khó khăn học tập

Nguyên nhân khiến SV khó khăn trong học tập	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nội dung khó hiểu	42	33.9%
Phương pháp giảng dạy nhàm chán	36	29 %
Vai trò của GV	14	11.6%
Sĩ số lớp	13	11.0%
Thiết bị đường truyền	88	71.6%
Kiểm tra, đánh giá	16	12.8%
Ý kiến khác	31	25.6%

Nguồn: Tác giả thực hiện

Tỷ lệ cao nhất thuộc về thiết bị đường truyền, chiếm 71,6%. Như vậy, việc học trực tuyến rất quan trọng ở thiết bị và kết nối đường truyền. Một SV năm thứ 3 cho biết: “GV dạy rất hay, nhưng đường truyền không ổn, khiến chúng em bị tụt hứng khi tham gia học tập, làm giảm bớt sự hứng thú”. Tuy vậy, SV cũng xác định nguyên nhân trong thời gian này, cả nước cùng tham gia học tập trực tuyến nên việc bị ảnh hưởng về đường truyền do quá nhiều người cùng truy cập là tất nhiên. SV có thể xem lại bài giảng của GV trong phần record, hoặc bài giảng được tải trên trang học trực tuyến (moodle của trường).

Ở các nguyên nhân tiếp theo, nội dung giảng dạy chiếm tỷ lệ cao 33,8%, phương pháp giảng dạy 29% và vai trò của GV chiếm 11,6%. Các số liệu này cho thấy, GV đóng vai trò quan trọng trong quá trình giảng dạy. Một SV năm thứ 4 cho biết: “Do đang trong quá trình học tập chuyên ngành, vì vậy, những lý thuyết nền tảng cơ bản không còn phù hợp với SV nữa”. Theo đó,

nhên đưa những ví dụ thực tế về doanh nghiệp, tạo thêm nhiều tương tác trong giờ học. Không nên mời những người có kinh nghiệm trong làm việc, nhưng lại không có KN sư phạm để truyền đạt cho người khác hiểu về ngành học. Bài tập phải thực hiện quá nhiều, việc học khá căng thẳng, vậy nên GV cần tạo một số trò chơi trên các công cụ để ôn lại kiến thức đã học, có khuyến khích cộng điểm cho SV, tuần nào cũng làm bài tập và chạy deadline (hạn nộp bài), SV không thích cách học nhàm chán như vậy.

Với yêu cầu này, mỗi GV phải tự trang bị đầy đủ kiến thức, KN, kinh nghiệm để thiết kế bài giảng cho phù hợp, đồng thời cần thay đổi cách thức truyền đạt để thu hút SV hơn, gây hứng thú cho SV.

Học tập là quá trình trải nghiệm, với rất nhiều kiến thức, kinh nghiệm và KN mà GV truyền đạt cho SV. Đó sẽ là hành trang để SV học tập ở những năm tiếp theo, có kinh nghiệm ứng xử với những vấn đề diễn ra trong đời sống và công việc sau này. Nếu người học không tỏ ra hào hứng với hoạt động học tập của mình, sẽ khó đạt mục tiêu như mong đợi. Điều này càng thể hiện rõ qua ý kiến: Khi đến lớp học là để tiếp cận tri thức, nhưng chính sự truyền đạt nhàm chán làm cho các em không thật sự hứng thú, nguy cơ kết quả học tập yếu, ảnh hưởng đến công việc sau này là đương nhiên - một SV năm thứ 4 cho biết.

Ngoài ra, có đến 38,8% SV lựa chọn nghỉ học nếu không thật sự hứng thú trong học tập. Một SV năm thứ nhất cho biết: “nguy cơ bỏ học rất cao nếu bản thân không thật sự hứng thú, mặc dù khi tìm hiểu thì đây là ngành học mà mình rất yêu thích”.

Qua dữ liệu thu thập được, tác giả nhận thấy, việc gây hứng thú cho người học theo hình thức online là cần thiết. Trên thực tế, các trường cũng đã cố gắng đẩy mạnh và cải tiến chất lượng đảm bảo đào tạo trực tuyến, song vẫn còn rất nhiều điều bất cập. Việc đẩy mạnh cải tiến chất lượng chương trình, đội ngũ, tổ chức công tác đào tạo là cần thiết, góp phần tăng sự hứng thú cho người học.

2.4. Giải pháp nâng cao chất lượng học tập trực tuyến cho SV

2.4.1. Về phía nhà trường

Nhà trường cần đầu tư trang thiết bị, cơ sở hạ tầng, thiết bị đường truyền đảm bảo hệ thống mạng tốt nhất cho người học, tránh truy cập vào các hệ thống moodle làm bài tập bị lỗi hoặc nghẽn mạng.

Cần có chính sách đãi ngộ phù hợp cho các GV giảng dạy thiết kế bài học trên hệ thống moodle, vì GV

mất rất nhiều thời gian và công sức để vừa giảng, vừa hoàn thiện bài giảng.

Xây dựng cuộc thi bài giảng hay, ấn tượng để khích lệ GV, tạo sự hấp dẫn, phát huy phương pháp dạy học tối ưu, thi đua khích lệ lẫn nhau, ví dụ như: cuộc thi bài giảng hay, bài giảng sống động, thi đua dạy tốt,...

Tiếp tục bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ dạy học trực tuyến, mời chuyên gia trao đổi chia sẻ, tập huấn nâng cao sử dụng các phương tiện nền tảng trực tuyến đảm bảo sử dụng công cụ thuận thực.

Tổ chức lớp học đảm bảo sĩ số vừa phải, 1 lớp học khoảng 50 - 70 SV, vì GV cần tương tác, trao đổi. Số lượng SV ít sẽ giúp GV dễ quản lý và có sự chuẩn bị tương tác tốt hơn.

Xây dựng đội hỗ trợ kỹ thuật thường trực để giúp GV, SV giải quyết tất cả những vướng mắc kỹ thuật xảy ra trong quá trình học. Thực hiện kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy online, phát hiện sự cố để có sự can thiệp kịp thời.

2.4.2. Về phía GV

GV có trách nhiệm thông báo và giới thiệu cách thức học tập và tiếp cận tri thức theo mô hình lớp học đảo ngược (Flipped Classroom), hướng dẫn kế hoạch học tập rõ ràng, mục tiêu học tập đầy đủ vào ngay buổi học đầu tiên, giúp SV nắm vững những nhiệm vụ học tập của mình. Cấu trúc nội dung giảng dạy online cần xác định mục tiêu rõ ràng, tổ chức nhiều hoạt động, như trò chơi, thảo luận nhóm, bài tập, tình huống, thay đổi phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy vai trò trung tâm của người học, chuyển từ vai trò là người trình bày sang hỏi đáp, đặt các vấn đề để SV thảo luận, tìm hiểu.

GV nên chuẩn bị sẵn bài giảng, các nội dung lý thuyết tải trên trang học trực tuyến (moodle của nhà trường) cho SV xem trước. Khi vào lớp học, GV chỉ giải thích và phân tích, cho ví dụ về các lý thuyết, thời gian trình bày khoảng 10 - 15 phút, sau đó tổ chức các hoạt động để SV thảo luận hoặc một số trò chơi cho SV rút ra bài học.

Thay đổi cách thức đánh giá cho phù hợp với tình hình thực tế, có thể cho SV làm bài tiểu luận, bài viết tự luận có sử dụng tài liệu, tạo điều kiện cho SV thuyết trình đề tài.

Thái độ rất quan trọng trong giảng dạy trực tuyến, vì vậy, mỗi GV cần rèn luyện thái độ tích cực trên tinh thần hỗ trợ người học, nhiệt tình, trách nhiệm giúp đỡ SV để các em hoàn thành tốt nhất việc học của mình.

2.4.3. Về phía SV

SV cần không ngừng nâng cao nhận thức học tập

trực tuyến bằng cách chủ động, tích cực xem trước các nội dung học tập, hiểu rõ bản chất của lớp học đảo ngược để có kế hoạch học tập phù hợp.

Phản hồi là yếu tố cần thiết trong học tập online, vì vậy, SV luôn cần sẵn sàng hợp tác, phát biểu trao đổi bài học với GV, nâng cao ý thức học tập. Khi chưa hiểu bài và cần sự giúp đỡ, SV nên mạnh dạn trao đổi và nhờ sự hỗ trợ từ quý thầy cô, bạn bè, hoặc từ các phòng, khoa, ban trong nhà trường.

3. Kết luận

Dạy học trực tuyến sẽ là một phương thức dạy và học rất phù hợp trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng các yêu cầu của xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. E-learning đã góp phần tạo nên những thay đổi sâu sắc trong giáo dục đại học cả nước nói chung và Trường Đại học Hà Tĩnh nói riêng, từ đó yếu tố về thời gian, không gian không còn bị ràng buộc đến quá trình chuyển giao tri thức cũng trở nên chủ động hơn từ phía người học.

Tuy nhiên, thách thức phía trước đối với đào tạo trực tuyến là rất lớn, đòi hỏi sự nỗ lực của nhà trường cùng với sự hỗ trợ, điều tiết vĩ mô của Nhà nước thông qua các chủ trương, chính sách để biến những thách thức thành cơ hội, thực hiện thành công mục tiêu xây dựng môi trường học tập hiện đại, bắt kịp với xu hướng phát triển trong quá trình chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ trên thế giới hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Lưu Chí Danh, Nguyễn Thị Như Huyền, Đỗ Nguyễn Như Quỳnh, Võ Thị Mỹ Diệu (2021), Các nhân tố tác động đến sự hứng thú trong học tập của SV. Tạp chí Công Thương, số 19 tháng 8/2021.

2. Nguyễn Hoài Nam, Cao Thị Quyên (2014), Nâng cao hứng thú học tập cho SV Trường Cao đẳng nghề. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, 59, (8), 142-150.

3. Khánh Linh (2021), Hàng chục trẻ em vẫn phải nghỉ học vì đại dịch covid. Truy cập tại: <https://dangcongsan.vn/the-gioi/nhung-van-de-toan-cau/hang-chuc-trieu-tre-em-van-phai-nghi-hoc-vi-dai-dich-covid-19-591279.html>

4. Lê Thị Minh Thanh (2016), Xây dựng mô hình “lớp học đảo ngược” ở trường đại học, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, 61 (3), 20-27.

ỨNG DỤNG HYDROSOL HOA HỒNG DAMASCENA VÀO HỆ NHŨ TƯƠNG NANO DẦU DỪA

Nguyễn Thị Ngọc Lan*

ABSTRACT

Damask flower hydrosol (Lam Ha, Lam Dong) achieves a high-quality aroma from direct distillation with the following parameters: rose petals soaked for 6 hours, water/material ratio 7:1 within 30 minutes. GC-MS results show that the hydrosol contains ethyl alcohol, ethyl acetate and many other flavor components. The coconut oil nanoemulsion system consists of: 0.6% coconut oil, 4% tween 80, with a stirring speed of 700 rpm, a phase reversal temperature of 80°C, a cooling temperature of 10°C showing stability. After 30 days, the product was used by ten women; the results showed a marked improvement in the appearance of tiny pores, increased moisture and reduced acne, aging skin texture of the surface.

Keywords: Rose, Damascena, hydrosol, oil nano-emulsion

Received: 25/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Hoa hồng Damask (*Rosa damascena* Mill.) là một trong các loại hoa hồng có hương mạnh và thời gian lưu hương lâu. Hoa hồng Damascena được trồng trên quy mô thương mại để sản xuất của các nguyên liệu thơm và được công nhận là những loại hoa thương mại tốt nhất của hoa hồng thơm. Ngày nay, các sản phẩm thương mại khác nhau được sản xuất từ hoa hồng. Chúng bao gồm: tinh dầu hoa hồng, hydrosol hoa hồng, hoa khô. Hoa hồng damascena được coi là vượt trội về mặt thiết yếu chất lượng dầu và đã được trồng theo truyền thống ở Bulgaria và Thổ Nhĩ Kỳ là hai nhà sản xuất tinh dầu hoa hồng chính trên thế giới. Dầu hoa hồng cũng được sản xuất ở Iran, Ấn Độ và Maro. Gần đây, các nước như Trung Quốc, Pháp và Romania đã cố gắng phát triển sản xuất tinh dầu hoa hồng của riêng họ, do điều kiện khí hậu mà họ đã không thành công để sản xuất dầu chất lượng. [1, 2]

Chất lượng của hoa hồng phụ thuộc nhiều vào điều kiện thời tiết. Tỉnh Lâm Đồng (Việt Nam) được coi là vùng có khí hậu thuận lợi cho việc trồng trọt giống hoa hồng này. Việc khảo sát việc ngâm những cánh hoa hồng trước khi chưng cất để thu được hydrosol chất lượng là điều cần thiết. Phương pháp GC-MS được áp dụng để phân tích thành phần của hydrosol thu được.

Bên cạnh đó, dầu dừa là một nguyên liệu có sẵn ở Việt Nam, rất tốt cho làn da của bạn vì đặc tính kháng khuẩn tự nhiên và nó hoạt động như một loại kem dưỡng ẩm. Tuy nhiên, dầu dừa khi dùng trực

tiếp sẽ gây cảm giác bết rít, và thời gian thẩm thấu vào làn da lâu dễ gây bít tắc lỗ chân lông. Để khắc phục nhược điểm này, công nghệ nhũ tương nano được áp dụng. Nhũ tương nano là một phương pháp đầy hứa hẹn được áp dụng trong mỹ phẩm do có một số ưu điểm so với các công nghệ khác bao gồm sản xuất dễ dàng, kích thước hạt có thể kiểm soát, độ ổn định động học cao và nồng độ chất hoạt động bề mặt trong đôi thấp. [3]

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nguyên liệu và phương pháp

2.1.1. Nguyên liệu

Những bông hoa hồng Damask tươi được thu nhận tại vườn The Seed Garden (huyện Lâm Hà, tỉnh Lâm Đồng) vào tháng 3 năm 2020. Nguyên liệu được đóng gói và vận chuyển đến Phòng thí nghiệm Khoa Công nghệ Kỹ thuật Thực phẩm và Môi trường (Trường đại học Nguyễn Tất Thành). Nguyên liệu được lật cánh, loại bỏ cánh hư. Các cánh hoa hồng được rửa sạch, để ráo.

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

a) Khảo sát ảnh hưởng của thời gian ngâm đến thành phần hydrosol hoa hồng thu nhận

50g cánh hoa được ngâm với 350ml nước cất (tỷ lệ 1:7) với các khoảng thời gian khảo sát khác nhau (không ngâm, 4h, 6h, 8h). Sau đó, hỗn hợp nguyên liệu được cho vào bình cầu 2 cổ 1000ml. Quá trình chưng cất được thực hiện bởi thiết bị chưng cất Clevenger (Duran, Đức). Công suất bếp là 300W. 25ml nước hydrosol hoa hồng thu được tính từ giọt đầu tiên sẽ bảo quản trong tủ lạnh ở 25°C. Dùng phương

* ThS. Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

pháp trích ly lỏng - lỏng, 2ml n-hexan được cho vào 25ml hydrosol hoa hồng lắc đều, rồi để tách lớp dung môi trong 8h đến 12h ở nhiệt độ thường. Dung dịch n-hexan chứa các cấu tử dễ bay hơi tiến hành phân tích thành phần bởi phương pháp GC-MS. Căn cứ vào kết quả GC-MS, thời gian ngâm được chọn sẽ dựa vào hydrosol tương ứng có nhiều thành phần hương hơn.

b) Khảo sát các thông số ảnh hưởng đến điều chế hệ nhũ tương nano với dầu dừa

Pha dầu bao gồm Tween 80 và 0.6g dầu dừa được khuấy trong 15 phút. Pha nước được chuẩn bị cùng lúc là nước hoa hồng được gia nhiệt đến 50°C. Tổng thành phần thể tích của pha dầu và pha nước là 100%. Trước khi cho pha dầu vào nước, cánh khuấy được bật với tốc độ khảo sát. Pha dầu được cho từ từ vào pha nước. Hỗn hợp được gia nhiệt từ từ đến nhiệt độ đảo pha (hệ nhũ nước trong dầu). Sau đó, hỗn hợp được làm lạnh nhanh ở nhiệt độ 10°C để đạt hệ nhũ tương dầu trong nước. Hệ nhũ tương nano được ổn định trong 30 phút.

Hệ nhũ tương nano dầu dừa sau khi được điều chế sẽ được đánh giá độ đục bằng máy đo độ đục (MI415). Độ bền và ổn định của hệ nhũ được khảo sát bởi máy ly tâm và bể đánh sóng siêu âm. Công dụng của sản phẩm đối với làn da 10 người phụ nữ sẽ được đánh giá bằng máy phân tích da (LD-6021) trước và sau 30 ngày sử dụng sản phẩm.

2.2. Phương pháp phân tích và đánh giá

2.2.1. Phương pháp xác định thành phần hóa học của hydrosol hoa hồng

Quá trình phân tích được tiến hành trên hệ thống GC-MS (SCION SQ 456-GC/ SCION SQ select, SCION, Mỹ). Cột mao quản fused silica (Rxi-5ms, RESTEK, Mỹ) được sử dụng có chiều dài 30 m, đường kính hạt 0,25 mm, độ dày màng 0,25 µm. Chương trình nhiệt độ được cài đặt như sau: nhiệt độ lò được thiết lập là 50 độ C (giữ trong vòng 1 phút), sau đó tăng 30độ C/phút đến 80 độ C và tiếp tục tăng 10 độ C/phút đến 230 độ C (giữ trong 2 phút) rồi tăng 25 độ C/phút đến 280 độ C (giữ trong 3 phút). Các thông số hệ thống được thiết lập cố định: khí mang heli; tốc độ dòng 1ml/phút; thể tích tiêm 2µl; dãy bước sóng quét: 1-3345m/z; nhiệt độ nguồn ion hóa là 250 độ C. Tất cả các khối khối được thu nhận ở chế độ tác động điện tử (EI) với điện áp ion hóa 70 eV.

2.2.2. Thành phần hydrosol hoa hồng theo các thời gian ngâm trước khi chưng cất

Thời gian ngâm 6h trước khi chưng cất được chọn là thời gian ngâm tối ưu. Trên những cánh hoa có bao bọc một lớp sáp hoa. Khi những cánh hoa ngâm trong nước, điều này giúp cho nước ngấm qua lớp sáp và đi vào được tế bào chứa thành phần hương trong cánh hoa hồng. Quá trình này diễn ra làm cho các cấu tử hương trong cánh hoa được lôi cuốn ra bên ngoài môi trường nước. Thêm vào đó việc ngâm sẽ rút ngắn thời gian chưng cất giúp các thành phần hương không bị biến tính vì nhiệt độ, hydrosol hoa hồng có mùi thơm dịu. Qua nghiên cứu cho thấy, 6 thành phần mang hương thu được khi không ngâm, ngâm 4h sẽ thu được 7 thành phần hương, 14 thành phần hương thu được khi ngâm trong 6h. Vậy thời gian ngâm càng lâu thì sẽ thu được thành phần hương ra càng nhiều. Trong đó, các thành phần chính tạo hương như Phenylethyl axetat, Phenylethyl ancolol, Benzen sẽ càng tăng [4]. Nhưng nếu thời gian ngâm quá lâu các thành phần sẽ bị oxi hóa. Đồng thời, các hợp chất ancolol sẽ tạo thành hệ nhũ tương bền với nước điều này dẫn đến việc lôi cuốn thành phần hương sẽ khó khăn. Số lượng thành phần hương trong hydrosol hoa hồng thu được giảm với thời gian ngâm 8h.

2.2.3. Xác định kích thước và sự phân bố kích thước hạt

Kích thước hạt trung bình và sự phân bố kích thước hạt được thực hiện trên thiết bị phân tích kích thước hạt DLS ở Viện Khoa học Vật liệu Ứng dụng.

Máy đo kích thước hạt nano SZ-100S2 với các thông số kỹ thuật: Góc đo 90°; Độ chính xác đo kích thước hạt là 2% đối với hạt cầu bằng cao su polystyren theo tiêu chuẩn NIST (không bao gồm sự thay đổi trong các hạt tiêu chuẩn). Thời gian đo xấp xỉ 2 phút trong điều kiện thường. Nhiệt độ đo 24.9°C

2.2.4. Đánh giá độ bền bằng phương pháp ngoại lực

*Ly tâm: Phương pháp ly tâm để gia tốc cho sự tách pha bởi trọng lực của những phân tử trong pha phân tán. Các mẫu được ly tâm bởi thiết bị PL-05 (Gemmy, Đài Loan) với tốc độ 4000 vòng/phút trong thời gian từ 30 - 90 phút. Khi ly tâm nếu hệ không bền sẽ kết tụ thành hạt có kích thước lớn. Trong quá trình ly tâm, các hạt này sẽ di chuyển nhanh xuống đáy, còn các hạt nhẹ hơn sẽ di chuyển lên trên ống

ly tâm. Lấy phần mẫu ở giữa ống để đi đo độ hấp thụ bằng thiết bị đo máy quang phổ UV-Vis.

*Siêu âm: Thiết bị siêu âm JP-010s (Skymen, Trung Quốc) được sử dụng để khảo sát độ bền của nhũ. Điều kiện siêu âm: nhiệt độ 30°C, khoảng thời gian khảo sát từ 30 - 90 phút. Tương tự phương pháp ly tâm, sau khi đánh siêu âm trong các khoảng thời gian khác nhau, lấy phần dịch ở giữa đo độ hấp thụ bằng thiết bị đo máy quang phổ UV-Vis.

2.2.5. Đánh giá công dụng của hệ nhũ tương nano dầu dừa qua máy phân tích da

Máy phân tích da LD-6021 (Hàn Quốc) là thiết bị soi da chuyên nghiệp, hiện đại, được tích hợp trí tuệ thông minh nhân tạo để xử lý kết quả phân tích. Thời gian phân tích siêu nhanh, chỉ trong vòng 20 giây. Phân tích chính xác đến 8 vấn đề của da: lỗ chân lông bề mặt da, sắc tố trên/dưới bề mặt da, nếp nhăn, cấu trúc da, nhân tố gây mụn, độ ẩm dưới da, vùng da đỏ, tình trạng đốm nâu, hư tổn da.

2.3. Khảo sát các điều kiện điều chế hệ nhũ tương nano dầu dừa

2.3.1. Khảo sát hàm lượng Tween 80 ảnh hưởng đến độ đục của hệ nhũ tương nano dầu dừa

Hàm lượng Tween được chọn là 4% với độ đục là 5.32 FNU. Nếu sử dụng hàm lượng tween 80 thấp thì sẽ dẫn đến số lượng micelle để bao bọc dầu dừa hình thành ít làm cho khả năng phân tán của dầu dừa vào trong nước yếu nên độ đục của hệ nhũ tương cao. Khi tăng hàm lượng Tween 80 thì số lượng micelle càng nhiều giúp dầu dừa được phân tán tốt hơn trong nước, độ đục của sản phẩm sẽ giảm. Ngoài ra các dấu ưa nước đều hướng ra ngoài dẫn đến trường hợp các micelle đẩy nhau tránh hiện tượng kết tụ từ đó tạo ra được một hệ nhũ tương nano bền. [5]

Độ đục giảm nhanh khi thay đổi hàm lượng Tween từ 1% lên 3%, giá trị độ đục từ 15.57 FNU giảm xuống 6.69 FNU. Sau đó, phần trăm Tween tiếp tục tăng thì độ đục thay đổi không đáng kể 4% Tween độ đục là 5.32 FNU, 5% Tween độ đục là 5.15 FNU, 6% Tween độ đục là 4.36 FNU. Để giảm tối thiểu hàm lượng chất hoạt động bề mặt và nâng cao tính thiên nhiên của sản phẩm nano dầu dừa nên lựa chọn 4% tween 80 để điều chế hệ nhũ tương nano dầu dừa.

2.3.2. Khảo sát tốc độ khuấy ảnh hưởng đến độ đục của hệ nhũ tương nano dầu dừa

Tốc độ khuấy cũng là một yếu tố quan trọng gây ảnh hưởng trực tiếp đến độ đục của hệ nhũ tương

nano dầu dừa. Lực khuấy giúp di chuyển các phân tử chất[4]. Khi tốc độ khuấy thấp dẫn đến sự phân tán các pha vào nhau hạn chế làm giảm sự tiếp xúc của hai pha dầu và nước. Lúc này các micelle bao bọc dầu dừa khi cho từ từ pha dầu vào nước sẽ bị lắng xuống đáy của pha nước sẽ không khuếch tán đều trong pha nước và dẫn đến hiện tượng thời gian đảo pha lâu hơn ảnh hưởng đến hương hoa hồng và chất lượng dầu dừa. Độ đục sẽ giảm dần từ 22.37 FNU đến 5.22 FNU khi tốc độ khuấy thay đổi từ 500v/p đến 700v/p.

Tuy nhiên nếu sử dụng tốc độ khuấy cao khi cho pha dầu vào từ từ trong pha nước các micelle sẽ bị va chạm mạnh vào nước làm cho liên kết giữa dầu dừa và tween bị phá vỡ. [6] Với tốc độ khuấy 900v/phút hệ nhũ tương sẽ bị đục 15.52 FNU và thời gian đảo pha lâu hơn gây ảnh hưởng đến chất lượng hydrosol hoa hồng và dầu dừa.

2.3.3. Khảo sát nhiệt độ đảo pha đến độ đục của hệ nhũ tương nano với dầu dừa

Ở hình 3.1c cho thấy sự ảnh hưởng của nhiệt độ đảo pha đến độ đục của hệ nhũ tương. Ở nhiệt độ 50°C, 60°C gần như không có hiện tượng xảy ra đảo pha, độ đục lần lượt 122.2 FNU, 51.34 FNU. Nhiệt độ đảo pha được xác định bằng máy độ đục của hệ nhũ tương, trong đó nhiệt độ đảo pha là nhiệt độ đầu tiên làm cho độ đục giảm đáng kể trong quá trình gia nhiệt.[7] Ở nhiệt độ 80°C có sự giảm độ đục đáng kể 5.35 FNU. Nhiệt độ tăng lên, đầu phân cực của chất điện hoạt bị dehydrat hóa cao và độ cong bề mặt trở nên âm tạo thành nhũ tương nước/dầu. Vậy ở khoảng 80°C sẽ xảy ra hiện tượng đảo pha nhiệt độ. Nên 80°C được chọn làm nhiệt độ đảo pha cho hệ nhũ tương nano dầu dừa.

2.3.4. Khảo sát độ bền của hệ nhũ tương

Đối với hầu hết các sản phẩm trong thương mại, điều quan trọng là làm cách nào để các hạt nano vẫn ổn định về mặt tác động của ngoại lực vật lý trong suốt thời hạn sử dụng, tức là có rất ít thay đổi về kích thước hạt của chúng trong quá trình lưu trữ. Đồng thời, pha nước và pha dầu luôn khác nhau về khối lượng riêng nên pha phân tán có khuynh hướng tách ra và nổi lên trên tạo thành lớp màng mỏng. Hiện tượng này là một trong những dấu hiệu đầu tiên cho thấy hệ nhũ không ổn định.

Do đó, chúng tôi đã kiểm tra tác động của ngoại lực vật lý đến độ ổn định của các hạt nano với thành phần của hệ nhũ tương nano gồm: 0.6% dầu dừa,

4% Tween 80 cùng với hydrosol hoa hồng.

*Ảnh hưởng của ly tâm: Kết quả cho thấy thời gian ly tâm càng lâu thì độ hấp thu của mẫu càng giảm. Nguyên nhân chính là do các hạt dầu có kích thước nhỏ ít bị ảnh hưởng nên vẫn nằm trong lòng hệ nhũ. Sự dịch chuyển của các hạt nhũ kích thước to lên trên bề mặt, làm cho lớp bên dưới chỉ còn các hạt nhũ nhỏ hơn. Trong hình 3.2a, sau 90 phút với sự tác động ly tâm 4000 v/p độ hấp thu thay đổi không đáng kể do đó có thể khẳng định rằng hệ nhũ tương kích thước nano ổn định đã được hình thành.

*Ảnh hưởng của sóng siêu âm: Kết quả hình 3.2b cho thấy độ hấp thu của các mẫu thay đổi đáng kể khi thời gian siêu âm kéo dài. Tại các thời gian 30, 60, 90 phút độ hấp thu của các mẫu tăng dần. Do bề sóng siêu âm là sóng điện từ, sự rung động của sóng điện từ làm phá vỡ đi các nhũ. Dưới tác động của sóng siêu âm, các phân tử dầu và nước bị tác động mãnh liệt bởi sự kéo căng và thu hẹp. Tại các thời điểm siêu âm khác nhau, sự kết tụ và tách lớp xảy ra khác biệt. Bên cạnh đó, dưới tác dụng của sóng siêu âm với thời gian càng dài thì độ hấp thu của hệ sẽ càng tăng và dẫn đến hiện tượng keo tụ.

2.3.5. Kích thước hạt nano dầu dừa

Hệ nhũ tương nano dầu dừa sau 30 ngày đem đi đo lại độ đục khoảng 7.15 FNU và kích thước hạt đạt khoảng 265nm. Bảo quản ở nhiệt độ thường.

Kích thước và trọng lượng phân tử là yếu tố quan trọng, quyết định khả năng thâm thấu vào làn da của sản phẩm. Nhìn chung các phân tử nhỏ sẽ thâm thấu tốt hơn. Nguyên tắc chung là bất cứ phân tử nhỏ hơn 500 Daltons đều có thể xâm nhập vào da. Dalton là đơn vị tiêu chuẩn được sử dụng để chỉ khối lượng ở quy mô nguyên tử hoặc phân tử. Vậy hệ nhũ tương nano dầu dừa đủ khả năng để thâm thấu vào tế bào da. Tuy nhiên bảo quản ở nhiệt độ thường làm cho cấu trúc hạt to nên cần được bảo quản ở nhiệt độ lạnh khoảng 10°C, điều đó giúp cho hệ nhũ tương bền hơn và sản phẩm đạt chất lượng tốt hơn.

2.3.6. Đánh giá công dụng của hệ nhũ tương nano dầu dừa qua máy phân tích da

Sản phẩm nhũ tương nano dầu dừa được đánh giá thử nghiệm trên làn da của 10 người phụ nữ. Sau khi sử dụng 30 ngày, kết quả cho thấy rất hiệu quả: các phần trâm se khít lỗ chân lông tăng lên cao đáng kể nếp nhăn cũng được cải thiện, phần trâm mụn dưới da giảm. Đó là điều đáng mừng khi chỉ mới sử

dụng trong vòng 30 ngày.

3. Kết luận

Trong bài nghiên cứu này, quá trình chưng cất hydrosol hoa hồng Damask (huyện Lâm Hà, tỉnh Lâm Đồng) thu được thành phần ethyl alcohol, ethyl axetat và các thành phần hương cao với các thông số: cánh hoa hồng ngâm 6h, tỷ lệ nước/ nguyên liệu 7:1 trong thời gian 30 phút thu 25ml hydrosol hoa hồng.

Điều chế hệ nhũ tương nano dầu dừa kết hợp với hydrosol hoa hồng bằng phương pháp năng lượng thấp – phương pháp đảo pha theo nhiệt độ. Thông qua quá trình khảo sát đã chọn ra điều kiện tốt nhất để tạo được hệ nhũ tương nano bền và ổn định. Hệ nhũ tương nano dầu dừa gồm: 0.6% dầu dừa, 4% tween 80, với tốc độ khuấy là 700 vòng/phút, nhiệt độ đảo pha là 80°C, nhiệt độ làm lạnh là 10°C.

Hệ nhũ tương nano dầu dừa được đem sử dụng trên da của 10 người người phụ nữ trước và sau khi sử dụng. sau việc đánh giá qua máy phân tích da và yếu tố cảm quan sau khi sử dụng 30 ngày có sự cải thiện rõ rệt về lỗ chân lông nhỏ, độ ẩm tăng và mụn dưới da giảm, cấu trúc lão hóa da của bề mặt được cải thiện.

Tài liệu tham khảo

1. Mahboubi, M.(2016), Rosa damascena as holy ancient herb with novel applications. J Tradit Complement Med, 6(1): p. 10-6.
2. Nedeltcheva-Antonova, D., P. Stoicheva, and L. Antonov (2007), Chemical profiling of Bulgarian rose absolute (Rosa damascena Mill.) using gas chromatography–mass spectrometry and trimethylsilyl derivatives. Industrial Crops and Products, 108: p. 36-43.
3. Fytianos, G., A. Rahdar, and G.Z. Kyzas (2020), Nanomaterials in Cosmetics: Recent Updates. Nanomaterials (Basel), 10(5).
4. Verma, R.S., et al., (2011), Volatile constituents of essential oil and rose water of damask rose (Rosa damascena Mill.) cultivars from North Indian hills. Nat Prod Res, 2011. 25(17): p. 1577-84.
5. Solè, I., et al., Optimization of Nano-emulsion Preparation by Low-Energy Methods in an Ionic Surfactant System. Langmuir, 2006. 22(20): p. 8326-833

TĂNG CƯỜNG NHIÊN CỨU KHOA HỌC, ỨNG DỤNG VÀ CHUYỂN GIAO CÔNG NGHỆ PHỤC VỤ CÔNG TÁC HẬU CẦN CÔNG AN NHÂN DÂN

Đặng Thanh Lệ*

ABSTRACT

One of the issues contributing to building a revolutionary, regular, elite and modern People's Public Security force is to strengthen scientific research, to apply new products and research into practice. For the logistics sector of the People's Public Security, the research on new products, application and technology transfer to meet the practical requirements of work and combat of the People's Public Security force is still limited. In the article, the author proposes some solutions to enhance the above problem.

Keywords: *Scientific research, application and technology transfer, logistics of the People's Public Security*

Received: 29/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

NCKH là một quá trình vận dụng các ý tưởng, nguyên lý và phương pháp khoa học để tìm ra các kiến thức mới nhằm mô tả, giải thích hay dự báo các sự vật, hiện tượng trong thế giới khách quan. Nghiên cứu có nghĩa là trả lời những câu hỏi mang tính học thuật hoặc thực tiễn; làm hoàn thiện và phong phú thêm các tri thức khoa học; đưa ra các câu trả lời để giải quyết các vấn đề trong thực tiễn.

Khoa học và công nghệ Công an Nhân dân (CAND) trong những năm qua đã không ngừng phát triển, đạt được nhiều thành tựu quan trọng trên tất cả các mặt quản lý khoa học, NCKH, ứng dụng khoa học vào thực tiễn công tác chiến đấu. Công tác ứng dụng kết quả NCKH phục vụ công tác Công an được coi trọng và đạt hiệu quả tích cực. Kết quả NCKH đã bổ sung, cung cấp nền tảng, căn cứ, luận cứ khoa học vững chắc cho công tác tham mưu chiến lược về an ninh quốc gia, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống lý luận CAND trên các lĩnh vực an ninh, tình báo, cảnh sát, hậu cần và kỹ thuật, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn công tác, chiến đấu của lực lượng CAND; đồng thời được ứng dụng trực tiếp vào thực tiễn các mặt công tác, chiến đấu của ngành.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND

Công tác khoa học và công nghệ Công an nói chung, khoa học phục vụ công tác Hậu cần CAND nói riêng vẫn tồn tại một số hạn chế như [4]:

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo chưa thực sự tăng cường, vai trò, trách nhiệm của cấp ủy và lãnh đạo Công an một số đơn vị, địa phương đối với công tác khoa học Công an, khoa học phục vụ công tác Hậu cần CAND chưa thể hiện rõ;

Công tác NCKH và công nghệ có lúc, có nơi chưa theo kịp yêu cầu của thực tiễn. Một số vấn đề mới liên quan đến an ninh, trật tự, hậu cần, kỹ thuật CAND tuy đã được triển khai nghiên cứu nhưng kết quả thu được còn hạn chế, vận dụng vào thực tiễn còn nhiều bất cập, gây khó khăn và lúng túng cho đội ngũ thực thi nhiệm vụ;

Các sản phẩm nghiên cứu, đưa vào sản xuất về vật tư, trang thiết bị kỹ thuật nghiệp vụ, quân trang, vũ khí, vật liệu nổ, công cụ hỗ trợ... cần cập nhật, bổ sung và cải tiến để ngày càng phù hợp với yêu cầu thực tiễn chiến đấu của lực lượng CAND trong tình hình mới.

Từ những vấn đề trên, công tác NCKH Công an và NCKH về hậu cần CAND cần có sự đổi mới, bám sát thực tiễn; các đề tài NCKH phục vụ công tác hậu cần CAND phải thực sự góp phần bổ sung lý luận cũng như có tính ứng dụng cao trong thực tiễn công tác CAND.

Công tác hậu cần CAND góp phần thúc đẩy khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế ngày càng phát triển: Các nghiên cứu lý luận, NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ về hậu cần CAND; hợp tác quốc tế trong giáo dục, đào tạo cán bộ hậu cần, mua bán các loại vật chất, trang bị, vũ khí, học hỏi kinh

*Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an Nhân dân (T07)

nghiệm của các nước trong khu vực và trên thế giới...

Việc ứng dụng, chuyển giao công nghệ trong CAND là cần thiết, nhất là trong lĩnh vực khá mới như hậu cần CAND nhằm phục vụ hiệu quả công tác chiến đấu của lực lượng CAND trong bối cảnh hiện nay.

2.2. Giải pháp tăng cường NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND

2.2.1. Phát triển nguồn lực nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ

Nguồn nhân lực hậu cần CAND bao gồm: Lực lượng trong biên chế công an và lao động hợp đồng. Việc đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ có phẩm chất tốt, năng lực nghiệp vụ giỏi cho lực lượng hậu cần CAND đã được cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị quan tâm.

Tuy nhiên, hiện nay nguồn nhân lực về hậu cần CAND còn một số hạn chế: số lượng cán bộ, chiến sĩ làm công tác hậu cần chưa tương xứng với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ bảo đảm hậu cần trong CAND, nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu NCKH hậu cần CAND còn mỏng và hạn chế; ở một số đơn vị, nhất là đơn vị cấp huyện, cán bộ làm công tác hậu cần còn kiêm nhiệm nhiều việc, thiếu chuyên sâu; số cán bộ được đào tạo trình độ đại học về nghiệp vụ hậu cần CAND còn thấp, việc bố trí cán bộ theo chuyên môn đào tạo chưa phù hợp với chức danh, cán bộ có trình độ cao về chuyên môn hậu cần (giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ...), chuyên gia giỏi, đầu ngành còn ít.

Phát triển, đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong CAND nói chung, đối với lực lượng hậu cần CAND nói riêng là làm cho nguồn lực này vận động, biến đổi theo chiều hướng tiến bộ, đi lên, ngày càng tăng trưởng về số lượng, hợp lý về cơ cấu và nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng CAND cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.

Nguồn nhân lực chất lượng cao về hậu cần CAND trực tiếp là người nghiên cứu, nhà khoa học, giải quyết những vấn đề khoa học công nghệ, cải tiến, nâng cấp và thiết kế, chế tạo mới các sản phẩm phù hợp, đưa vào ứng dụng thực tế bảo đảm hậu cần cho công an các đơn vị, địa phương; đồng thời đề xuất và triển khai thực hiện nhiệm vụ, chương trình, dự án khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu xây dựng ngành

hậu cần CAND trong tình hình mới.

Để tăng cường phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

- Nâng cao nhận thức của các cấp ủy, lãnh đạo, của cán bộ, chiến sĩ về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn lực chất lượng cao về hậu cần CAND, đồng thời khơi dậy và phát huy tinh thần tự tu dưỡng, rèn luyện về mọi mặt của người Công an cách mạng, tích cực tham gia nghiên cứu, sáng kiến, cải tiến trong khoa học, ứng dụng trực tiếp và thực tiễn công tác.

Bố trí, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực khoa học hậu cần CAND, bảo đảm cán bộ, chiến sĩ hậu cần CAND phát huy phẩm chất, năng lực của mình và trưởng thành về mọi mặt trong công tác.

Quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ làm công tác khoa học, nhất là cán bộ NCKH hậu cần CAND là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ đáp ứng các yêu cầu thực tiễn công tác của lực lượng CAND.

Nâng cao hiệu quả công tác quản lý, đặc biệt là tăng cường kiểm tra giám sát cán bộ, chiến sĩ CAND.

Đổi mới, phát triển về quy mô và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo toàn diện nguồn nhân lực CAND. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ lực lượng hậu cần CAND trong quá trình hội nhập quốc tế.

Đẩy mạnh công tác nghiên cứu, dự báo tình hình an ninh, trật tự trên thế giới và trong nước để chủ động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về hậu cần CAND trong quá trình hội nhập quốc tế.

2.2.2. Tăng cường quan hệ đối ngoại và hợp tác NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND

Mục đích công tác đối ngoại: Cùng cố, tăng cường, giữ vững, mở rộng quan hệ đối ngoại với các tổ chức, cá nhân trong nước và hợp tác quốc tế nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả và tiềm lực NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND (Đầu tư cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, ứng dụng chuyển giao công nghệ...).

Nội dung công tác đối ngoại:

- Rà soát, cập nhật, nghiên cứu, phổ biến các văn bản của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an về đối ngoại trong lĩnh vực NCKH. Xây dựng và ban hành các văn bản, quy định, mẫu biểu liên quan để làm cơ sở thực

hiện các nội dung về đối ngoại trong lĩnh vực NCKH phục vụ công tác hậu cần CAND.

- Xác định phương hướng, nhiệm vụ, nội dung, hình thức, chính sách, biện pháp hợp tác đối ngoại trong từng giai đoạn phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu của từng đơn vị.

- Lựa chọn các đối tác như các trường đại học, các cục, viện nghiên cứu, tổ chức trong và ngoài CAND có chức năng, nhiệm vụ phù hợp với nhu cầu để đàm phán và ký quy chế hợp tác như: Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND (T07), Cục Kế hoạch và tài chính (H01), Cục Quản lý xây dựng và doanh trại (H02), Cục Trang bị và kho vận (H03), Cục Y tế (H06), Cục Hậu cần (H07), Cục Công nghiệp an ninh (H08), Sở Khoa học và công nghệ của các địa phương, cơ quan NCKH của các doanh nghiệp...

Quan hệ hợp tác quốc tế:

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quan hệ hợp tác giữa Bộ Công an với an ninh, cảnh sát, hậu cần các nước trên thế giới ngày càng được mở rộng và phát triển. Các mối quan hệ này đã góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh phòng chống các loại tội phạm nhằm giữ vững ổn định, bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự an toàn xã hội tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước.

Trong những năm qua, Đảng ủy CATW, Bộ Công an đặc biệt quan tâm, lãnh đạo triển khai thực hiện tốt các Nghị quyết của Đảng, quy định của Nhà nước về hợp tác quốc tế.

Thời gian tới, để thực hiện tốt quan hệ hợp tác quốc tế, đặc biệt hợp tác trong nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND. Các đơn vị trong CAND cần tiếp tục rà soát, cập nhật, nghiên cứu, phổ biến các văn bản của Đảng, Nhà nước, ngành Công an về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực NCKH hậu cần CAND. Xây dựng và ban hành các văn bản, quy định, mẫu biểu liên quan để làm cơ sở thực hiện các nội dung về hợp tác quốc tế trong NCKH, chuyển giao công nghệ như: các loại vũ khí, công cụ hỗ trợ mới, các vật tư, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại... phù hợp với thực hiện công tác và chiến đấu của lực lượng CAND tại Việt Nam.

Lựa chọn đối tác, xác định phương hướng, hình thức, nội dung và các chính sách, biện pháp cụ thể nhằm phát triển và tăng cường hiệu quả các hoạt động về hợp tác quốc tế trong khoa học hậu cần CAND. Tổ chức đoàn gặp gỡ và ký kết hợp tác với các đơn vị,

tổ chức nước ngoài về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND.

2.2.3. Phát triển NCKH hậu cần CAND, tăng cường ứng dụng và chuyển giao công nghệ tại Công an các đơn vị, địa phương gắn liền với công tác đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay, Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND là đơn vị duy nhất trong CAND được giao đào tạo ngành Hậu cần CAND.

Trong trường Đại học, mối quan hệ hữu cơ giữa NCKH và đào tạo là mối quan hệ có vai trò hàng đầu và đặc biệt quan trọng; chiến lược phát triển của một đất nước, khoa học công nghệ và giáo dục, đào tạo được xác định là quốc sách hàng đầu. Khoa học công nghệ là lĩnh vực hoạt động nhằm phát hiện quy luật và cách ứng dụng những quy luật ấy vào các lĩnh vực của đời sống xã hội, còn nhiệm vụ đào tạo là truyền bá kiến thức trong đó bao hàm cả những thành tựu khoa học công nghệ cho thế hệ kế tiếp, nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

NCKH hậu cần CAND gắn liền với công tác đào tạo, bồi dưỡng:

- Hoạt động NCKH gắn liền với mục tiêu đào tạo: Hoạt động NCKH hậu cần CAND tại Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND luôn được hình thành trong quá trình nghiên cứu và từ nhu cầu thực tiễn. Thực tiễn công tác NCKH hậu cần CAND đem lại sức sống mới, tri thức mới cho bài giảng; nhiều kiến thức mới xuất phát từ thực tiễn công tác của lực lượng hậu cần CAND đưa vào bài giảng một cách sinh động. Thúc đẩy sinh viên tham gia NCKH, nâng cao khả năng nghiên cứu cho giáo viên, thay đổi nhận thức về đào tạo đại học tại Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND.

- Sản phẩm khoa học hậu cần CAND là một kho tàng sản phẩm đa dạng, phong phú:

Sản phẩm khoa học: Từ công tác NCKH, nhiều bài báo khoa học trong và ngoài nước, giáo trình, tài liệu dạy học... là nguồn tư liệu nghiên cứu học tập.

Sản phẩm đào tạo: Hoạt động NCKH từ các đề tài cấp Trường, cấp Bộ, cấp Nhà nước, cấp tỉnh... đã góp phần vào đào tạo cử nhân hậu cần CAND, tiến tới đào tạo sau đại học ngành hậu cần CAND.

Các sản phẩm ứng dụng: Các tiêu chuẩn, quy trình sản xuất, công nghệ, giải pháp mới cho hoạt động chiến đấu, công tác của lực lượng CAND.

Chuyển giao ứng dụng khoa học phục vụ công tác

hậu cần CAND tại Công an các đơn vị, địa phương:

NCKH và chuyển giao công nghệ là 2 công đoạn: Giai đoạn nghiên cứu là tìm kiếm, phát hiện ra cái mới; chuyển giao công nghệ là đưa cái mới nghiên cứu được áp dụng vào sản xuất và đời sống.

NCKH hậu cần CAND và ứng dụng, chuyển giao công nghệ có 2 loại hình:

- Loại hình 1: Công an các đơn vị, địa phương đặt hàng phục vụ nhu cầu hoặc giải quyết vấn đề cho Công an các đơn vị, địa phương, trong đó kinh phí do họ tài trợ. Loại đề tài này là yêu cầu bắt buộc của công tác thực hiện đề tài; việc tìm hiểu, tìm kiếm nhu cầu, vấn đề cần giải quyết của Công an các đơn vị, địa phương là bước quan trọng trong việc xây dựng các hướng đề tài.

- Loại hình 2: Sản phẩm nghiên cứu do các nhà khoa học, các giáo viên có nhu cầu ứng dụng. Các nhà nghiên cứu cần quảng bá những sản phẩm này cho Công an các đơn vị, địa phương có nhu cầu sử dụng và chuyển giao đến người sử dụng. Lúc này bài toán đặt ra dưới hình thức đảm bảo “cung - cầu” của sự chuyển giao.

Không phải bất kỳ sản phẩm nào cũng được chuyển giao; khi thiết kế các đề tài khoa học phục vụ công tác hậu cần CAND phải luôn hướng đến đáp ứng được yêu cầu thực tiễn công tác, chiến đấu của lực lượng CAND nói chung, hậu cần CAND nói riêng.

Tăng cường chuyển giao công nghệ, ứng dụng tại Công an các đơn vị, địa phương:

Xây dựng các mô hình giới thiệu công nghệ mới, các sản phẩm NCKH phục vụ công tác hậu cần. Ví dụ như: vũ khí, công cụ hỗ trợ mới; cải tiến trang phục đặc thù (trang phục chống cháy...); “khẩu phần ăn chế biến sẵn” dùng cho cán bộ, chiến sĩ trong điều kiện không thể đun nấu; bếp ăn dã chiến; viên nén đồ uống dinh dưỡng cho cán bộ, chiến sĩ làm nhiệm vụ đặc biệt, độc hại... chủ động giới thiệu, phổ biến kết quả thực hiện đề tài cho Công an các đơn vị, địa phương có nhu cầu phù hợp.

Xây dựng nhóm nghiên cứu chuyên sâu về khoa học hậu cần CAND; củng cố và phát triển về chiều sâu của ngành hậu cần CAND; khuyến khích nâng cao số lượng, tập trung đầu tư cho chất lượng các đề tài, chương trình khoa học phục vụ công tác hậu cần CAND.

Hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ trong Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND phải tập

hợp được đội ngũ cán bộ giỏi, cán bộ quản lý có năng lực, nhiệt tình và nắm được nghiệp vụ hậu cần CAND.

Có chính sách ưu đãi hợp lý các nhà khoa học, cộng tác viên; liên kết với các viện nghiên cứu trong và ngoài CAND... để thúc đẩy chuyển giao công nghệ hậu cần vào thực tiễn.

Có chế độ chính sách khen thưởng kịp thời các cán bộ, giáo viên, các nhà khoa học có đóng góp thành công trong chuyển giao khoa học công nghệ.

Giảng dạy và NCKH luôn hỗ trợ nhau, NCKH sẽ thúc đẩy say mê nghề nghiệp, giúp giảng viên làm chủ kiến thức trên cơ sở độc lập suy nghĩ, sáng tạo, biết vận dụng tri thức vào bài giảng, cũng như thực tiễn công tác, chiến đấu trong CAND.

3. Kết luận

Để tăng cường NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần CAND cần tiến hành đồng bộ nhiều biện pháp, từ “phát triển nguồn lực nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ”; đến “tăng cường quan hệ đối ngoại và hợp tác NCKH, ứng dụng và chuyển giao công nghệ”, “phát triển NCKH hậu cần CAND, tăng cường ứng dụng và chuyển giao công nghệ tại Công an các đơn vị, địa phương gắn liền với công tác đào tạo, bồi dưỡng” góp phần đáp ứng nhiệm vụ công tác, chiến đấu của lực lượng CAND, hậu cần CAND trong bối cảnh hiện nay. Trải qua từng thời kỳ lịch sử, công tác nghiên cứu khoa học Công an đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, ngày càng khẳng định vị trí, vai trò, tầm quan trọng đối với các mặt công tác công an, góp phần tích cực vào cuộc đấu tranh bảo vệ an ninh quốc gia, giữ gìn trật tự an toàn xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. Tiểu ban lý luận hậu cần - kỹ thuật (2012), Một số vấn đề cơ bản về lý luận công tác hậu cần kỹ thuật-CAND, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

2. Trần Đại Quang, Nguyễn Xuân Yêm (2015), Khoa học Công an Việt Nam, tập 8, NXB CAND, Hà Nội.

3. Bùi Văn Nam, Phạm Quang Cừ (2016), Một số vấn đề cơ bản về lý luận công tác hậu cần - kỹ thuật CAND, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

4. Đỗ Lê Chi (2019), Tăng cường phát triển khoa học và công nghệ CAND phục vụ nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự trong tình hình mới, Báo Công an Nhân dân.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY TẠI TRƯỜNG CHÍNH TRỊ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Phan Văn Hiếu*

ABSTRACT

The quality of training is one of the top priorities of the academic sector; and Da Nang School of Politics is not an exception. Therefore, in recent years, the school's management board has always focused on this work by setting a requirement of teaching method innovation to all lecturers, putting learners at the center, and distributing effective lectures. This article aims to review the achievements and limitations in teaching at the school in the past time, thereby proposing some solutions to improve the quality of training in the coming time.

Keywords: *Improving teaching quality, Da Nang School of Politics*

Received: 12/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng, có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cán bộ, công chức ở địa phương về lý luận chính trị - hành chính; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; kiến thức về một số lĩnh vực khác; tham gia tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Vì vậy, trong những năm qua, nhà trường luôn chú trọng công tác đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy trong toàn trường, tạo ra những trải nghiệm độc đáo, hào hứng giúp học viên (HV) chiếm lĩnh nhanh, hiệu quả các nội dung kiến thức và các kỹ năng cần thiết để vận dụng vào công việc của mình. Hòa vào sứ mệnh chung của nhà trường, giảng viên (GV) luôn xem việc đổi mới phương pháp giảng dạy là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng của mình. Vì thế, các thầy cô luôn trăn trở, tìm tòi, kết hợp nhiều phương pháp giảng dạy tích cực để truyền đạt, trang bị những kiến thức cơ bản cho người học, tăng thêm niềm tin của người học vào sự lãnh đạo của Đảng, đấu tranh chống lại các luận điệu xuyên tạc một cách hiệu quả thiết thực nhất.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng giảng dạy tại trường Chính trị thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua

2.1.1. Những thành tựu đạt được

- GV tại trường được trang bị trình độ lý luận cao

cấp, chỉ còn một số ít GV là trung cấp lý luận nhưng sẽ được đào tạo trong thời gian tới, nên những kiến thức trong công tác giảng dạy lý luận chính trị được các GV nắm khá chắc, lý luận khá vững vàng, lập trường kiên định.

- Toàn thể GV khi đứng lớp đều sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực, xem người học là trung tâm. Điều này đã khiến cho các tiết học trở nên nhẹ nhàng hơn, HV thích thú hơn. Đồng thời, trong bài giảng, GV luôn cập nhật các số liệu mới, văn bản mới, chính sách, quy định mới. Ngoài ra, các tình huống thực tế mang tính thời sự được lồng ghép để trong quá trình giảng dạy, tạo sự hào hứng cho người học, giúp dễ hiểu, dễ tiếp thu, dễ nhớ.

- GV tuổi đời còn trẻ nhưng có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, nhiệt huyết với nghề, biết cách truyền đạt theo từng đối tượng.

- GV đều ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế bài giảng, phù hợp với đối tượng người học.

- Các phương pháp thi hết môn cũng được GV vận dụng đúng thời điểm và phong phú, giảm áp lực cho người học. Các hình thức trắc nghiệm, vấn đáp được thực hiện khiến cho công tác thi cử nhẹ nhàng, hiệu quả, được các HV thích thú và tăng khả năng tự nghiên cứu, tự học và tìm tòi tài liệu cho từng môn học.

2.1.2 Những tồn tại, hạn chế

a) Đối với người học

Với tâm lý phổ biến xem đây là môn học “khô khan, nhàm chán” và tâm lý học để đối phó, thậm chí chỉ cần vắng không quá số buổi quy định là được qua môn nên nhiều HV còn thờ ơ, hờ hững, không dành thời gian nghiên cứu, thiếu nghiêm túc trong

*Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng

quá trình học tập; đa phần HV không đọc tài liệu, giáo trình.

Trong giờ thảo luận thì hầu như trách nhiệm trình bày sẽ được mặc định cho một số HV nắm rõ vấn đề (có phụ trách chuyên môn trong công tác) hoặc chịu khó tìm kiếm trên internet, hay có khả năng trình bày rõ ràng... còn đa phần các HV khác trong nhóm sẽ làm việc riêng trong quá trình trình bày của nhóm mình và nhóm khác. Do vậy, việc tranh luận, phản biện cũng hạn chế trong giờ thảo luận.

b) Đối với GV

Về phương pháp giảng dạy của GV đôi khi còn nặng về lí luận, chủ yếu vẫn dùng phương pháp thuyết giảng.

Đội ngũ GV tương đối mỏng, một GV đảm nhận nhiều chuyên đề trong một môn học dẫn đến sự nhầm lẫn đối với cả HV và GV. Từ đó, triệt tiêu sự hưng phấn của GV, thậm chí mang nặng tâm lý khi lên lớp, bởi HV sẽ bắt được “bài” của GV đó.

Nhiều môn học lượng kiến thức quá rộng, bao quát nhiều lĩnh vực, đòi hỏi GV phải chuyên sâu và có kiến thức tổng quát nhưng trên thực tế nhiều GV không có chuyên ngành sâu nên rất khó truyền tải chuyên sâu về nội dung đó.

c) Đối với giáo trình, tài liệu giảng dạy

Môn học này có giáo trình chính thức do Học viện chính trị ban hành nên các GV đều bám sát vào. Tuy nhiên, cứ sau 5 năm, giáo trình thay đổi, vì vậy việc cập nhật thay đổi, phân bổ, điều chỉnh lại cho phù hợp với lượng kiến thức trong giáo trình là một khó khăn không nhỏ đối với người dạy. Ngoài ra, giáo trình mang nặng tính lý thuyết khiến GV rất khó nghiên cứu sâu để giảng dạy nếu không có kiến thức nền và chịu khó tìm tòi, tư duy.

2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy tại trường trong thời gian tới

2.2.1. Đối với Ban giám hiệu nhà trường

Thường xuyên cử các GV tham gia các lớp tập huấn chuyên sâu để GV bổ sung kiến thức và học hỏi được nhiều phương pháp giảng dạy tích cực từ các lớp học.

Cần có cơ chế, chính sách hợp lý nhằm khuyến khích các GV tự nghiên cứu, nâng cao trình độ phục vụ công tác giảng dạy. Bên cạnh đó, cũng chú trọng các chính sách toàn diện về công tác cán bộ như: đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ, chế độ bổ nhiệm, khen thưởng...nhằm động viên, khuyến khích GV say mê với công việc, cống hiến hết mình cho sự ng-

hiệp chung.

Cần tạo môi trường năng động, dễ gần, an toàn để GV thật sự an tâm nghiên cứu và cống hiến.

Xây dựng kế hoạch đưa cán bộ, GV đi công tác thực tế ở cơ sở trong khoảng thời gian từ 06 tháng đến 01 năm, cần phải có lộ trình phù hợp với từng khoa, đảm bảo tính thống nhất và không chạy theo số lượng. Cần tính toán hợp lý phương án cử GV đi thực tế ở đơn vị nào phải phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của GV và cân nhắc thời gian hợp lý. Khi GV quay về, cần phải thể hiện được những nội dung đã tích lũy khi nghiên cứu thực tế ở cơ quan chuyên môn.

Cần đổi mới phương pháp đánh giá kết quả học tập của HV. Hiện nay chỉ có kiểm tra hết môn khi môn học đã kết thúc, điều này chưa phản ánh đúng được chất lượng giảng dạy. Để HV chú trọng đến kiến thức của các nội dung học tập trong suốt quá trình học và GV có thể nắm bắt, điều chỉnh các lỗ hổng của HV, qua đó cải thiện chất lượng giảng dạy của mình. Nhà trường nên có phần đánh giá quá trình học của HV, chứ không chỉ căn cứ trên điểm thi hết môn là kết thúc nhiệm vụ.

2.2.2. Đối với lãnh đạo Khoa chuyên môn

Cần xây dựng các phương án hợp lý để thông qua giáo án hợp lý nhất (đối với chuyên đề tăng 1 buổi và đối với chuyên đề tăng 2 buổi), bên cạnh đó cần tạo điều kiện để GV tham gia các lớp tập huấn để có điều kiện tiếp thu thêm các kiến thức bổ trợ cho việc soạn giảng. Ngoài ra, có thể xây dựng kịch bản 1 chuyên đề 2 GV cùng lên lớp để tạo nét tươi mới cho các bài giảng.

Lãnh đạo khoa cần quan tâm, hỗ trợ giúp đỡ và tạo không khí làm việc vui vẻ để GV thật sự xem đây là ngôi nhà thứ hai của mình.

Khoa chuyên môn nên khuyến khích GV giảng dạy theo hướng tư duy phản biện. Bởi giảng dạy chính trị còn có nhiệm vụ đấu tranh chống lại các luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch thông qua bài giảng của mình nên đòi hỏi GV phải nắm và trang bị tốt phương pháp này để lập luận logic và lan toả đến người học.

Khoa chuyên môn nên tổ chức sinh hoạt chuyên môn hoặc liên khoa tổ chức sinh hoạt chuyên môn. Tuy nhiên, buổi sinh hoạt này cần có chất lượng, mang tính thời sự giúp GV cập nhật thông tin, đổi mới phương pháp tiếp cận, nâng cao trình độ chuyên môn. Đây là một giải pháp hữu ích rất cần đối với GV giảng dạy lý luận chính trị.

2.2.3. Đối với GV

GV cần thường xuyên theo dõi các tổng kết thực tiễn, kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học, lý luận có uy tín trên các lĩnh vực. Những kết quả đó giúp GV bổ sung kiến thức lý luận, thực tiễn để phân lập luận chắc chắn, có sức thuyết phục cao. Ngoài ra, thông qua phương tiện thông tin đại chúng, nghiên cứu các sách báo, tạp chí (Tạp chí Cộng sản, tạp chí Triết học, tạp chí quản lý nhà nước,...) và một số tạp chí chuyên ngành khác về vấn đề sẽ tranh luận trong phần học.

GV cần sử dụng số liệu thống kê phải đảm bảo chính xác, tin cậy, cập nhật. Ngày nay, với sự hỗ trợ của khoa học công nghệ, sự nhanh chóng trong tiếp cận tình hình, các thế lực xuyên tạc chống phá Đảng và Nhà nước trên mặt trận tư tưởng. Cần thận trọng trong phát ngôn, chủ động đấu tranh, nắm chắc lý luận và nhạy bén trước các vấn đề thực tiễn.

GV phải tích cực nghiên cứu khoa học vì khi nghiên cứu sẽ giúp GV nâng cao trình độ chuyên môn bởi nghiên cứu khoa học rất có hiệu quả trong công tác giảng dạy, có tác động ngược trở lại trong công tác giảng dạy. Vì là những kiến thức rất thực tế, rất sâu rộng. Mặt khác, khi nghiên cứu khoa học với những công trình được công bố, nhiều hay ít thì GV sẽ có trọng lượng hơn trong HV.

Để tạo ra những tiết học không còn nặng về lý luận như hiện nay, mỗi GV nên sử dụng kết hợp nhuần nhuyễn các phương pháp tích cực hơn. Ví dụ như: có những nội dung về thực trạng GV nên áp dụng phương pháp “HV dạy cho HV”, khi đó GV sẽ lắng nghe và bổ sung góp ý. Với phương pháp này, HV sẽ thể hiện được “kinh nghiệm chuyên môn của mình” và GV cũng có thêm kiến thức thực tế. Tuy nhiên, GV phải chọn đúng HV đảm nhiệm tròn vai “người thầy” thông qua việc nghiên cứu hồ sơ HV trước đó, hoặc khuyến khích HV xung phong... Việc này tương đối khó bởi đa phần HV ngại hoặc không thích “làm thầy”. Do đó, đòi hỏi GV phải có nghệ thuật sư phạm trong tình huống này. GV nên áp dụng phương pháp “Đóng vai” đối với những nội dung thiên về giải pháp, định hướng. GV cũng có thể áp dụng phương pháp “Nghiên cứu trường hợp điển hình”, phương pháp “Giải quyết vấn đề” đối với những nội dung thiên về thực trạng, bài học kinh nghiệm... Khi GV phối kết hợp nhuần nhuyễn những phương pháp giảng dạy tích cực tương ứng với từng nội dung thì các tiết thảo luận đơn thuần trước đây

có thể không cần thực hiện bởi nó đã được lồng ghép thông qua những phương pháp này. Nếu được như vậy, giờ lên lớp sẽ là những niềm vui, là sự thoải mái, sáng tạo, là sự trao đổi, chứ không còn là nỗi “sợ”, nỗi “chán” khi đứng lớp của GV và HV.

3. Kết luận

Trong thời gian qua, lãnh đạo nhà trường có nhiều chủ trương, biện pháp tích cực trong việc nâng cao chất lượng và phát huy vai trò của đội ngũ GV. Nhà trường đã xây dựng đề án phát triển trường chuẩn, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV và coi đây là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên. Hầu hết các GV đã được cử đi học cao cấp chính trị, cử đi nghiên cứu, tập huấn tại học viện... Qua đó, góp phần nâng cao chất lượng cho đội ngũ giảng. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng trong công tác giảng dạy đòi hỏi sự đồng lòng, quyết tâm và chịu khó của mỗi GV. Bên cạnh đó, GV rất cần sự quan tâm, chia sẻ, thông cảm, động viên và hỗ trợ từ lãnh đạo Khoa và Ban giám hiệu Nhà trường cũng như sự phối hợp, hỗ trợ từ các phòng, ban chức năng trong việc giải quyết các công việc. Hơn hết, mỗi GV cần ý thức và tự tạo ra môi trường làm việc thật sự nhẹ nhàng, thấu hiểu, năng động và hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Bí thư (2014), Kết luận số 94-KL/TW ngày 28 tháng 3 năm 2014 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới việc học tập lý luận chính trị trong hệ thống giáo dục quốc dân.
2. Ban Bí thư (2018), Quy định số 09-QĐi/TW ngày 13 tháng 11 năm 2018 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị, ngày 26-5-2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.
4. Bộ Chính trị (2014), Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 01/7/2014 Về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế, Hà Nội.
5. Lê Văn Sang (2014), Chất lượng giáo dục chính trị cho HV ở các trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay; Học viện chính trị, Hà Nội

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY MÔN GIÁO DỤC KINH TẾ VÀ PHÁP LUẬT CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Nguyễn Thị Thu Nga*

ABSTRACT

The article explores the role and urgent requirements posed in teaching “Economic and Legal Education” at high schools in the career-oriented education stage, equipping students with basic knowledge and skills in economics and law, as a preparation for students to choose their future career according to the 2018 General Education Program. On that basis, some solutions are proposed to improve the quality of teaching “Economics and Legal Education” to current high school teachers.

Keywords: Solutions, improvement, teaching quality, Economic and Legal Education

Received: 08/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Năm học 2022 - 2023 là năm học “đặc biệt” cho HS lớp 10 cùng với nhiều tỉnh, thành của cả nước, tất cả các trường Trung học phổ thông bắt đầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 giúp HS tiếp tục phát triển những phẩm chất, năng lực cần thiết của người lao động, ý thức và nhân cách công dân, khả năng tự học và ý thức học tập suốt đời, khả năng lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với năng lực và sở thích, điều kiện và hoàn cảnh của bản thân để tiếp tục học lên, học nghề hoặc tham gia vào cuộc sống lao động, khả năng thích ứng với những đổi thay trong bối cảnh toàn cầu hoá và cách mạng công nghiệp mới.

Môn Giáo dục kinh tế và pháp luật (GDKTPL) trên cơ sở Chương trình môn Giáo dục công dân ở giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp, trang bị cho HS những kiến thức chủ yếu về kinh tế và pháp luật, làm hành trang cho HS lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai của HS HS trung học phổ thông (THPT). Bài viết phân tích những yêu cầu của đội ngũ GV giảng dạy môn GDKTPL ở trường THPT, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng GV dạy môn GDKTPL ở các trường THPT hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vai trò bộ môn Giáo dục kinh tế và pháp luật hiện nay

Theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, môn Giáo dục công dân của Chương trình giáo dục phổ thông 2006 hiện nay được gọi là môn GDKTPL. Theo chương

trình mới, môn GDKTPL thuộc nhóm môn học tự chọn, sự thay đổi vị trí của môn học từ bắt buộc (theo chương trình GDPT 2006) sang tự chọn không có nghĩa là môn học có vị trí phụ trong chương trình phổ thông mới. Với mục tiêu là định hướng nghề nghiệp, vị trí tự chọn mang lại nhiều cơ hội cho GV và HS. Nhiều trường Đại học đã lựa chọn điểm thi môn GDCT làm điểm xét tuyển đầu vào, nhiều HS và cả GV giảng dạy GDCT nỗ lực dạy tốt học tốt môn học đáp ứng định hướng lựa chọn nghề nghiệp tương lai của HS.

Bài học trong môn GDKTPL giúp HS củng cố, nâng cao năng lực đã được hình thành, phát triển qua việc học tập môn Giáo dục công dân ở trung học cơ sở; có kiến thức phổ thông, cơ bản về kinh tế, pháp luật; vận dụng được kiến thức đã học để phân tích, đánh giá, xử lý các hiện tượng, vấn đề, tình huống kinh tế, pháp luật trong thực tiễn cuộc sống; có khả năng tham gia các hoạt động phù hợp với lứa tuổi để thực hiện quyền và nghĩa vụ công dân trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và trong các hoạt động kinh tế, đáp ứng yêu cầu cần đạt của môn học. Trên cơ sở đó, GDKTPL góp phần hình thành, phát triển ở HS lớp 10 các phẩm chất và năng lực chung theo quy định của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, cùng với các năng lực đặc thù của môn học.

Khi tham gia vào các hoạt động học tập ở lớp, ở nhà cùng các bài học GDKTPL HS sẽ từng bước tiếp cận, hiểu và vận dụng được những kiến thức đã học để lí giải những hiện tượng kinh tế, xã hội, pháp luật nảy sinh trong cuộc sống. Trên cơ sở đó, HS có thể từng bước trưởng thành và xử lý những tình huống phù hợp với

*HVCH Trường Đại học Khoa học Huế

nhận thức, tâm sinh lí và quy định của pháp luật. Từ đó, HS có khả năng tham gia các hoạt động phù hợp với lứa tuổi để thực hiện quyền, nghĩa vụ công dân trong các lĩnh vực đời sống xã hội và trong các hoạt động kinh tế; có kĩ năng sống, bản lĩnh để tiếp tục học tập, làm việc và thực hiện các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm công dân trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế.

2.1. Yêu cầu đặt ra khi dạy học môn Giáo dục kinh tế và pháp luật hiện nay

2.1.1. Cần đảm bảo được các yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực cốt lõi

GDKTPL 10 góp phần hình thành, phát triển ở HS lớp 10 các phẩm chất (yêu nước, nhân ái, chăm chỉ, trung thực, trách nhiệm) và năng lực chung (tự chủ và tự học, giao tiếp và hợp tác, giải quyết vấn đề và sáng tạo) theo quy định của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, cùng với các năng lực đặc thù của môn học (năng lực điều chỉnh hành vi, năng lực phát triển bản thân, năng lực tìm hiểu và tham gia hoạt động kinh tế - xã hội). Nên GV cần tổ chức, hướng dẫn HS tham gia vào các hoạt động học tập một cách tích cực, chủ động và sáng tạo. Thông qua các hoạt động học tập, GV cần hướng HS từng bước được hình thành các năng lực chung cũng như các năng lực đặc thù của môn học.

2.1.2. Dạy học môn GDKTPL theo định hướng phát triển năng lực HS đòi hỏi phải tăng cường sử dụng các tài liệu, thiết bị, phương tiện dạy học

Sách giáo khoa (SGK) là tài liệu chính và quan trọng nhất của GV để dạy học trong nhà trường phổ thông. SGK là phương tiện nhằm cụ thể hóa các mục tiêu, yêu cầu, nội dung, phương pháp của Chương trình giáo dục phổ thông. Ngoài SGK thì GV cũng cần sử dụng các tài liệu bổ trợ, tham khảo, HS sẽ được luyện tập nhiều hơn, qua đó cũng cố nội dung bài học, nhất là HS được thực hành, vận dụng nhiều hơn vào thực tiễn cuộc sống.

Mục tiêu cuối cùng dạy học môn GDKTPL là dạy học theo định hướng phát triển các phẩm chất và năng lực của HS, đòi hỏi GV phải tăng cường sử dụng các thiết bị, phương tiện dạy học, nhằm tạo nội dung, hình ảnh trực quan sinh động, tăng tính hấp dẫn, hứng thú cho HS khi tham gia vào bài học.

2.1.3. Tăng cường vai trò chủ động, tích cực, tự lực và sáng tạo của HS trong quá trình học tập

Khắc phục tình trạng dạy học “thầy thuyết trình, trò thụ động nghe, ghi chép”. HS cần hoàn thành một cách chủ động, tự giác, có nghị lực, có hướng đích rõ rệt, có sáng kiến và những hoạt động trí óc và chân tay nhằm

nắm vững kiến thức, phát triển phẩm chất và năng lực để vận dụng những nội dung kiến thức đã học vào thực tiễn. Để làm được điều này GV cần đổi mới các phương pháp dạy học môn GDKTPL.

2.1.4. Cần đánh giá kết quả học tập môn GDKTPL theo định hướng phát triển năng lực

Đánh giá là một khâu quan trọng của quá trình dạy học môn GDKTPL cho HS. Việc đánh giá kết quả học tập môn GDKTPL theo tinh thần đổi mới hướng tới mục đích chủ yếu của đánh giá là nhằm đánh giá khả năng tư duy, năng lực của HS theo các yêu cầu về năng lực chung và năng lực đặc thù của môn học, khả năng vận dụng kiến thức của HS vào đời sống thực tiễn; đánh giá thái độ HS trước các hiện tượng, vấn đề kinh tế, pháp luật trong đời sống xã hội. Chính vì vậy yêu cầu đánh giá cần căn cứ vào yêu cầu cần đạt được quy định trong chương trình giáo dục phổ thông; Đánh giá phải đảm bảo chính xác, toàn diện, công bằng, trung thực và khách quan; Đánh giá bằng nhiều phương pháp, hình thức, kỹ thuật và công cụ khác nhau; kết hợp đánh giá thường xuyên và đánh giá định kì; đánh giá vì sự tiến bộ của HS; GV cần coi trọng việc động viên, khuyến khích sự cố gắng trong rèn luyện và học tập của HS, không so sánh HS với nhau.

2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy môn Giáo dục kinh tế và pháp luật

2.2.1. Đổi mới, sử dụng hợp lý các phương pháp, phương tiện dạy học

Muốn đạt hiệu quả cao trong dạy học GV phải trả lời được câu hỏi: Phương pháp nào là tối ưu nhất? Phương tiện nào là tốt nhất trong quá trình truyền tải nội dung bài dạy đến với người học để phát huy được các phẩm chất và năng lực cốt lõi của HS. Cụ thể để dạy học môn GDKTPL GV có thể sử dụng các phương tiện trong giờ học như: tranh ảnh; các bảng biểu, sơ đồ, mô hình; máy chiếu, băng hình video clip; phiếu bài tập; giấy khổ lớn; đồ dùng thực hiện trò chơi... Và kết hợp với các phương pháp dạy học như: dạy học khám phá; dạy học hợp tác; dạy học giải quyết vấn đề; dạy học dự án; xử lý tình huống...Tuy nhiên, khi sử dụng các phương tiện và phương pháp dạy học trên, GV cần lựa chọn, chuẩn bị chu đáo, sử dụng hợp lý với nội dung bài học và lựa chọn mức độ cho phù hợp với trình độ nhận thức của HS và nội dung cụ thể của mỗi bài học.

2.2.2. Xây dựng các hoạt động bài học phong phú

- Mỗi bài học môn GDKTPL đều được thiết kế theo một cấu trúc đồng nhất, gồm các phần: Mở đầu, khám phá, luyện tập và vận dụng. Để kích thích HS tham gia

các hoạt động bài học tích cực hứng thú, chủ động và sáng tạo thì GV cần có sự chuẩn bị chu đáo các phần trong tiết dạy, đặc biệt hoạt động mở đầu để giới thiệu nội dung chính của bài, thông qua hoạt động khởi động nhằm thu hút HS, tạo tâm thế HS chuẩn bị vào bài học mới. Nội dung phần mở đầu thường được thực hiện thông qua các hoạt động như quan sát hình ảnh; kể tên; tổ chức trò chơi; thi đố nhanh, chia sẻ với bạn về những nội dung liên quan đến bài học. Khám phá gồm các câu chuyện, tình huống, hình ảnh, trường hợp,... để HS, dưới sự tổ chức hướng dẫn của GV thực hiện các hoạt động quan sát, suy nghĩ, trao đổi, thảo luận, tự khám phá, phát hiện, từ đó tự hình thành nên kiến thức bài học. Luyện tập gồm các bài tập tự luận, tình huống, trắc nghiệm,... nhằm củng cố, rèn luyện HS các nội dung đã học trong phần Khám phá. Vận dụng nhằm tạo điều kiện cho HS thực hành, vận dụng kiến thức, kỹ năng bài học vào đời sống thực tiễn ở trong giờ học cũng như ngoài giờ học, thông qua các bài tập yêu cầu vận dụng.

Ví dụ: Khi dạy đến bài 2, tiết 3 “Chủ thể tiêu dùng” trong hoạt động Khám phá GV có thể sử dụng tình huống “Trường em sắp tổ chức hoạt động cắm trại, em được giao nhiệm vụ giữ quỹ lớp với số tiền 2 triệu đồng, chi tiêu 3 bữa ăn sáng, trưa, chiều cho 45 thành viên trong lớp. Với số tiền quỹ được giao em sẽ chi tiêu như thế nào cho hợp lý?” với tình huống trên GV chia lớp thành các nhóm nhỏ 4 -5 bạn một nhóm thảo luận trong 15 phút để giải quyết tình huống.

2.2.3. Tăng cường mối liên hệ sự phạm giữa kiến thức kinh tế và pháp luật với thực tiễn

Khi giảng dạy các kiến thức GDKTPL nội dung bài học kinh tế và pháp luật nên thường khô khan, thiếu sự sinh động, thiếu sự liên hệ với thực tiễn cuộc sống. Khi dạy học bộ môn này nếu GV không tăng cường mối liên hệ sự phạm giữa kiến thức kinh tế, pháp luật với thực tiễn sẽ làm giảm hứng thú học tập, giảm nhu cầu tìm hiểu, vận dụng vào cuộc sống cũng như không đạt được mục tiêu đề ra khi giảng dạy bộ môn GDKTPL.

Biện pháp này đòi hỏi GV ngoài việc nắm chắc kiến thức chuyên môn Kinh tế và pháp luật còn cần phải có những hiểu biết sâu rộng về thực tiễn đời sống, nắm bắt thông tin thời sự thiết thực, kịp thời, nguồn thông tin thực tiễn phải tin cậy, chính thống mang tính chất giáo dục HS.

2.2.4. Mỗi GV cần tiếp cận, học hỏi, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn

Để nâng cao trình độ chuyên môn, phát huy tính tích cực, chủ động của GV trong giảng dạy môn GDKTPL

thì mỗi GV cần tham gia vào các buổi sinh hoạt chuyên môn của Cụm chuyên môn. Để các GV cùng giảng dạy bộ môn trao đổi học thuật, các buổi sinh hoạt chuyên đề, chia sẻ kinh nghiệm, cách xử lý các tình huống xử lý sự phạm khi dạy học. Đây là cơ hội tốt để các GV đặc biệt GV trẻ được gặp gỡ, trao đổi, học hỏi với các đồng nghiệp có kinh nghiệm giảng dạy.

Ngoài ra, GV tham gia các đợt tập huấn chuyên môn của Trường, Sở tổ chức. GV phải có nhận thức, có lòng tự trọng, ước mơ, nhiệt thành vì HS thân yêu. Không ngừng tự học, tự tìm tòi, phải đầu tư chuyên môn thông qua đọc sách, tự nghiên cứu, soạn giảng các tiết học với các nội dung trọng tâm, cốt lõi nhất để HS có thể hiểu bài, nắm kiến thức căn bản nhất ở từng đơn vị bài học.

3. Kết luận

Với mục tiêu xây dựng nền giáo dục với chương trình hiện đại, bắt kịp nhịp phát triển của các nước có nền giáo dục tiên tiến; bước đầu đáp ứng yêu cầu phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực của người học, phục vụ quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ GV đóng vai trò vô cùng quan trọng trong dạy học. Trong điều kiện hiện nay chúng ta đang thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018, sẽ càng khó khăn, nặng nề hơn nếu đội ngũ GV không tự nhận thức nâng cao chất lượng giảng dạy. Vì vậy, qua nghiên cứu vai trò, yêu cầu của bộ môn GDKTPL và thực tế bản thân là GV đang trực tiếp giảng dạy, tác giả thấy cần có những giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng môn GDKTPL của GV THPT hiện nay là vô cùng cấp thiết.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Đình Bảy (chủ biên), Đặng Xuân Điều, Nguyễn Thành Minh, Vũ Văn Thực (2012), Lí luận dạy học môn Giáo dục công dân ở trường trung học phổ thông, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

2. Bộ GD&ĐT (2014), Dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo định hướng phát triển năng lực HS, Tài liệu tập huấn.

3. Bộ GD&ĐT (2018), Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT).

4. Trần Thị Mai Phương, Nguyễn Ngọc Bích (2019), Bồi dưỡng đạo đức nghề giáo trong bối cảnh hiện nay, Kí yếu hội thảo quốc gia “Đạo đức nhà giáo trong bối cảnh hiện nay”. NXB Đại học Huế.

PHÁT HUY TÍNH TÍCH CỰC CHÍNH TRỊ CỦA THANH NIÊN QUÂN ĐỘI TRONG THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 29-NQ/TW CỦA BỘ CHÍNH TRỊ VỀ “CHIẾN LƯỢC BẢO VỆ TỔ QUỐC TRÊN KHÔNG GIAN MẠNG”

Nguyễn Xuân Quang*, Nguyễn Trường Minh, Nguyễn Minh Khang**

ABSTRACT

Defending the Fatherland in cyberspace is a principled requirement, an important content in the overall strategy of National Defense in the new period. This is the duty and responsibility of the entire Party, people, army and the whole political system, in which the People's Army and the People's Public Security are the core forces. To carry out this task with quality and efficiency, it is necessary to promote the awareness, attitude and especially the political positivity of each cadre, party member and people, including the army youth force. .

Keywords: Positivity; military youth; cyberspace

Received: 03/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng là yêu cầu có tính nguyên tắc, là nội dung quan trọng trong tổng thể chiến lược Bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ mới. Đại hội XIII của Đảng xác định: cần phải “Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, của các cấp, các ngành, của mỗi cán bộ, đảng viên và người dân đối với nhiệm vụ tăng cường quốc phòng, an ninh, Bảo vệ Tổ quốc” [1]. Phát huy tính tích cực chính trị trong thực hiện nhiệm vụ Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng của cán bộ, đảng viên và người dân trở thành vấn đề cấp thiết, trực tiếp góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm, định hướng chính trị, tư tưởng, điều chỉnh thái độ, hành vi của con người, đồng thời nâng cao tinh thần cảnh giác cách mạng, tích cực đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc trên không gian mạng. Bài báo nghiên cứu Phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện nghị quyết số 29-NQ/TU của Bộ Chính trị về “Chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng”.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị

Là một bộ phận của thế hệ trẻ cả nước, đã và đang đảm nhiệm những công việc khó khăn, vất vả, đầy gian

khô, hy sinh để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, thanh niên trong Quân đội là lực lượng đông đảo, có tiềm năng lớn; là lực lượng dự bị hùng hậu của Đảng, lực lượng bổ sung, kế tục đội ngũ cán bộ cho Quân đội; luôn xung kích, đi đầu trong mọi nhiệm vụ, trên mọi mặt trận, làm lan tỏa, phát huy phẩm chất cao quý “Bộ đội Cụ Hồ” thời kỳ mới. Đặc biệt, trong phòng, chống đại dịch Covid-19, thanh niên Quân đội cùng với các lực lượng trong toàn quân đã thực sự là chỗ dựa vững chắc, tin cậy của Đảng, Nhà nước và Nhân dân, xứng đáng là Quân đội của Nhân dân, vì nhân dân phục vụ. Do vậy, tìm ra những giải pháp tác động, kích thích, phát huy tính tích cực chính trị, tiềm năng sáng tạo để họ tích cực, chủ động trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị về “Chiến lược Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng” là vấn đề rất quan trọng hiện nay.

Có thể hiểu, tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị là toàn bộ sự tự giác, chủ động, hăng hái, nhiệt tình, sáng tạo, nỗ lực cao của học viên trong lĩnh hội tri thức, kỹ năng, kỹ xảo phát triển năng lực về bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả bảo vệ tổ quốc trong tình hình mới. Đó là sự học tập, nghiên cứu và hiện thực hóa Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị về “Chiến lược Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng” vào thực tiễn công tác tại đơn vị.

Hiện nay, dưới sự tác động của “cuộc cách mạng

*Đại tá, TS, Trường Sĩ quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

**HV Trường Sĩ quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, tạo ra cả thời cơ và thách thức đối với mỗi quốc gia dân tộc. Những vấn đề toàn cầu như: Bảo vệ hòa bình, an ninh con người, thiên tai, dịch bệnh, an ninh xã hội và an ninh phi truyền thống nhất là an ninh mạng... tiếp tục diễn biến phức tạp”. Một số quốc gia đang âm thầm tiến hành các hoạt động trinh sát, giám sát, tình báo, bí mật kiểm soát hệ thống mạng, tạo thế trận, sẵn sàng tiến công xâm phạm độc lập chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ của Việt Nam trên không gian mạng. Trong đó, các thế lực phản động, chống đối tăng cường sử dụng không gian mạng để tuyên truyền, xuyên tạc tình hình đất nước, kích động biểu tình, bạo loạn gây mất ổn định về kinh tế, chính trị, xã hội với sự gia tăng cả về cấp độ, mật độ, tần suất và lưu lượng cùng những chiêu thức, thủ đoạn hết sức tinh vi, thâm hiểm như: tung tin thất thiệt, mị dân, đánh lộn sòng đen trắng, xuyên tạc lịch sử, bôi nhọ, nói xấu Đảng và chế độ, chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân tộc... điều đó, đã tác động sâu sắc đến nhận thức, thái độ, hành vi và tính tích cực chính trị của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, nhân dân, trong đó có lực lượng thanh niên quân đội. Vì vậy, mỗi chúng ta cần phải nhận thức đúng đắn bản chất, âm mưu, thủ đoạn của kẻ thù trong tình hình mới; nâng cao nhận thức, thái độ, trách nhiệm của mình trong thực tiễn đấu tranh với các quan điểm sai trái, thù địch; chủ động xác định nội dung, hình thức, phương pháp đấu tranh phù hợp, góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi nhiệm vụ Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng.

Nghị quyết số 29-NQ/TW về “Chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng” ra đời đã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa trong tình hình mới, Nghị quyết đã xác định các nội dung cơ bản về an toàn an ninh mạng và chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng với những nội dung cụ thể, toàn diện, xác định vị trí, vai trò, trách nhiệm từng chủ thể, lực lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ tổ quốc trong tình hình mới. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị bàn về vai trò của an ninh mạng, mối đe dọa từ không gian mạng đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong tình hình hiện nay; từ đó nâng cao nhận thức, trách nhiệm phòng ngừa, ngăn chặn và đấu tranh có hiệu quả các âm mưu, thủ đoạn chống phá của các thế lực thù địch trên không gian mạng, góp phần giữ vững ổn định tình hình an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội, xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc trong tình hình mới.

Tuy nhiên, do có những hạn chế nhất định về trình độ, kinh nghiệm sống nên lực lượng thanh niên trong Quân đội cũng dễ bị lôi kéo, kích động, dễ có tâm lý chán nản, bi quan trước những thất bại, vấp ngã. Bên cạnh đó, mặt trái của cơ chế thị trường cũng như của các phương tiện truyền thông hiện đại, nhất là mạng xã hội, internet tác động không nhỏ đến nhận thức, tư tưởng, tình cảm và hành động của lực lượng thanh niên. Những đặc điểm đó cũng chính là cơ hội để các thế lực thù địch “đổ mồi” đến thanh niên Quân đội và coi lực lượng này là đối tượng, mục tiêu chủ yếu để tuyên truyền, chống phá, nhằm “phi chính trị hóa” Quân đội. Trước những thủ đoạn chống phá hết sức tinh vi, thâm độc của các thế lực thù địch, không ít thanh niên Quân đội đã có những biểu hiện phai nhạt lý tưởng, xa rời mục tiêu, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Cá biệt, một số cán bộ, đoàn viên, thanh niên có biểu hiện mơ hồ, mất cảnh giác, còn vi phạm pháp luật Nhà nước, kỷ luật Quân đội, ảnh hưởng đến phẩm chất tốt đẹp “Bộ đội Cụ Hồ”, tạo cơ hội để các thế lực thù địch lợi dụng xuyên tạc, chống phá.

Với vị trí, vai trò và thực trạng trên không chỉ ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị Quân đội mà còn đe dọa trực tiếp đến tương lai của đất nước. Do đó, cần phát huy trách nhiệm của cấp ủy, chỉ huy và tổ chức quần chúng, trong đó có thanh niên Quân đội trong việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch hiện nay. Để đạt hiệu quả các đơn vị cần tiến hành đồng bộ những giải pháp cơ bản sau:

2.2. Giải pháp phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị về “Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng”

2.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể, lực lượng phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa quyết định đến phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ chính trị về “Chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng”. Thực hiện tốt giải pháp này không chỉ tạo sự chuyển biến về nhận thức, thống nhất ý chí, hành động của các chủ thể mà còn tạo nên sự đồng thuận cao cho các lực lượng trong quá trình phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội. Bởi vì, xuất phát từ mối quan hệ biện chứng giữa nhận thức và

hành động theo quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin: nhận thức là cơ sở nền tảng của hành động, có nhận thức đúng đắn thì tất yếu sẽ có động cơ đúng đắn. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định, tư tưởng đúng thì hoạt động mới khỏi sai lệch và mới làm tròn nhiệm vụ cách mạng được. Các chủ thể, lực lượng có nhận thức đúng, đầy đủ, sâu sắc là cơ sở để họ có thái độ, động cơ đúng đắn, trách nhiệm cao, năng lực tốt, sự phối hợp chặt chẽ đối với quá trình phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ chính trị về “Chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng”. Để thực hiện tốt giải pháp này cần thực hiện tốt một số nội dung cơ bản như tăng cường tuyên truyền, giáo dục đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các Chỉ thị, Nghị quyết, hướng dẫn của cấp trên về thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ chính trị cho các chủ thể, lực lượng; xác định rõ vai trò, trách nhiệm cụ thể của các chủ thể, lực lượng trong phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ chính trị về “Chiến lược bảo vệ tổ quốc trên không gian mạng”.

2.2.2. Nâng cao tính tích cực, chủ động, tự giác của thanh niên quân đội trong bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng

Thực tiễn cho thấy, quá trình phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị về “Chiến lược Bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng”, các tổ chức, các lực lượng lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn là yếu tố quan trọng, không thể thiếu, song yếu tố giữ vai trò quyết định trực tiếp tới chất lượng, hiệu quả của quá trình này lại phụ thuộc vào động cơ, thái độ, trách nhiệm, tính tích cực, tự giác, chủ động của lực lượng này.

2.2.3. Đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng

Đây biện pháp quan trọng trong phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội. Nội dung, hình thức, phương pháp là những yếu tố thường xuyên vận động, biến đổi theo tình hình thực tiễn. Nếu nội dung phát huy tính tích cực chính trị phù hợp từng thời điểm và bám sát yêu cầu, nhiệm vụ; hình thức tổ chức phong phú, đa dạng; phương pháp tiến hành cụ thể, sáng tạo thì hoạt động phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW đạt hiệu quả cao, có ý nghĩa thiết thực. Ngược lại, nếu nội dung phát huy tính tích cực chính trị còn thô sơ,

hình thức đơn điệu, phương pháp tiến hành không linh hoạt thì chất lượng đạt được sẽ không cao. Vì vậy, cần chú trọng đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp tiến hành như: Xác định chính xác, phù hợp nội dung phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW; tăng cường và vận dụng linh hoạt, sáng tạo, đa dạng hóa các hình thức, phương pháp phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW.

2.2.4. Đáp ứng nhu cầu, lợi ích chính đáng của thanh niên quân đội trong bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng

Đáp ứng nhu cầu, lợi ích chính đáng của lực lượng thanh niên quân đội là giải pháp cơ bản, nhằm tạo ra động lực nội tại góp phần phát huy tính tích cực chính trị của lực lượng này trong quá trình thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW. Hơn nữa, tính tích cực chính trị của lực lượng thanh niên quân đội chỉ được hình thành và phát triển bền vững trên cơ sở giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích của họ và xã hội, nếu nhu cầu lợi ích chính đáng được đáp ứng sẽ là cơ sở để xây dựng động cơ, thái độ, trách nhiệm và hành động cách mạng đúng đắn.

3. Kết luận

Bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng hiện nay. Đó là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân; trong đó có đội ngũ thanh niên - chủ nhân tương lai của nước nhà nói chung, tuổi trẻ Quân đội nói riêng. Đây là nhiệm vụ rất khó khăn, nhiều thử thách. Tiếp nối truyền thống mỗi thanh niên quân đội cần ý thức rõ vị trí vai trò của mình từ đó phát huy tính tích cực chính trị trong bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, tr.106-107, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, tr.161, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập I, II, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
4. Ban Tuyên giáo Trung ương (2020), Thông tin tham khảo dành cho báo cáo viên, tháng 01/2020.

VAI TRÒ CÁN BỘ ĐẠI ĐỘI TRONG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG NGOẠI KHÓA CHO HỌC VIÊN Ở TRƯỜNG SĨ QUAN CHÍNH TRỊ

Nguyễn Văn Muôn*

ABSTRACT

Organizing extracurricular activities at the School of Political Officers is an important content in the process of training political cadres at the divisional level to meet the training requirements of the University. Extracurricular activities contribute to consolidating and improving the qualifications, capacity, working style, and problem-solving skills of political cadres. At the same time, thoroughly grasp and well implement the goal of education and training innovation under the motto of transforming the educational process from mainly equipping knowledge to comprehensive development of learners' capacity and qualities; Learning goes hand in hand with practice, theory with practice, building a smart school.

Keywords: *Extracurricular activities; company officers; Student at the Graduate School of Politics.*

Received: 06/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Hoạt động ngoại khóa của học viên ở Trường Sĩ quan Chính trị là hoạt động có mục đích, có tổ chức của lãnh đạo, chỉ huy và của học viên ngoài thời gian học tập chính thức để bồi dưỡng, bổ trợ, mở rộng kiến thức, tác phong, kinh nghiệm thực tiễn công tác về quân sự, chính trị, hậu cần kỹ thuật, thể lực góp phần nâng cao trình độ năng lực của cán bộ chính trị cấp phân đội đáp ứng yêu cầu là người chủ trì về chính trị tại đơn vị sau khi tốt nghiệp ra trường. Tổ chức hoạt động ngoại khóa là vấn đề quan trọng góp phần bồi dưỡng, hướng dẫn, bổ sung, bổ trợ kiến thức, phương pháp tác phong công tác; phát triển và rèn luyện các kỹ năng, kỹ xảo, bản lĩnh, kinh nghiệm thực tế công tác cho học viên. Nội dung của hoạt động ngoại khóa toàn diện, bao gồm tất cả các lĩnh vực về quân sự, chính trị, hậu cần, kỹ thuật, thể lực. Đội ngũ cán bộ đại đội quản lý học viên là người thường xuyên, trực tiếp quản lý, giáo dục rèn luyện và tổ chức các hoạt động ở đơn vị cho học viên trong đó có hoạt động ngoại khóa.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vai trò của cán bộ đại đội trong tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên ở Trường Sĩ quan Chính trị

2.1.1. Là lực lượng trực tiếp tham mưu, đề xuất về nội dung, hình thức tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên, góp phần hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của mình

Cán bộ đại đội ở Trường Sĩ quan Chính trị là cán bộ quản lý giáo dục, trực tiếp giáo dục, rèn luyện học viên

về mọi mặt trong nhà trường; có vai trò quan trọng nâng cao chất lượng học tập, công tác của học viên đáp ứng mục tiêu yêu cầu đào tạo, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chính trị cấp phân đội cho toàn quân. Là những người trực tiếp tham mưu, đề xuất với cấp ủy, chỉ huy các cấp và cơ quan chức năng về nội dung, hình thức tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên. Xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ quản lý, giáo dục, rèn luyện học viên, cán bộ đại đội quản lý học viên là người trực tiếp cùng ăn, ở, sinh hoạt, học tập, công tác với học viên, trực tiếp nắm, quản lý mọi mặt của học viên bao gồm cả tư tưởng, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực; chủ động nắm bắt kịp thời những vấn đề tư tưởng phát sinh, những mâu thuẫn, đoàn kết trong đơn vị, các biểu hiện dao động tư tưởng, những hạn chế, khuyết điểm về năng lực công tác; từ đó đề xuất những nội dung, hình thức, biện pháp tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên sát với đặc điểm, thực tiễn của từng đơn vị. Đồng thời trực tiếp tham mưu cho cấp ủy, người chỉ huy, cơ quan chức năng những nội dung chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức hoạt động ngoại khóa đối với học viên gắn với hoàn thiện các tiêu chí đánh giá năng lực thực hành của học viên theo từng năm học và cả khóa học.

Hiện nay trong bối cảnh khoa học, kỹ thuật phát triển mạnh mẽ thì quốc gia và tổ chức nào có chất lượng nhân tố con người tốt hơn sẽ phát triển nhanh hơn, bền vững hơn. Điều đó cho thấy, chất lượng xây dựng Quân đội ta phụ thuộc rất lớn vào công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, sĩ quan trong các nhà trường quân đội. Trường Sĩ

*Trung tá, TS. Trường Sĩ quan Chính trị, Bộ Quốc phòng

quan Chính trị là cơ sở đào tạo cán bộ chính trị cấp phân đội cho toàn quân, trước bối cảnh đổi mới giáo dục đào tạo theo hướng phát triển năng lực của người học. Để thực hiện chủ trương xây dựng nhà trường thông minh, đặt ra yêu cầu cao đối với tất cả các lực lượng sư phạm trong toàn trường, trong đó có trọng trách của cán bộ đại đội quản lý học viên.

2.1.2. Cán bộ đại đội có vai trò quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học của nhà trường

Phát huy tốt vai trò, trách nhiệm là động lực tinh thần vô cùng mạnh mẽ giúp cán bộ đại đội quản lý học viên khắc phục mọi khó khăn, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Nếu cán bộ đại đội không phát huy tốt vai trò trách nhiệm, đặc biệt là trong hoạt động ngoại khóa cho học viên thì sẽ mất đi vai trò giáo dục, định hướng người học; củng cố nội dung kiến thức, kỹ năng, phương pháp, tác phong công tác của người cán bộ chính trị. Bởi lẽ, đối với cán bộ, sĩ quan nói chung, cán bộ chính trị nói riêng, để hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ trên cương vị công tác sau này thì cần phải thường xuyên học tập, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức, biện pháp, trong đó tự học tập và phát huy vai trò là một phương thức cơ bản của giáo dục. Một người, dù tài giỏi đến đâu mà không được bồi dưỡng kiến thức thường xuyên cũng sẽ khó có thể khẳng định được vị thế, vai trò của mình trong tổ chức. Từ xưa đến nay, trong hoạt động chính trị - xã hội, phát huy vai trò của bản thân luôn là một tiêu chí để đào tạo, sử dụng, bố trí cán bộ. Đối với Đảng ta, luôn luôn coi trọng phương thức tự học, tự rèn, tự tu dưỡng và đề cao phát huy vai trò của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ đại đội quản lý học viên phải phát huy tốt vai trò trong các hoạt động để làm mực thước đưa đường lối của Đảng vào cuộc sống. Phát huy tốt vai trò của cán bộ đại đội trong tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên không chỉ góp phần củng cố kiến thức, niềm tin của học viên mà còn là điều kiện tiên quyết để giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học

2.2. Cán bộ đại đội Trường SQCT là lực lượng trực tiếp tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho học viên ở đơn vị

Cán bộ đại đội là “người thầy trực tiếp”, “người thầy thứ hai” trong suốt quá trình quản lý, giáo dục, rèn luyện học viên, là lực lượng trực tiếp duy trì, tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho học viên ở đơn vị, để học viên hoàn thiện về phẩm chất, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, phương pháp tác phong công tác, đủ khả năng

hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ trên cương vị công tác sau khi tốt nghiệp ra trường. Chất lượng hoạt động ngoại khóa phụ thuộc vào nhiều yếu tố nhưng quan trọng và trực tiếp là năng lực tổ chức hoạt động ngoại khóa của cán bộ đại đội, các yếu tố khác tác động, ảnh hưởng ít hay nhiều; nông hay sâu đều thông qua hoạt động và năng lực của cán bộ đại đội. Đồng thời, cán bộ đại đội cũng trực tiếp duy trì các nề nếp chế độ ngày, tuần và các hoạt động ở đơn vị; đây là những hoạt động, các chế độ nề nếp mà người học viên sau khi tốt nghiệp ra trường là người trực tiếp tiến hành. Theo đó, cán bộ đại đội quản lý học viên trực tiếp tổ chức, hướng dẫn phương pháp, kỹ năng, kinh nghiệm công tác cho học viên, bảo đảm học viên sau khi tốt nghiệp sẽ có trình độ, năng lực, kiến thức, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Tùy theo đặc điểm, tình hình của mỗi đơn vị, khả năng nhận thức, thực tiễn hoạt động của mỗi nhóm học viên, cán bộ đại đội chủ động lựa chọn, xây dựng kế hoạch, bồi dưỡng, giao nhiệm vụ cho các lực lượng nòng cốt và tổ chức thực hiện kế hoạch. Cán bộ đại đội là chủ thể trực tiếp chỉ đạo, tổ chức thực hiện, xác định nội dung, hình thức cần tập trung tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên. Gắn với từng nội dung, hình thức, cán bộ đại đội trực tiếp chỉ đạo các nội dung, hình thức, phương pháp tổ chức phù hợp, trên cơ sở phát huy thế mạnh của từng nhóm học viên, đặc điểm của từng đơn vị. Đồng thời, trực tiếp đề ra các nội dung, hình thức và biện pháp tổ chức phù hợp để phát huy vai trò của các tổ chức, các lực lượng trong đơn vị; huy động cơ sở vật chất, các phương tiện kỹ thuật và các điều kiện bảo đảm triển khai nhiệm vụ tổ chức hoạt động ngoại khóa có chất lượng, hiệu quả.

2.3. Cán bộ đại đội quản lý học viên Trường Sĩ quan Chính trị là lực lượng nòng cốt, gương mẫu đi đầu trong tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên

Thực hiện “nói đi đôi với làm”, cán bộ đại đội quản lý học viên trực tiếp tham gia vào các hoạt động ngoại khóa trên các lĩnh vực như: Giáo dục và đào tạo, trực tiếp tiến hành công tác đảng, công tác chính trị, công tác hành chính quân sự, rèn luyện thể lực... của nhà trường. Bên cạnh đó, thực hiện nghiêm chức trách, nhiệm vụ được giao, đặt ra yêu cầu để người cán bộ đại đội quản lý học viên phải luôn chủ động, là lực lượng nòng cốt, gương mẫu, tiên phong đi đầu trong tổ chức các hoạt động ở đơn vị nói chung và hoạt động ngoại khóa nói riêng. Đây chính là vai trò “nêu gương” của cán bộ quản lý học viên, góp phần lan tỏa tinh thần, trách nhiệm thực

hiện nhiệm vụ, là tấm gương sáng để học viên noi theo.

Tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên, vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ đại đội, trước hết biểu hiện ở tính tiên phong: Tiên phong trong nhận thức về vị trí vai trò của hoạt động ngoại khóa đối với học viên, tích cực tự bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực của mình, nhất là kỹ năng cần thiết để tham gia vào hoạt động ngoại khóa, tiên phong trong hoạt động thực tiễn ở đơn vị. Cán bộ đại đội phải là mẫu hình lý tưởng của học viên, tấm gương của cán bộ đại đội quản lý học viên có ảnh hưởng trực tiếp tới nhân cách của họ. Phương pháp, tác phong công tác của cán bộ đại đội luôn để lại dấu ấn sâu đậm trong phương pháp, tác phong công tác của học viên sau khi ra trường.

2.4. Cán bộ đại đội Trường Sĩ quan Chính trị là người kiểm tra, đánh giá kết quả tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên

Kiểm tra, đánh giá luôn có vai trò hết sức quan trọng trong quy trình quản lý hoạt động dạy học trong các nhà trường. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, kết quả hoạt động thực tiễn như thế nào phụ thuộc rất lớn vào công tác kiểm tra, đánh giá được tiến hành ra sao. Người khẳng định: Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích. Theo đó, vai trò của cán bộ nói chung, cán bộ đại đội ở Trường Sĩ quan Chính trị nói riêng trong tổ chức hoạt động ngoại khóa, có phát huy được trong thực tiễn hay không cũng phụ thuộc vào một phần rất lớn chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá. Trọng tâm là thông qua thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá của các tổ chức. Làm tốt khâu kiểm tra, đánh giá cũng có nghĩa cán bộ đại đội thể hiện được vai trò chủ thể trực tiếp trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo trong tổ chức hoạt động ngoại khóa ở đơn vị.

Sơ, tổng kết rút kinh nghiệm tổ chức hoạt động ngoại khóa đối với học viên là một chế độ công tác của các tổ chức, cũng là khâu quan trọng trong tổ chức thực hiện của người cán bộ. Vai trò chủ thể trực tiếp quyết định đến chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá; đồng thời cũng thông qua kiểm tra, đánh giá để kịp thời sơ, tổng kết rút kinh nghiệm trong tổ chức hoạt động ngoại khóa đối với học viên; biểu hiện cụ thể: ở chỗ trực tiếp xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, hình thức, phương pháp thực hiện... Việc kiểm tra, đánh giá có đạt được mục tiêu hay không phụ thuộc rất lớn đến trình độ, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của cán bộ các cấp, trong đó có cán bộ đại đội.

Với chức trách, nhiệm vụ của mình, cán bộ đại đội tiến hành kiểm tra, đánh giá kết quả tổ chức hoạt động ngoại khóa đối với học viên nhằm nhân rộng, phát triển những cách làm hay, những mô hình tiêu biểu, những điển hình tiên tiến, xuất sắc; đồng thời, kịp thời điều chỉnh, uốn nắn những cá nhân, tổ chức, đoàn thể chưa thực hiện tốt nhiệm vụ. Việc kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động tổ chức hoạt động ngoại khóa đối của học viên được tiến hành theo kế hoạch của đơn vị và cấp trên. Nội dung kiểm tra tập trung vào quan điểm, kiến thức, phương pháp hoạt động, thực hiện kế hoạch, kết quả hoạt động như thế nào. Quá trình tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả, cán bộ đại đội cần nêu cao tinh thần, trách nhiệm, đánh giá khách quan, trung thực, chính xác kết quả hoạt động. Tiến hành kiểm tra đến tất cả các khâu, các bước và cả học viên; trong đó chú trọng vào những học viên có trình độ và năng lực còn hạn chế. Kết hợp hài hòa, sáng tạo, linh hoạt giữa các nội dung, hình thức đánh giá khác nhau, tránh cứng nhắc dập khuôn, máy móc.

3. Kết luận

Vai trò của cán bộ đại đội quản lý học viên ở các nhà trường quân đội có ý nghĩa quan trọng và hết sức cần thiết, nhà trường cần xây dựng đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực chuyên môn, tiêu biểu về phẩm chất chính trị, giữ vững bản chất, lập trường giai cấp công nhân, kiên định, vững vàng trước mọi khó khăn thử thách, nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; thật sự là tấm gương sáng để học viên noi theo; góp phần quan trọng nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của các trường sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay. Để làm tốt nhiệm vụ, cán bộ đại đội phải không ngừng nỗ lực tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ mọi mặt; vừa quản lý quá trình học tập của học viên, vừa theo dõi, nắm kiến thức môn học.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng bộ Quân đội (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Quân đội lần thứ XI, Văn phòng QUTW, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập I, II, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
3. Đảng bộ Trường Sĩ quan Chính trị (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Sĩ quan Chính trị lần thứ X, Hà Nội.
4. Đảng ủy Trường Sĩ quan Chính trị (2021), Nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn 2021- 2025, số 117 ngày 20/01/2021, Hà Nội.

ĐỔI MỚI NỘI DUNG, ĐA DẠNG HÓA HÌNH THỨC, BIỆN PHÁP NÂNG CAO Ý THỨC PHÁP LUẬT CHO HỌC VIÊN HỆ 2, HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ

Thái Phi*

ABSTRACT

Unit 2 is one unit of Political Academy, which manages directly, educates, trains and improves political stance for students to become social science and military humanity lecturers. The law and discipline implementation by students of Unit 2 plays a very important role. In order to raise legal awareness for students of Unit 2, it is necessary to carry out many solutions, including innovating the content, diversifying forms, and taking measures to raise their legal consciousness.

Keywords: Content, method, consciousness, law, politics

Received: 01/10/2022; Accepted: 15/10/2022; Published: 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Hệ 2 (Hệ Sư phạm) là đơn vị trực thuộc Học viện Chính trị (HVCT) là nơi trực tiếp quán triệt và triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết, hướng dẫn của cấp trên. Có nhiệm vụ quản lý, giáo dục, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị cho HV đào tạo giảng viên khoa học xã hội và nhân văn quân sự. Việc chấp hành pháp luật, kỷ luật của HV có vai trò rất quan trọng đến kết quả hoàn thành nhiệm vụ của Hệ 2 nói riêng và của HVCT nói chung; đòi hỏi cao về phẩm chất, năng lực nói chung, ý thức pháp luật (YTPL) nói riêng.

Vì vậy, nâng cao YTPL là một nội dung quan trọng của công tác giáo dục, rèn luyện HV; góp phần bổ sung, cập nhật kiến thức pháp luật, bồi dưỡng tình cảm, ý chí, trách nhiệm sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật, giúp cho mọi HV tự giác chấp hành nghiêm pháp luật Nhà nước, điều lệnh, kỷ luật Quân đội và các chế độ quy định của đơn vị; là biện pháp quan trọng tạo nên chất lượng đội ngũ HV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Trong những năm qua, mặc dù đã được quan tâm và tiến hành thường xuyên và đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận nhưng việc nâng cao YTPL của HV Hệ 2 vẫn tồn tại một số hạn chế, đặc biệt là về việc đổi mới nội dung, đa dạng hình thức, biện pháp nâng cao YTPL của HV. Do đó, cần phải có sự đánh giá những kết quả đạt được và những hạn chế còn tồn tại trong công tác này để đưa ra giải pháp khắc phục.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đánh giá chung về nội dung, hình thức, phương pháp nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT thời gian qua

2.1.1. Công tác nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT từng bước được đổi mới về nội dung, đa dạng hóa về hình thức, phương pháp

Thời gian qua, do nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT, các chủ thể đã rất quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch, nội dung, hình thức, phương pháp nâng cao YTPL. Vì vậy, nội dung nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT về cơ bản phù hợp với đối tượng, đảm bảo tính khoa học, thiết thực và khả thi.

Nội dung nâng cao YTPL của đội ngũ GV đã bảo đảm những thông tin về pháp luật và thực tiễn thi hành, bảo vệ pháp luật của Nhà nước (Hiến pháp, pháp luật về hình sự, dân sự, hành chính, giáo dục, y tế, giao thông, hôn nhân và gia đình, điều lệnh, kỷ luật Quân đội và các chế độ, quy định của Học viện), bồi dưỡng cho HV những nhận thức, tình cảm đúng đắn, niềm tin vào pháp luật, rèn luyện khả năng sử dụng những tri thức, hiểu biết về pháp luật để phân tích, luận giải, phê phán một cách có căn cứ khoa học về những vấn đề thực tiễn, làm cơ sở định hướng và lựa chọn hành vi pháp lý, cách xử sự đúng pháp luật hoặc phù hợp với các quan hệ xã hội cụ thể trong quá trình học tập, công tác và đời sống.

Điểm nổi bật trong nâng cao YTPL cho các đối tượng trong Học viện nói chung, trong đó có đội ngũ HV là lãnh đạo, chỉ huy các cơ quan, đơn vị đã triển khai đầy đủ các chương trình, đề án, kế hoạch, công tác giáo dục, phổ biến pháp luật, cụ thể hóa chương trình, nội dung bồi dưỡng YTPL cho HV tạo sự thống nhất trong tổ chức thực hiện của toàn trường. Nội dung

*Hệ 2, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

nâng cao YTPL được lựa chọn phù hợp với những vấn đề thời sự của đất nước, của Quân đội, phù hợp với đặc điểm tình hình, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, với đặc điểm của HV.

Trên cơ sở nội dung và kế hoạch công tác hàng năm, các chủ thể lãnh đạo, quản lý đã bám sát, vận dụng khá linh hoạt các hình thức nâng cao YTPL cho HV, tiến hành xây dựng kế hoạch bồi dưỡng YTPL cho HV theo từng chuyên đề; theo từng cuộc thi tìm hiểu về pháp luật, lồng ghép trong hội diễn văn nghệ quần chúng, giao lưu văn hóa - văn nghệ, sinh hoạt tập thể, sinh hoạt đoàn thanh niên, công đoàn, phụ nữ...

Các cơ quan, đơn vị đã sử dụng tổng hợp các biện pháp tác động đến phương pháp nâng cao YTPL cho HV. Với từng nội dung nâng cao YTPL đã có sự chuẩn bị khá kỹ lưỡng các phương pháp giáo dục, biết kết hợp khá tốt phương pháp giáo dục thuyết phục với các biện pháp hành chính, biểu dương và khen thưởng với xử phạt. Kết quả điều tra xã hội HVc về các hình thức nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT hiện nay cho thấy, có 71,0% thông qua bài giảng pháp luật, 93,0% thông qua Ngày pháp luật, 81,0% thông qua tuyên truyền qua hệ thống truyền thanh nội bộ, 60,0% thông qua tủ sách pháp luật và 55,0% thông qua các hình thức khác (Thái Phi, 2022, PL1).

Cấp ủy, cán bộ chủ trì các cơ quan, đơn vị đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng YTPL cho đội ngũ HV. Hàng năm đã tiến hành kiểm tra YTPL của đội ngũ HV. Hình thức kiểm tra là thông qua việc thi, kiểm tra học tại chức theo kế hoạch và kiểm tra đột xuất, lồng ghép trong kế hoạch kiểm tra việc xây dựng chính quy, chấp hành kỷ luật tại các cơ quan, đơn vị. Nội dung kiểm tra tập trung chủ yếu vào việc phổ biến, quán triệt chỉ thị, hướng dẫn, kế hoạch bồi dưỡng YTPL cho đội ngũ HV của cấp trên; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tại cơ quan, đơn vị. Thông qua kiểm tra đã góp phần chỉ ra được những ưu điểm, khuyết điểm, nguyên nhân, trách nhiệm, đánh giá được kết quả bồi dưỡng YTPL của đội ngũ HV và rút ra được một số kinh nghiệm chỉ đạo tổ chức thực hiện bồi dưỡng YTPL của đội ngũ HV.

2.1.2. Xác định nội dung và hình thức, biện pháp nâng cao YTPL vẫn bộc lộ một số hạn chế nhất định

Nội dung nâng cao YTPL còn dàn trải, thiếu tập trung, chưa phù hợp với đối tượng. Có chuyên đề nâng cao YTPL chưa cập nhật và kịp thời quán triệt, chuyên tải văn bản quy phạm pháp luật, văn bản quy phạm nội

bộ đã có hiệu lực thi hành; có giai đoạn còn chưa kịp thời thông tin về tình hình vi phạm pháp luật, tri thức, kinh nghiệm nâng cao nhận thức, rèn luyện thói quen hành vi pháp luật và kỹ năng xử sự khi tham gia các quan hệ xã hội cho nâng cao. Có đơn vị còn tập trung nhiều vào việc chuyển tải tri thức pháp luật mà chưa quan tâm đúng mức đến việc bồi dưỡng tình cảm, niềm tin về pháp luật và duy trì việc rèn luyện thói quen hành vi pháp luật cho HV. Kết quả điều tra xã hội HVc cho thấy, có 73,0% ý kiến cho rằng đơn điệu về nội dung, hình thức (Thái Phi, 2022, PL1).

Hình thức nâng cao YTPL vẫn còn có một số điểm chưa hợp lý. Có đơn vị chỉ chú trọng nhiều đến việc sử dụng các hình thức nâng cao YTPL thiên về đánh giá kiến thức pháp luật, kỷ luật của đối tượng giáo dục mà chưa quan tâm thích đáng đến việc sử dụng các hình thức có xu hướng đánh giá sự biểu đạt tình cảm, niềm tin về pháp luật và thể hiện thói quen hành vi pháp luật của HV. Một số hình thức nâng cao YTPL như lồng ghép nâng cao YTPL trong sinh hoạt tập thể, giao ban, trong thực hiện nhiệm vụ chưa rõ nét, thiếu sáng tạo. Việc phối kết hợp một số hình thức nâng cao YTPL trong cùng một nội dung giáo dục hoặc lồng ghép nội dung nâng cao YTPL trong hội diễn văn nghệ quần chúng hoặc sân khấu hóa nội dung nâng cao YTPL còn ít và chưa khoa học.

Việc tổ chức nâng cao YTPL chưa linh hoạt, còn nặng về phương pháp quản lý hành chính, chưa thực hiện tốt giáo dục thuyết phục; còn tập trung nhiều vào các biện pháp tác động đến tình cảm, nhận thức của đối tượng, chưa đầu tư nhiều cho các biện pháp phát huy vai trò, tính tự giác của các chủ thể và đối tượng cũng như phối hợp chặt chẽ và phát huy vai trò các tổ chức, lực lượng trong nâng cao YTPL. Một số chủ thể nâng cao YTPL còn chưa nghiên cứu kỹ đặc điểm tâm lý đối tượng, nhất là những HV có hoàn cảnh gia đình khó khăn, ở xa HV để lựa chọn sử dụng phương pháp nâng cao YTPL cho phù hợp, hiệu quả.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả nâng cao YTPL những năm qua vẫn còn có hạn chế, thiếu sót, như: Chưa thực hiện kiểm tra đột xuất đối với đơn vị có nhiều cá nhân vi phạm hoặc có dấu hiệu vi phạm pháp luật, kỷ luật; chưa có cuộc kiểm tra với nội dung chuyên sâu về pháp luật. Nội dung kiểm tra còn tập trung nhiều vào việc đánh giá nhận thức, tình cảm, niềm tin về pháp luật, kỷ luật chưa xây dựng được tiêu chí đánh giá và kiểm tra, đánh giá thói quen hành vi pháp luật của HV.

Thời điểm kiểm tra chủ yếu theo kế hoạch đã xác định hoặc khi có vụ việc, có kiểm tra của cấp trên... Vì vậy, việc đánh giá mang tính nhất thời, chưa đánh giá được toàn diện để có biện pháp chỉ đạo tháo gỡ vướng mắc, khắc phục khuyết điểm, hạn chế mang tính cơ bản, hệ thống, khoa học và đồng bộ; hoạt động kiểm tra, đánh giá ở các cấp chưa gắn kết chặt chẽ với hoạt động thi đua, phân loại HV và bình xét đảng viên, đoàn viên, hội viên của các tổ chức. Hoạt động tự kiểm tra, tự đánh giá kết quả nâng cao YTPL chưa được tiến hành thường xuyên, cá biệt có đơn vị còn tổ chức mang tính hình thức, chiếu lệ.

2.2. Giải pháp đổi mới nội dung, đa dạng hóa hình thức, biện pháp nâng cao ý thức pháp luật cho HV Hệ 2, HVCT trong thời gian tới

2.2.1. Đổi mới nội dung nâng cao YTPL cho HV Hệ 2, HVCT

Lựa chọn các nội dung thiết thực trong quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, về pháp luật Nhà nước, kỷ luật Quân đội, về nội dung của Hiến pháp, pháp luật. Nâng cao giác ngộ lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, trước hết tập trung giáo dục làm cho học viên nắm vững thực chất, bản chất cách mạng, khoa học của những quan điểm, nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, đặc biệt là lý luận về luật pháp xã hội chủ nghĩa... xây dựng niềm tin vào tính ưu việt của pháp luật xã hội chủ nghĩa. Nâng cao YTPL cho đội ngũ HV cần trang bị cho HV hiểu biết sâu sắc về tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, giúp HV hiểu rõ nguồn gốc ra đời, giá trị lý luận và thực tiễn trong tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp luật; nâng cao khả năng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào hoạt động thực tiễn thực hiện chức trách, nhiệm vụ và đấu tranh bác bỏ mọi luận điệu xuyên tạc để bảo vệ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng về luật pháp.

Cần chú trọng bồi dưỡng về vẻ đẹp, ý nghĩa, tác dụng của tinh thần thượng tôn pháp luật, ý thức tự giác và hành vi nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật. Đây là nội dung có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong nâng cao YTPL cho HV, góp phần hình thành động cơ chấp hành pháp luật trong sáng, mạnh mẽ cho mỗi cá nhân thông qua con đường cảm xúc, tình cảm. Cần thông qua nhiều nội dung cụ thể, nhiều con đường, biện pháp để mỗi HV

thấy được nhu cầu tự thân, lợi ích thiết yếu và vẻ đẹp của phong cách người quân nhân cách mạng tự giác và gương mẫu chấp hành pháp luật. Trên cơ sở giúp HV giải phóng được tâm lý, tư tưởng gò bó, ép buộc trước các yêu cầu mang tính cưỡng chế của các yêu cầu pháp luật. Khi đạt tới trình độ sâu sắc, tự giác đó, mỗi HV không những trở thành người tự giác chấp hành mà còn tích cực tuyên truyền pháp luật, kỷ luật, góp phần quan trọng trong việc xây dựng nếp sống, tình thân sống và làm việc theo hiến pháp và pháp luật.

Thực hiện nội dung nâng cao YTPL cho HV Hệ 2, HVCT phải bám sát chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm hoạt động để tập định hướng nhận thức, hướng dẫn hành vi sát với yêu cầu chức trách, nhiệm vụ của mỗi HV. Nội dung nâng cao YTPL cho HV Hệ 2, HVCT bám sát, chức năng, nhiệm vụ của, trang bị cho HV những kiến thức về pháp luật, điều lệnh, điều lệ, kỷ luật Quân đội, trên cơ sở đó đề xuất với Đảng, Nhà nước, cấp trên hoạch định những vấn đề chiến lược, sách lược, chủ trương biện pháp xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật của Nhà nước, kỷ luật của Quân đội. Trên cơ sở bảo đảm tính toàn diện, cần phải tập trung có trọng điểm vào dứt điểm những khâu yếu, mặt yếu, tránh chung chung dàn trải, thiếu tính thiết thực, gây tâm lý nhàm chán.

Thường xuyên bám sát thực tiễn, cập nhật thông tin tình hình chấp hành pháp luật, kỷ luật trong Quân đội, Học viện, đơn vị và địa bàn đóng quân. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì các cấp của Hệ 2 cần đề cao trách nhiệm, sâu sát từng người, từng bộ phận, hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng, hoàn cảnh gia đình, nhận thức, kịp thời nắm bắt những vấn đề nảy sinh trong tư tưởng, trong quan hệ của HV, đánh giá đúng thuận lợi, khó khăn, mạnh, yếu trong chấp hành kỷ luật Quân đội, các chế độ quy định của Học viện. Trên cơ sở đó để lựa chọn nội dung nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT hiện nay thiết thực, hiệu quả.

2.2.2. Đa dạng hóa hình thức, biện pháp nâng cao ý thức pháp luật cho HV Hệ 2, HVCT

Để thực hiện tốt nội dung nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT hiện nay cần sử dụng sáng tạo các hình thức, biện pháp. Tuyên truyền phổ biến những gương tốt, những kinh nghiệm hay về quản lý và chấp hành kỷ luật trong các cơ quan, đơn vị. Kết hợp trong các hoạt động tuyên truyền cổ động, thông báo chính trị, sinh hoạt chính trị, sinh hoạt đảng, đoàn, sinh hoạt cán bộ để nêu gương người tốt, việc tốt về chấp hành kỷ luật,

về quản lý kỷ luật và đấu tranh với những hiện tượng vi phạm kỷ luật. Kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục với hướng dẫn hành động, giữa giáo dục tập trung với giáo dục riêng từng người.

Lãnh đạo, chỉ huy các cấp phải có kế hoạch xác định hình thức, biện pháp tập hợp đông đảo các lực lượng trong đơn vị tham gia nâng cao YTPL cho đội ngũ HV. Phân công những cán bộ có nhiều kinh nghiệm, các cán bộ nghiên cứu khoa học, khả năng và uy tín làm lực lượng nòng cốt nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT. Kết hợp chặt chẽ việc động viên với phân công thực hiện, đôn đốc và rút kinh nghiệm nâng cao YTPL cho đội ngũ HV, phát huy vai trò dẫn dắt của hạt nhân nòng cốt. Thường xuyên tổ chức các buổi giao lưu, hội thảo, diễn đàn; mời các chuyên gia đầu ngành có uy tín ở các cơ quan nói chuyện về pháp luật cho đội ngũ HV ở Hệ 2, HVCT. Tạo điều kiện, hỗ trợ về phương tiện, vật chất, kinh phí, thời gian cho các hoạt động này.

Khi kiểm tra, đánh giá, sơ kết, tổng kết nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT phải đánh giá được những ưu điểm, khuyết điểm, chỉ rõ được nguyên nhân và đặc biệt, xác định được trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng trong thực hiện nhiệm vụ nâng cao YTPL cho đội ngũ HV. Gắn việc đánh giá thực hiện chức trách, nhiệm vụ nâng cao YTPL cho đội ngũ HV với bình xét, phân loại của tổ chức đảng và nhận xét cán bộ, bình xét phân loại đảng viên ở đơn vị. Công tác kiểm tra, sơ tổng kết, rút kinh nghiệm nâng cao YTPL cho HV phải được tiến hành thường xuyên, liên tục nhằm phát huy ưu điểm, phát hiện những hạn chế, thiếu sót để kịp thời chấn chỉnh nhận thức, việc làm sai trái trong quá trình nâng cao.

Đẩy mạnh mở rộng hoạt động nghiên cứu chuyên đề về pháp luật để trang bị bồi dưỡng nâng cao kiến thức toàn diện cho HV về pháp luật. Phát động phong trào thi đua tự nghiên cứu nâng cao trình độ kiến thức toàn diện về pháp luật, kỷ luật. Thường xuyên sơ tổng kết phong trào tự học tập, tự nghiên cứu tìm hiểu về pháp luật, kịp thời phát hiện và biểu dương các gương điển hình tiên tiến, có chính sách khích lệ động viên những HV có nhiều cố gắng, đạt nhiều thành tích cao trong tự học tập, tự nghiên cứu tìm hiểu về pháp luật để động viên khuyến khích, cổ vũ mọi người trong toàn Hệ noi theo.

3. Kết luận

Nội dung, hình thức biện pháp là những yếu tố cơ bản, có quan hệ biện chứng với những nhân tố

khác trong quá trình nâng cao YTPL cho HV ở Hệ 2, HVCT. Do nhiệm vụ, tính chất, đặc điểm hoạt động của Hệ 2 là đào tạo giảng viên khoa học xã hội và nhân văn, đòi hỏi nội dung, hình thức, biện pháp nâng cao YTPL cho HV cũng có những nét đặc thù.

Hiện nay, đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chủ động hội nhập quốc tế, trong bối cảnh tình hình thế giới, khu vực diễn biến phức tạp, khó lường. Ở trong nước, bên cạnh những thành tựu to lớn đã đạt được qua 36 năm đổi mới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, chúng ta cũng đang đứng trước những khó khăn, thách thức không thể xem thường; đó là những khó khăn về kinh tế, sự tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường đang làm gia tăng thêm sự phân hóa giàu nghèo, lối sống thực dụng, tệ sùng bái đồng tiền; các tệ nạn xã hội đang tác động hàng ngày, hàng giờ đến cán bộ chiến sĩ trong Quân đội. Do đó, nâng cao YTPL là một trong những nội dung cốt lõi trong xây dựng chất lượng đội ngũ HV ở Hệ 2 hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Quốc phòng (2012), Chỉ thị số 04/CT-BQP về việc Tăng cường quản lý, giáo dục chấp hành kỷ luật, phòng ngừa, ngăn chặn vi phạm pháp luật và vi phạm kỷ luật nghiêm trọng trong Quân đội, Hà Nội.
2. Đảng bộ Học viện Chính trị (2020), Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ Học viện Chính trị lần thứ XVI, Hà Nội.
3. Đỗ Thành Đô (2016), Giáo dục ý thức pháp luật cho sinh viên các trường Đại học ở các tỉnh Trung Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay, Luận án tiến sĩ Triết học, Hà Nội.
4. Thái Phi (2022), Phiếu điều tra xã hội học đối với 100 HV Hệ 2, Học viện Chính trị, tháng 3/2022, Hà Nội.
5. Quốc hội (2012), Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật năm 2012, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Đào Thị Thu (2017), Tổ chức giáo dục pháp luật cho sinh viên các trường đại học quân sự trên địa bàn thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Hà Nội.
7. Nguyễn Văn Vi (2018), Giáo dục pháp luật trong quân đội nhân dân Việt Nam, Luận án tiến sĩ Luật học, Hà Nội.

BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ ĐẢNG VIÊN Ở ĐƠN VỊ CƠ SỞ THEO TÌNH THẦN NGHỊ QUYẾT 847-NQ/QUTW

Nguyễn Văn Cung*

ABSTRACT

On 28th December 2021, the Central Military Commission issued Resolution No. 847-NQ/QUTW to promote the quality of “Bộ đội Cụ Hồ”, resolutely fight individualism in the new situation. The Resolution shows the strategic logical and vision of the Central Military Commission in keeping and promoting the quality of “Bộ đội Cụ Hồ”; at the same time, resolutely fighting off, preventing and repelling individualism. According to the spirit of Resolution 847-NQ/QUTW, the article proposes some important solutions to improve the quality of party members in the basic unit, thereby meet the requirements of building a strong military politically, ideologically, and organizationally, successfully complete the assigned tasks.

Keywords: Measures; quality; party members; basis

Received: 06/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Đảng viên (ĐV) Đảng Cộng sản Việt Nam là chiến sĩ cách mạng trong đội tiên phong của giai cấp công nhân Việt Nam, suốt đời phấn đấu cho mục tiêu, lý tưởng của Đảng, của giai cấp và của dân tộc, luôn đặt lợi ích của Tổ quốc, giai cấp công nhân và nhân dân lao động lên trên hết. Dù ở bất cứ cương vị nào, người ĐV cũng luôn tận tâm, tận lực hoàn thành tốt nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao phó, thực sự là người “đầy tớ” trung thành của nhân dân. ĐV Đảng Cộng sản Việt Nam là nhân tố quan trọng góp phần xây dựng Đảng vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức, đạo đức và cán bộ. Đội ngũ ĐV là nhân tố quyết định năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra “Đảng mạnh là do chi bộ tốt, chi bộ tốt là do các ĐV đều tốt”. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn quan tâm xây dựng đội ngũ ĐV có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có năng lực chuyên môn tốt, góp phần xây dựng tổ chức cơ sở Đảng trong sạch vững mạnh, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phẩm chất Bộ đội Cụ Hồ

Trong kho tàng tri thức, văn hóa dân tộc Việt Nam, danh hiệu “Bộ đội Cụ Hồ” là một nét son độc đáo, trở thành di sản văn hóa đặc sắc hàm chứa giá trị nhân văn đạo đức cao cả của dân tộc Việt Nam thời đại Hồ Chí Minh. Gắn liền với hình ảnh cao đẹp của vị lãnh tụ vĩ đại của nhân dân Việt Nam, người anh hùng giải phóng dân tộc, danh nhân văn hóa thế giới - Hồ Chí

Minh, là những danh hiệu cao quý “Bộ đội Cụ Hồ”, “Bộ đội Ông Ké” được nhân dân suy tôn; bạn bè quốc tế ngưỡng mộ, tin yêu.

Ở bất cứ nơi đâu, trong thời bình hay thời chiến, hình ảnh “Bộ đội Cụ Hồ” luôn là mẫu hình tiêu biểu mà mỗi người dân Việt Nam luôn hướng tới để hoàn thiện nhân cách bản thân. Phẩm chất Bộ đội Cụ Hồ là một hệ thống chuẩn mực, giá trị tư cách đạo đức của người quân nhân cách mạng, bắt nguồn từ bản chất giai cấp công nhân của Đảng Cộng sản Việt Nam, thấm đượm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng quân đội kiểu mới của giai cấp vô sản, trở thành một biểu tượng sáng ngời của chủ nghĩa anh hùng cách mạng, được hình thành, phát triển trong suốt quá trình xây dựng, chiến đấu, trưởng thành của Quân đội nhân dân Việt Nam. Phẩm chất đó tựu trung ở lời khen ngợi của Bác Hồ: “Quân đội ta trung với Đảng, hiếu với dân, sẵn sàng chiến đấu hy sinh vì độc lập tự do của Tổ quốc, vì chủ nghĩa xã hội. Nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, khó khăn nào cũng vượt qua, kẻ thù nào cũng đánh thắng”. Phẩm chất đó bắt nguồn từ bản chất giai cấp công nhân của Đảng Cộng sản Việt Nam, thấm đượm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng quân đội kiểu mới của giai cấp công nhân và phản ánh sự tin yêu, quý trọng, thừa nhận, tôn vinh của nhân dân là Bộ đội Cụ Hồ; trở thành một biểu tượng sáng ngời của chủ nghĩa anh hùng cách mạng, được hình thành, phát triển trong suốt quá trình xây dựng, chiến đấu và trưởng thành của Quân đội nhân dân Việt Nam.

Lịch sử xây dựng, chiến đấu và trưởng thành của

*Thượng tá, ThS.Trường Sĩ quan Pháo Binh, Bộ Quốc phòng

Quân đội nhân dân Việt Nam cũng chính là lịch sử hình thành, bổ sung và phát triển phẩm chất “Bộ đội Cụ Hồ” của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta; qua đó làm phong phú thêm những giá trị cao đẹp của dân tộc Việt Nam thời đại Hồ Chí Minh.

Ngày nay, trước những tác động nhiều chiều của nền kinh tế thị trường, đa số ĐV vẫn luôn giữ vững bản lĩnh chính trị, kiên định với mục tiêu, lý tưởng, con đường cách mạng mà Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lựa chọn. Có phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh. Phát huy tính tiên phong, gương mẫu trong chấp hành và vận động nhân dân thực hiện nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kỷ luật Quân đội. Tích cực học hỏi, mạnh dạn tìm tòi những cách làm mới trên các lĩnh vực được đảm nhiệm. Bên cạnh những ưu điểm đó, đội ngũ ĐV vẫn còn tồn tại một số hạn chế, khuyết điểm như: còn tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, tính đấu tranh tự phê bình và phê bình còn hạn chế, chưa kiên quyết trong đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực.

Trước thực trạng đó, nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV trong tình hình hiện nay là yêu cầu mang tính cấp thiết, góp phần xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh. Xây dựng đội ngũ ĐV hiện nay phải thực hiện đồng bộ các biện pháp. Trong đó, quán triệt, thực hiện tốt các nội dung Nghị quyết 847 của Quân ủy Trung ương về phát huy phẩm chất “Bộ đội Cụ Hồ”, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân trong tình hình mới là một nội dung đặc biệt quan trọng.

2.2. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên ở đơn vị cơ sở hiện nay

2.2.1. Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền những giá trị cốt lõi của phẩm chất “Bộ đội Cụ Hồ” được hun đúc và xuất phát từ chính nhận thức, tình cảm và trách nhiệm vì Tổ quốc, vì nhân dân của mỗi cán bộ, đảng viên

Tăng cường công tác giáo dục là nội dung, biện pháp hết sức quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV hiện nay. Đảng viên có nhận thức đúng về vị trí, vai trò của mình trong phong trào cách mạng “vừa là người lãnh đạo vừa là người đầy tớ của quần chúng”, thì ĐV mới phát huy hết tính tiên phong, gương mẫu, phát huy hết vai trò trách nhiệm của mình trong thực hiện các nhiệm vụ được phân công, làm tròn nhiệm vụ của người ĐV. Do vậy, nội dung giáo dục tập trung vào những vấn đề cốt lõi của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; mục tiêu, lý tưởng cách mạng; lời thề của ĐV khi được kết nạp vào Đảng, các nghị quyết,

chỉ thị của Đảng, Quân ủy Trung ương; đạo đức cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và tinh thần suốt đời phụng sự Tổ quốc, phụng sự nhân dân của người quân nhân cách mạng; cùng với đó, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền gương người tốt, việc tốt trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, phấn đấu xứng danh “Bộ đội Cụ Hồ”,... tạo sự lan tỏa sâu rộng trong đơn vị. Đặc biệt, trong tình hình hiện nay, trước những diễn biến của tình hình thế giới tập trung giáo dục nâng cao nhận thức cho đội ngũ ĐV kiên định với mục tiêu, con đường cách mạng xã hội chủ nghĩa mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân ta đã lựa chọn; giáo dục những thành quả mà cách mạng đã giành được, những thuận lợi, thời cơ và thách thức của cách mạng nước ta. Qua đó, xây dựng cho ĐV luôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng; khơi dậy niềm vinh dự, tự hào, khát vọng cống hiến, khắc phục mọi khó khăn, thử thách, “vượt qua chính mình” trước những “cám dỗ” về vật chất, địa vị và sự lôi kéo, kích động của các thế lực thù địch để toàn tâm, toàn ý phấn đấu thực hiện mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng, hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao.

2.2.2. Nêu cao ý thức “tự soi, tự sửa” trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của mỗi quân nhân

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”. Vì vậy, trong tu dưỡng đạo đức cách mạng, mỗi ĐV phải thường xuyên nghiêm túc “tự soi, tự sửa”, coi đó là nghĩa vụ, trách nhiệm, mục tiêu của bản thân. Để làm được điều đó, phải tự giác, thật thà, thẳng thắn “tự soi” những tồn tại, hạn chế, khuyết điểm hàng ngày của mình, nhất là hạn chế trong tư tưởng, suy nghĩ, từ đó chủ động “tự sửa” với các biện pháp tích cực, nhằm ngăn chặn, đẩy lùi, loại bỏ những suy nghĩ và hành động trái với đạo đức của người ĐV, người quân nhân cách mạng.

2.2.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ, bí thư, phó bí thư cấp ủy, nhất là bí thư, phó bí thư chi bộ thực sự tiêu biểu mẫu mực về phẩm chất chính trị, năng lực công tác, phẩm chất đạo đức, lối sống là tấm gương sáng ở chi bộ và đơn vị

Đây là giải pháp căn bản nhất để phát huy phẩm chất “Bộ đội Cụ Hồ”, đẩy lùi chủ nghĩa cá nhân trong từng cấp ủy, chi bộ và mỗi ĐV. Bởi, như chủ tịch Hồ Chí Minh “cán bộ là cái gốc của mọi công việc, muốn việc thành công hay thất bại do cán bộ tốt hay kém”,

cán bộ ở cơ sở là người trực tiếp quản lý, giáo dục, rèn luyện đội ngũ ĐV. Do vậy, trong xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là bí thư, phó bí thư chi bộ, vấn đề quan trọng hàng đầu là: phẩm chất đạo đức trong sáng, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm; kiến thức, năng lực toàn diện... đặc biệt là, bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, với nhân dân; giữ vững và phát huy phẩm chất cao đẹp “Bộ đội Cụ Hồ”; đề cao trách nhiệm nêu gương, thực hiện tốt “trên làm gương mẫu mực, dưới tích cực làm theo”, quyết tâm đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, thử thách, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung của đất nước, Quân đội và đơn vị.

2.2.4. Nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, nâng cao chất lượng tự phê bình và phê bình

Chi bộ là nơi trực tiếp quản lý, giáo dục, rèn luyện ĐV, mọi hoạt động của ĐV không đâu nắm chắc bằng chi bộ; nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong sinh hoạt, nâng cao chất lượng sinh hoạt tự phê bình và phê bình là nội dung hết sức quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV ở đơn vị hiện nay. Thông qua sinh hoạt bảo đảm nâng cao nhận thức, trách nhiệm, năng lực, phương pháp, tác phong công tác cho đội ngũ ĐV. Do vậy, để nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ phải làm tốt cả ba khâu chuẩn bị sinh hoạt, thực hành sinh hoạt và sau sinh hoạt; một buổi sinh hoạt phải bảo đảm tính lãnh đạo, tính giáo dục, tính chiến đấu. Trong sinh hoạt chi bộ phải thực sự mở rộng và phát huy dân chủ, nhất là việc thảo luận, quyết định những vấn đề thuộc chức năng, nhiệm vụ của chi bộ và trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi của ĐV; trước khi sinh hoạt chi bộ, chi uỷ mà trước hết là bí thư chi bộ phải chuẩn bị kỹ nội dung; thông qua sinh hoạt chi bộ, hàng tháng cấp uỷ phải nắm được tình hình tư tưởng, phẩm chất, đạo đức, lối sống và kết quả thực hiện nhiệm vụ của ĐV; ngoài các buổi sinh hoạt chi bộ định kỳ, tùy điều kiện nhiệm vụ cụ thể, chi uỷ cần lựa chọn một số vấn đề mới, phù hợp với nhiệm vụ của chi bộ và chức trách, nhiệm vụ của ĐV để tổ chức sinh hoạt theo chuyên đề; thường xuyên củng cố, kiện toàn chi uỷ đủ số lượng cần thiết, có năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức và phương pháp công tác đảng. Trong sinh hoạt, từng ĐV phải đề cao trách nhiệm tự phê bình và phê bình, bày tỏ chính kiến thẳng thắn, trung thực, khách quan, thấy đúng phải kiên quyết bảo vệ, thấy sai dám đấu tranh bác bỏ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Một dân tộc, một đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại,

có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân”.

Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái thù địch, xử lý nghiêm các tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật Đảng, vi phạm những điều ĐV không được làm, vi phạm phẩm chất, đạo đức của người ĐV cộng sản, vi phạm pháp luật Nhà nước, kỷ luật đảng, kỷ luật Quân đội theo tinh thần không có “vùng cấm”, loại bỏ “cành sâu, mục để giữ cho cây khỏe mạnh” ngay trong từng cấp ủy, chi bộ.

3. Kết luận

Trong bối cảnh đất nước đang xây dựng nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, mỗi ĐV đều chịu những tác động của lợi ích kinh tế, lợi ích cá nhân. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, nhân cách của người ĐV. Đặt ra vấn đề cấp bách cho các tổ chức đảng phải thường xuyên giáo dục, rèn luyện ĐV, làm tốt công tác kiểm tra, giám sát, sàng lọc, kiên quyết xử lý những ĐV vi phạm kỷ luật, Điều lệ Đảng. Cùng với đó phải đề xuất các biện pháp hiệu quả, nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV. Trong đó, nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV theo tinh thần Nghị quyết 847-NQ/QUTW là một nội dung quan trọng. Mỗi biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV ở đơn vị cơ sở hiện nay trong bài viết có vị trí, yêu cầu, nội dung khác nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Vì vậy, phải tiến hành các giải pháp trên một cách linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với thực tiễn. Thực hiện tốt các biện pháp không những góp phần giữ gìn, tô thắm, làm sáng mãi phẩm chất cao đẹp “Bộ đội Cụ Hồ”, mà còn góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ ĐV ở đơn vị cơ sở hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2021), Quy định về những điều đảng viên không được làm, số 37-QĐ/TW, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Bộ Chính trị (2016), Chỉ thị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, số 05-CT/TW, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG DẠY HỌC MÔN TIN HỌC CHO HỌC SINH HỆ TRUNG CẤP Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG BẮC KẠN

Nguyễn Hồng Hạnh, Vũ Thị Hồng Lê*

ABSTRACT

Bac Kan College provides high quality services in vocational education, applied research, consulting and science and technology transfer, meeting the needs of economic, social and cultural development. of Bac Kan province and the region through multi-level vocational education, college, intermediate, elementary, regular and multi-disciplinary vocational training with standard skills and qualities, suitable to the needs of the locality. method and society... The article proposes some solutions to improve the quality of teaching Informatics for intermediate students at Bac Kan College.

Keywords: *Quality improvement; Informatics; pupil; intermediate level; Bac Kan College*

Received: 03/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Tin học (TH) đang phát triển ngày càng nhanh và trở thành nhân tố vô cùng cần thiết trong mọi mặt mọi lĩnh vực. Trong đó, TH được sử dụng phổ biến và đặc biệt quan trọng trong giáo dục. Giáo dục TH đóng vai trò chủ đạo trong việc chuẩn bị cho HS khả năng tìm kiếm, tiếp nhận, mở rộng tri thức và sáng tạo trong thời đại Cách mạng công nghiệp hóa và toàn cầu hóa. TH có ảnh hưởng lớn đến cách sống, cách suy nghĩ và hành động của con người, là công cụ hiệu quả, hỗ trợ, chuyển việc học thành tự học suốt đời. Môn TH giúp HS thích ứng và hòa nhập được với xã hội hiện đại, hình thành và phát triển cho HS năng lực TH để học tập, làm việc và nâng cao chất lượng cuộc sống, đóng góp vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Trường Cao đẳng Bắc Kạn (CĐBK) cung cấp dịch vụ chất lượng cao về giáo dục nghề nghiệp, nghiên cứu ứng dụng, tư vấn và chuyển giao khoa học công nghệ, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa của tỉnh Bắc Kạn và khu vực thông qua giáo dục dạy nghề đa cấp trình độ (cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, dạy nghề thường xuyên) và đa ngành có tay nghề và phẩm chất đạt chuẩn, phù hợp với nhu cầu của địa phương và xã hội...Nhận thức rõ tầm quan trọng của TH trong đời sống xã hội, trong những năm qua Trường CĐBK luôn đưa môn TH trở thành môn học bắt buộc đối với các ngành nghề đào tạo. Đội ngũ giáo viên (GV) TH không ngừng sáng tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm hướng tới nâng cao hiệu quả và chất lượng bồi dưỡng HS đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa. Bài viết đề xuất một

số giải pháp nâng cao chất lượng dạy học môn TH cho HS hệ Trung cấp Trường CĐBK.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng của công tác giảng dạy môn TH cho HS hệ Trung cấp ở Trường CĐBK

- Trình độ ngoại ngữ của HS Trường CĐBK cơ bản còn hạn chế, dẫn đến khó khăn trong việc sử dụng máy tính và tiếp cận, sử dụng các phần mềm ứng dụng.

- Hoàn cảnh gia đình của nhiều HS tương đối khó khăn, ít có cơ hội tiếp cận với những thiết bị điện tử hiện đại như máy tính để bàn, máy tính xách tay, điện thoại thông minh. Việc thực hành trên máy tính gần như chỉ diễn ra tại phòng máy của lớp học. Đây cũng là một trong những khó khăn, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng học tập môn TH và mục tiêu phát triển năng lực sử dụng CNTT và truyền thông của HS.

- Mặc dù nhà trường đã trang bị phòng máy với 02 phòng máy, 01 phòng 23 máy 01 phòng 30 máy nhưng số HS trong một lớp quá đông (có lớp lên tới gần 70 em) nên vẫn chưa đảm bảo phục vụ cho 100% các tiết dạy. Trong các tiết học thực hành HS phải ngồi chung 2-3 người/1 máy tính dẫn tới tình trạng chán nản của HS; sự khó khăn của GV khi hướng dẫn thực hành và truyền đạt kiến thức.

- Sự thay đổi nhanh chóng của thiết bị phần cứng, các phiên bản phần mềm liên tục cập nhật, thay đổi, sự phát triển của internet, các trang mạng xã hội, website dạy học đòi hỏi người dạy liên tục phải học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của cá nhân để đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

- Đối tượng HS của trường Cao đẳng Bắc Kạn đa

*Trường Cao đẳng Bắc Kạn

số là người dân tộc thiểu số, chất lượng đầu vào thấp, KN tiếp cận CNTT trước khi vào trường còn hạn chế. Khi học tập môn TH ở trường nhiều HS tiếp thu kiến thức chậm, chưa biết cách tự ghi bài, khả năng tư duy và tương tác trong học tập chưa cao.

2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng dạy học môn TH cho HS hệ Trung cấp ở trường Cao đẳng Bắc Kạn

2.2.1. Đổi mới nội dung, phương pháp dạy học môn TH

Sự phát triển như vũ bão và khả năng vận dụng vào thực tiễn nhanh chóng của CNTT đòi hỏi nội dung chương trình môn TH phải tiếp cận phù hợp với sự thay đổi đó. Trên cơ sở chương trình nội dung và định hướng phát triển năng lực HS của Bộ LĐTĐBXH, của trường cần chủ động, linh hoạt đổi mới nội dung dạy học môn TH, đáp ứng yêu cầu học tập của HS và phù hợp với sự phát triển CNTT và truyền thông hiện nay. Trong đổi mới giáo dục, sự đổi mới nội dung đòi hỏi phải đổi mới phương pháp dạy học. Định hướng đổi mới phương pháp dạy học là: Đổi mới phương pháp giáo dục, đào tạo, khắc phục lối truyền thụ một chiều, rèn luyện thành nếp tư duy sáng tạo của người học. Từng bước áp dụng các phương tiện tiên tiến và phương tiện hiện đại vào quá trình dạy học, bảo đảm điều kiện và thời gian tự học, tự nghiên cứu cho HS, nhất là sinh viên đại học. Xu hướng dạy học ngày nay là đề cao vai trò của HS, dạy học lấy HS làm trung tâm và phát huy tính tích cực của HS, nhấn mạnh vai trò chủ thể của người học. Mục đích của phương pháp dạy học tích cực là phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học, khắc phục thói quen thụ động trong quá trình học tập của HS. HS được cuốn hút vào các hoạt động học tập do GV tổ chức, chỉ đạo, thông qua đó tự lực khám phá những điều mình chưa rõ chứ không phải thụ động tiếp thu những tri thức đã được GV sắp đặt.

Để có thể dạy học hiệu quả, GV cần giúp HS nhận thức và cụ thể hóa mục tiêu một cách hợp lý, hiểu và đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ học tập đề ra. GV cần có khả năng nắm bắt được thông tin ngược, làm chủ các phương pháp dạy học, sử dụng thành thạo công nghệ; đồng thời là người khơi nguồn sáng tạo và bồi dưỡng tính sáng tạo cho HS.

2.2.2. Tăng cường phát huy tính tích cực, chủ động học tập của HS

Trong phương thức dạy học mới, HS là chủ thể của hoạt động dạy học, là chủ thể chiếm lĩnh kiến thức cũng như rèn luyện KN, GV giữ vai trò điều khiển và định

hướng hoạt động của HS. Trong giảng dạy môn TH, GV cần phát huy tính tích cực học tập của HS thông qua việc xây dựng hệ thống các câu hỏi từ dễ đến khó, ứng dụng kiến thức bài học vào thực tiễn nhằm lôi cuốn, tạo động cơ, hứng thú cho HS trong quá trình tìm tòi, khám phá kiến thức.

Mặt khác, GV cần bồi dưỡng và hình thành cho HS năng lực tự học, tự nghiên cứu. Bởi chỉ khi HS trực tiếp tham gia vào quá trình tự học thì HS mới phát huy tối đa tính tích cực, chủ động của mình trong việc chiếm lĩnh tri thức.

Ví dụ: Dạy học nội dung: Tìm kiếm thông tin trên Internet

GV có thể chia lớp thành 02 nhóm, phân công nhiệm vụ cụ thể của từng nhóm cho HS làm việc theo sở trường và hứng thú để thu được kết quả học tập tốt nhất.

+ Nhóm 1: GV sẽ tập hợp HS HS có sở thích và khả năng học tập các môn xã hội, đặc biệt môn lịch sử, văn học để thực hiện bài tập số 1:

Bài 1: Tìm kiếm thông tin trên Web về lịch sử dựng nước:

Thực hiện các tìm kiếm sau:

1. Tìm kiếm với từ khóa lịch sử dựng nước.
2. Tìm kiếm với từ khóa “lịch sử dựng nước”. Quan sát và so sánh số lượng các trang web tìm được trong 2 lần tìm kiếm.
3. Tìm kiếm với từ khóa “Lịch sử dựng nước” “Vua Hùng”. Quan sát và so sánh số lượng các trang web tìm được với các lần tìm kiếm trên.
4. Thêm vào từ khóa cụm từ “Văn Lang” để thu hẹp phạm vi tìm kiếm và nhận xét về kết quả nhận được.
5. Duyệt qua các kết quả tìm được, mở một vài trang web trên danh sách kết quả để tra cứu thông tin về đề tài lịch sử dựng nước của dân tộc ta. Cuối cùng lưu thông tin tra cứu được vào máy tính.

+ Nhóm 2: GV sẽ tập hợp những em có sở thích về lĩnh vực CNTT, TH ứng dụng để thực hiện bài tập số 2:

Bài 2: Tìm kiếm thông tin trên web về ứng dụng TH.

Sử dụng máy tìm kiếm Google để tìm kiếm thông tin trên web về ứng dụng của TH trong những lĩnh vực khác nhau của đời sống. Lưu thông tin tra cứu được vào tệp Word.

Có thể dùng các từ khóa sau: TH, ứng dụng, ứng dụng của TH...Sử dụng thêm các từ khóa khác theo từng lĩnh vực ứng dụng để thu hẹp phạm vi tìm kiếm, ví dụ: “nhà trường”, “dạy và học”, “văn phòng”....

Với việc chia nhóm theo hứng thú như trên sẽ giúp

HS có cùng hứng thú, sở thích cộng tác làm việc tốt hơn. Trong học nhóm, HS phải tự giải quyết nhiệm vụ học tập, đòi hỏi sự tham gia tích cực của các thành viên, trách nhiệm với nhiệm vụ được giao là kết quả làm việc của mình. Các nhóm phải tự giải quyết nhiệm vụ mà GV giao, để làm tốt được yêu cầu của GV đòi hỏi sự tham gia tích cực, trách nhiệm làm việc của từng thành viên trong nhóm.

Công việc nhóm là phương pháp làm việc được HS ưa thích. HS được luyện tập những KN cộng tác làm việc như tinh thần đồng đội, sự quan tâm đến những người khác và tính khoan dung.

Thông qua cộng tác làm việc trong nhóm, giúp HS phát triển năng lực giao tiếp như biết lắng nghe, chấp nhận và phê phán ý kiến người khác, biết trình bày, bảo vệ ý kiến của mình trong nhóm.

Day học nhóm là quá trình hỗ trợ mang tính xã hội. HS học tập trong môi tương tác lẫn nhau trong nhóm, có thể giúp đỡ lẫn nhau, tạo lập, củng cố các mối quan hệ xã hội và không cảm thấy phải chịu áp lực của GV.

Vì HS được liên kết với nhau qua giao tiếp xã hội, HS sẽ mạnh dạn hơn và ít sợ mắc phải sai lầm. Mặt khác, thông qua giao tiếp sẽ giúp khắc phục sự thô bạo, cục cằn.

2.2.3. Đổi mới phương pháp kiểm tra đánh giá để nâng cao chất lượng dạy học môn TH

Đánh giá là một khâu quan trọng không thể thiếu được trong quá trình giáo dục. Có thể nói, đổi mới kiểm tra đánh giá là một phần của đổi mới phương pháp dạy học. Đánh giá thường nằm ở giai đoạn cuối cùng của một giai đoạn giáo dục tiếp theo với yêu cầu cao hơn, chất lượng hơn trong cả một quá trình giáo dục.

Đánh giá quá trình giáo dục là quá trình thu thập và xử lý thông tin về trình độ, khả năng thực hiện mục tiêu học tập của HS về tác động và nguyên nhân của tình hình đó, nhằm tạo cơ sở cho những quyết định sự phạm của GV và nhà trường, cho bản thân HS để HS học tập ngày một tiến bộ hơn. Đổi mới phương pháp dạy học được chú trọng để đáp ứng những yêu cầu mới của mục tiêu, kiểm tra đánh giá phải chuyên biến mạnh theo hướng phát triển trí thông minh, sáng tạo của HS, khuyến khích HS vận dụng những kiến thức KN đã học thực hành, những tình huống thực tế. Kiểm tra, đánh giá là một trong những khâu quan trọng có tác động giúp phát triển dạy và học tích cực. Để kiểm tra đánh giá công bằng khách quan kết quả học tập của HS, GV cần chú ý hơn tới đánh giá cả quá trình lĩnh hội tri thức của

HS, quan tâm tới mức độ hoạt động tích cực, chủ động của HS trong từng tiết học, kể cả tiết tiếp thu tri thức mới lần tiết thực hành. Điều này đòi hỏi GV bộ môn đầu tư nhiều công sức hơn cũng như công tâm hơn. Hệ thống câu hỏi kiểm tra đánh giá cũng cần thể hiện sự phân hoá, đảm bảo 70% câu hỏi bài tập phản ánh được mức độ trình độ chuẩn - mặt bằng về nội dung học vấn dành cho mọi HS và 30% còn lại phản ánh mức độ nâng cao, dành cho HS có năng lực trí tuệ và thực hành cao hơn.

Với bộ môn TH bên cạnh những giờ học lý thuyết thì những giờ dạy thực hành hết sức quan trọng trong việc rèn KN, thao tác trên máy cho HS. Tuy nhiên, mục đích tiết thực hành là tiết học chứ không phải tiết kiểm tra đánh giá nên trong tiết thực hành, GV cần dành thời gian công sức để hướng dẫn HS lĩnh hội kiến thức, rèn luyện KN. Trong một tiết thực hành, GV không nhất thiết phải cho điểm đánh giá tất cả các HS. Có thể trong một tiết thực hành chỉ đánh giá một hoặc một số HS. Tùy tình hình thực tế của lớp học, có thể thông báo hoặc không thông báo trước thời gian khi nào và HS nào sẽ được tiến hành đánh giá cho điểm. Tuy nhiên, với mục đích sử dụng kiểm tra đánh giá như một phương pháp dạy học thì khuyến khích việc thông báo trước cho HS và động viên HS tiếp tục phấn đấu để có điểm cao hơn. Có thể chấm nhiều điểm giờ thực hành và lấy trung bình cộng các điểm này làm điểm tính học lực của HS. Không nhất thiết mọi HS phải có cùng số lần chấm điểm giờ thực hành.

Một số KN cần kiểm tra bằng cách thực hành trên máy. Ví dụ kiểm tra về KN soạn thảo văn bản, KN lập công thức tính toán trên Excel, KN thiết kế Slide, KN sử dụng hệ điều hành, KN truy cập Internet, sử dụng Email...

- Ví dụ 1: Với nội dung “Xử lý văn bản cơ bản”. Cho HS thực hiện soạn thảo và định dạng đoạn văn bản sau:

Bạn muốn học?	Dùng máy
.....	vi tính.
Bạn muốn làm việc?	Dùng máy
.....	vi tính.
Bạn muốn giải trí?	Dùng máy
.....	vi tính.
Bạn muốn đi chợ?	Dùng máy
.....	vi tính.

Bạn muốn, bạn muốn, ...

Tóm lại bạn đã biết gì về máy vi tính?

Qua bài thực hành trên, GV đánh giá được HS về KN soạn thảo và định dạng văn bản và còn đánh giá được khả năng tư duy, nhạy bén của HS.

Với những HS nhanh và thông minh sẽ phát hiện dòng

“..... Dừng máy vi tính.” được lặp đi lặp lại nhiều lần, HS chỉ việc sử dụng thao tác sao chép (copy) dòng đó ra 4 lần sẽ nhanh hơn rất nhiều với các bạn ngồi gõ từ đầu đến cuối theo yêu cầu đầu bài.

Ví dụ 2: Đề kiểm tra sử dụng công cụ tìm kiếm và thay thế của chương trình soạn thảo văn bản Word, giả sử bài kiểm tra trên giấy yêu cầu như sau: Hãy nêu các bước sử dụng bảng chọn để thực hiện thao tác tìm kiếm và thay thế.

Để thấy được khó khăn của HS khi làm câu hỏi này, hãy thử dành một chút thời gian để tự tìm đáp án cho câu hỏi này mà không mở phần mềm Word.

Rõ ràng bước đầu tiên cần thực hiện là mở bảng chọn, có thể HS sẽ gặp khó khăn khi nhớ được tên của bảng chọn là Edit. Sau đó HS gặp khó khăn là trong bảng chọn Edit chọn mục nào, ở đây phải chọn Replace....Tiếp đến khi hộp thoại hiện ra thì gõ từ hay cụm từ cần tìm vào ô Find What, gõ từ hoặc cụm từ cần thay thế vào ô Replace with...Như vậy, khi làm bài có thể HS gặp khó khăn do phải nhớ lại thao tác thực hiện hoàn toàn mang tính kỹ thuật, do phải nhớ chính xác những từ tiếng Anh. Những khó khăn này có thể là nguyên nhân HS bị điểm kém ở câu hỏi này. Những HS bị điểm kém ở câu hỏi này, trên thực tế rất có thể HS sử dụng được công cụ tìm kiếm và thay thế khi thực hành trên máy tính. Như vậy, hình thức tự luận trên giấy ở câu hỏi này là không phù hợp dẫn đến đánh giá không đúng năng lực thực sự của HS.

Tuỳ vào các tình huống và nội dung kiến thức, KN cần kiểm tra đánh giá, GV phải linh hoạt đổi mới phương pháp cũng như các hình thức kiểm tra đánh giá để thu được những kết quả học tập chính xác và tốt nhất của HS, giúp HS tự tin hơn với kết quả học tập của mình. Điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng dạy học môn TH trong nhà trường.

Theo Thông tư số 11/2018/TT-BLĐTĐTBXH của Bộ

Lao động Thương binh và Xã hội ban hành chương trình môn TH thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng. Theo Quyết định 629/QĐ-CĐBK, ngày 10 tháng 12 năm

2020 của Trường CĐBK ban hành quy chế thi, kiểm tra, đánh giá và xét công nhận tốt nghiệp, môn TH có một bài kiểm tra thường xuyên, một bài kiểm tra định kỳ và một bài thi hết môn. Hình thức kiểm tra thông qua thực hành trên máy tính. Tuy nhiên, trong quá trình giảng dạy môn TH, GV cần kết hợp “đánh giá quá trình” với “đánh giá kết quả cuối cùng”. Cụ thể, GV cần xây dựng những bài kiểm tra nhỏ, hướng dẫn HS chuẩn bị các dạng bài tập thực hành trong quá trình dạy học. Môn TH chú trọng đánh giá năng lực, KN của HS dựa trên kết quả hoạt động, sản phẩm thông qua các phương pháp, kỹ thuật như quan sát; các bài thi trắc nghiệm và thực hành; phối hợp đánh giá trong quá trình học với đánh giá tổng kết. Cách thức đánh giá này cần được tiến hành thường xuyên, liên tục nhằm giúp GV nắm bắt kịp thời khả năng tiếp thu kiến thức và KN thực hành của HS sau mỗi giờ học. Từ đó, có sự động viên, khuyến khích đối với những HS khá giỏi, nâng cao tinh thần, ý thức học tập cho HS.

2.2.4. Kết hợp giữa lý thuyết với thực hành trong dạy học môn TH

Môn TH có hai phần: lý thuyết và thực hành. Nếu chỉ học lý thuyết HS sẽ không tiếp thu được hết kiến thức và nhanh quên, dẫn đến kém hiệu quả trong các tiết dạy thực hành. Việc giảng dạy lý thuyết kết hợp với thực hành môn TH vừa giúp HS có thể nắm vững lý thuyết, vừa thao tác được ngay những nội dung và yêu cầu của bài học. Do vậy, kết hợp giảng dạy lý thuyết và thực hành là yếu tố cần thiết trong dạy học môn TH.

Ví dụ: Dạy học nội dung tạo chữ cái lớn đầu đoạn (Drop Cap).

- Mục tiêu dạy học:

+ Mục tiêu về lý thuyết: Giới thiệu cho HS biết cách tạo chữ cái lớn đầu đoạn (Drop Cap);

+ Mục tiêu về thực hành: HS tạo được chữ cái lớn đầu đoạn.

- Nội dung dạy học, gồm 02 bước:

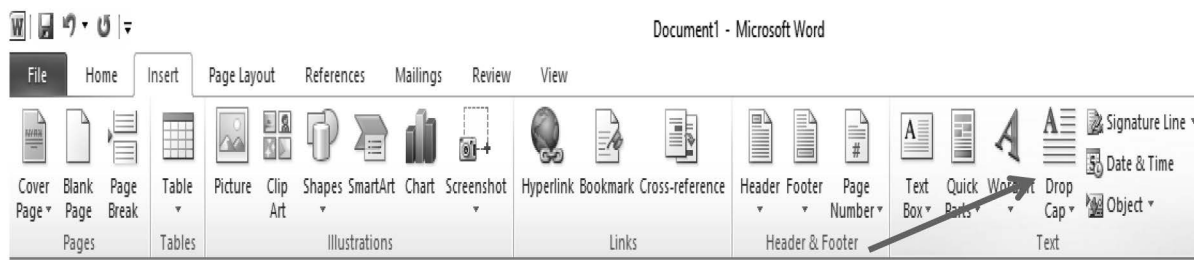
Bước 1: Đặt con trỏ lên đoạn cần tạo chữ cái lớn đầu đoạn

Bước 2: Khởi động tính năng Drop Cap bằng cách: Mở mục chọn Insert, trong hộp Text chọn Drop Cap (hình 2.1)

Hình 1: Khởi động tính năng Drop Cap

Hộp thoại Drop Cap xuất hiện:

Hình 2.1: Tính năng Drop Cap



Bước 3: Thiết lập các thông số:

- Mục Position: Chọn các kiểu vị trí. Có 3 kiểu là None: Không thiết lập; Dropped: Kiểu thả xuống và In Margin: Kiểu trong lề

- Hộp Font: Chọn kiểu font chữ

- Mục Line to drop: Số dòng thả xuống

- Mục Distance from text: Khoảng cách từ chữ cái lớn đến ký tự tiếp theo nó

Bước 4: Nhấn OK để hoàn tất

Với nội dung trên khi thực hành HS sẽ tạo và định dạng được đoạn văn bản như sau:

Word là cách nói gọn của từ Word Processor (Phần mềm xử lý văn bản). Quá trình xử lý văn bản gồm hai giai đoạn chính: Soạn thảo (Editing) và Xử lý (Processing). Soạn thảo văn bản là công việc rất thường gặp trong văn phòng.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hành HS có thể gặp tình huống không khởi tạo được tính năng Drop Cap mặc dù làm theo đúng các bước như lý thuyết. Lúc này GV sẽ phải giải thích nguyên nhân và đưa ra cách khắc phục:

- Nguyên nhân: Do đầu đoạn HS vô tình lùi dòng bằng một số dấu cách, Microsoft Word không nhận thấy có ký tự (chữ) để tạo Drop Cap dẫn đến chức năng Drop Cap bị vô hiệu (Disable)

- Cách khắc phục: Để khởi động tính năng Drop Cap ta chỉ việc xóa các ký tự trắng (dấu cách) để đưa dòng đầu tiên của đoạn sát bằng lề trái.

Từ đó khi thực hiện nội dung tạo chữ cái lớn đầu đoạn, HS luôn tạo được theo yêu cầu.

2.2.5. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại, đáp ứng yêu cầu dạy học môn TH

Hiện tại Nhà trường có 02 phòng thực hành môn TH, một phòng 23 máy tính, một phòng 30 máy tính. Tuy nhiên với cường độ 12 lớp học liên tục hai ca sáng, chiều thì số lượng máy tính như trên không đáp ứng đủ nhu cầu dạy và học của GV và HS. Số lượng HS trong từng lớp đông, có lớp lên tới gần 70 HS, dẫn đến tình trạng khi học thực hành HS phải sử dụng chung máy

tính. Việc sử dụng 1 máy cho 2-3 HS dùng chung dẫn đến HS không được thực hành nhiều, ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy, gây nên sự chán nản của HS.

Để đảm bảo phục vụ cho hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HS, Nhà trường cần đầu tư nguồn lực tài chính cho hoạt động dạy học môn TH, mua sắm trang thiết bị, xây dựng cơ sở vật chất, tăng cường đầu tư các thiết bị dạy học hiện đại như máy ghi âm, máy thu phát hình, máy ảnh, máy chiếu qua đầu, máy chiếu đa phương tiện, đầu tư phòng máy vi tính, kết nối mạng internet tốc độ cao, bản quyền phần mềm,...

3. Kết luận

Đào tạo nhân lực cho tỉnh nhà là nhiệm vụ chính trị mang tầm chiến lược của Đảng, Nhà nước, ngành giáo dục và tỉnh Bắc Kạn, là yếu tố quyết định đến phát triển kinh tế - xã hội của đồng bào các dân tộc thiểu số ở miền núi hiện nay. Việc nâng cao chất lượng dạy học môn TH ở Trường CĐBK là nhân tố quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực địa phương. Trong bối cảnh khoa học CNTT và truyền thông đang làm thay đổi căn bản nội dung, phương thức và hiệu quả lao động trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, thì việc trang bị cho HS kiến thức, giúp HS phát triển năng lực sử dụng CNTT trong dạy học môn TH là một đòi hỏi tất yếu, khách quan.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Thông tin truyền thông (2014), Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT, ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông về việc ban hành quy định chuẩn KN sử dụng CNTT.

2. Trường Cao đẳng Bắc Kạn (2020), Quyết định 629/QĐ-CĐBK, ngày 10 tháng 12 năm 2020 của Trường Cao đẳng Bắc Kạn ban hành quy chế thi, kiểm tra, đánh giá và xét công nhận tốt nghiệp.

3. Lê Khắc Thành (2008), Phương pháp dạy học chuyên ngành môn Tin học, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG TỔ CHỨC HỌC TẬP THỜI KỲ HẬU COVID-19: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI TRUNG TÂM TIẾNG ANH TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Vũ Thị Phương Dung, Lê Thanh Thủy, Vũ Thị Phương Anh*

ABSTRACT

The concept of Learning Organization is now gaining greater prominence globally among education actors, especially those employing in educational organizations. Using the model and tools provided by Garvin (2008), the paper aims at assessing the current situation in building a learning organization at an English center in Hanoi. From this assessment, the strengths that need to be promoted and the weaknesses that need to be overcome can be outlined to help the center successfully build and develop into a learning organization.

Keywords: *Learning organization, English language center, Covid-19, case study, organizational learning*

Received: 20/09/2022; **Accepted:** 15/10/2022; **Published:** 02/11/2022

1. Đặt vấn đề

Mặc dù mỗi tổ chức có mục đích, thành phần, phương pháp và công nghệ riêng biệt, nhưng hầu hết tất cả các tổ chức ngày nay đều cần khả năng liên tục thích ứng, thay đổi và cải thiện lợi thế cạnh tranh của mình để tồn tại trong một thế giới với môi trường đầy biến động và cạnh tranh [1]. Trong những năm gần đây, khái niệm tổ chức học tập đã được coi là một thành phần cơ bản cho hiệu suất và sự phát triển trong tổ chức bởi vì học tập và hiệu suất được kết nối với nhau và không thể tách rời [2]. Học tập trong một tổ chức diễn ra ở 3 cấp độ chính có liên quan đến nhau: cá nhân, nhóm và tổ chức [3]. Một tổ chức học tập được cho là có đặc điểm là khả năng cho phép đội ngũ lao động được học hỏi liên tục để cải tiến và năng lực tự mình chuyển đổi [3]. Trong lĩnh vực khoa học giáo dục, việc áp dụng lý thuyết tổ chức học tập cũng được nghiên cứu ở nhiều khía cạnh: đặc điểm của cơ sở giáo dục như một tổ chức biết học hỏi, vai trò của người đứng đầu thay đổi nhà trường thành một tổ chức biết học hỏi. Vậy làm thế nào để xây dựng trung tâm hay cơ sở giáo dục thành tổ chức biết học hỏi, công cụ đo lường các biểu hiện của tổ chức biết học hỏi... Nội dung nghiên cứu này nhằm chuẩn hóa bộ công cụ đo lường các biểu hiện của tổ chức biết học hỏi tại các cơ sở giáo dục ở Việt Nam theo hướng dẫn của OECD về xây dựng các cơ sở giáo dục thành tổ chức biết học hỏi [4]. Việc xây dựng và áp dụng mô hình tổ chức học tập tại các cơ sở giáo dục đào tạo nói chung, tại các Trung tâm tiếng Anh (TTTA) ở Việt Nam đang trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Xây dựng TTTA

thành một tổ chức học tập sẽ giúp trung tâm đó chiếm ưu thế và vượt trội so với đối thủ bởi việc áp dụng và điều chỉnh mô hình tổ chức học tập sẽ giúp xây dựng khả năng thích ứng, đổi mới để đối mặt với những thách thức vốn có trong một môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt và một thế giới luôn thay đổi. Nghiên cứu này sử dụng bộ công cụ đánh giá của Garvin (2008) [5] để đánh giá mức độ và thực trạng xây dựng tổ chức học tập cụ thể tại một TTTA trên địa bàn Hà Nội.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Bối cảnh nghiên cứu

Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng rất lớn tới hoạt động của các TTTA khiến nhiều trung tâm thậm chí phải đóng cửa thời gian dài. Tuy nhiên, đại dịch cũng là đòn bẩy để các TTTA tự mình thay đổi để thích ứng được trong mọi hoàn cảnh và các yếu tố bên ngoài. Xây dựng và phát triển trung tâm thành những tổ chức học tập chính là yêu cầu tất yếu để không chỉ giúp các TTTA vượt qua đại dịch Covid-19 mà còn để có thể nâng cao chất lượng, tăng cường năng lực cạnh tranh, khả năng hội nhập và đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện của hệ thống giáo dục Việt Nam hiện nay.

Nghiên cứu điển hình này được thực hiện tại một TTTA cho trẻ từ 3-15 tuổi trên địa bàn Hà Nội với 18 quan sát từ nhân viên và quản lý tại văn phòng trung tâm và 3 chi nhánh tại quận Ba Đình, Thanh Xuân và Đống Đa. Trung tâm được thành lập năm 2006 và hoạt động liên tục bất chấp những thay đổi lớn trong ngành sau giai đoạn Covid 19.

*Trường Đại học Ngoại thương

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Công cụ được dùng trong bài dùng để đánh giá độ sâu của học tập tổ chức tại TTTA là mô hình của Garvin và cộng sự (2008) với 3 khía cạnh: (A) Môi trường học tập mang tính hỗ trợ; (B) Quá trình học tập và thực hành cụ thể; (C) Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập với các đặc điểm cụ thể được thể hiện tại (hình 2.1).

Hình 2.1: Mô hình đánh giá mức độ xây dựng tổ chức học tập

(Nguồn: Garvin và cộng sự, 2008)

vào mùa xuân năm 2006 trên 100 giám đốc điều hành để đánh giá thuộc tính thống kê của khảo sát cũng như những thành phần ẩn trong đó. Mùa thu 2006, Gavin và cộng sự đã tiếp tục khảo sát 125 giám đốc điều hành cấp cao khác để sử dụng như dữ liệu điểm chuẩn chia thành 5 nhóm: Nhóm cuối (điểm đánh giá thấp nhất); Nhóm gần cuối; Nhóm giữa; Nhóm hạng 2; Nhóm đầu (điểm đánh giá cao nhất). Từ công cụ khảo sát trực tuyến tại địa chỉ https://hbs.qualtrics.com/jfe/form/SV_b7rYZGRx-uMEyHRz?Q_JFE=qdg nhóm nghiên cứu tiến hành so sánh điểm đánh giá của nhân viên tham gia khảo sát với mức điểm chuẩn theo từng tiêu chí cụ thể (bảng 2.1).

(A) Môi trường học tập mang tính hỗ trợ	(B) Quá trình học tập và thực hành cụ thể	(C) Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập
<p>A1. An toàn về tâm lý</p> <ul style="list-style-type: none"> Tôi có thể dễ dàng đưa ra ý kiến quan điểm của mình tại nơi tôi làm việc. Nếu có đó mặc tôi tại nơi làm việc, người đó sẽ ít được tôn trọng. Mọi người tại nơi tôi làm việc thường thoải mái khi nói về các vấn đề và bất đồng. Mọi người tại nơi tôi làm việc rất mong muốn chia sẻ thông tin về những gì hiệu quả và không hiệu quả. Giữ kín các ý định của mình là cách tốt nhất để thăng tiến tại nơi tôi làm việc. <p>A2. Đánh giá cao sự khác biệt</p> <ul style="list-style-type: none"> Sự khác biệt trong quan điểm được hoan nghênh tại nơi tôi làm việc. Một ý kiến nếu không phù hợp với những gì mà hầu hết mọi người nơi tôi làm việc tin tưởng thì sẽ không được coi trọng. Nơi tôi làm việc có xu hướng xử lý những khác biệt về quan điểm một cách riêng tư hoặc cục bộ thay vì giải quyết chúng trực tiếp với nhóm. Tại nơi tôi làm việc, mọi người cởi mở với những phương thức khác nhau để hoàn thành công việc. <p>A3. Cởi mở với những ý tưởng mới</p> <ul style="list-style-type: none"> Tại nơi tôi làm việc, mọi người cởi mở trong những ý tưởng mới. Mọi người chỉ nghe theo ý tưởng nếu nó đã có từ lâu. Tại nơi tôi làm việc, mọi người quan tâm đến những cách làm tốt hơn. Tại nơi tôi làm việc, mọi người thường từ chối các cách tiếp cận chưa được thử nghiệm. <p>A4. Thời gian dành cho phản tư</p> <ul style="list-style-type: none"> Những người tại nơi tôi làm việc bị căng thẳng quá mức. Mặc dù khối lượng công việc nhiều nhưng mọi người tại nơi tôi làm việc đều có thời gian để xem xét lại tình hình công việc đang diễn ra như thế nào. Tại nơi tôi làm việc, áp lực về thời gian biểu cản trở việc hoàn thành tốt công việc. Tại nơi tôi làm việc, mọi người quản bộ phận để đầu tư thời gian vào việc cải tiến. Đem gián là không có thời gian để phản tư tại nơi tôi làm việc. 	<p>B1. Thử nghiệm</p> <ul style="list-style-type: none"> Nơi tôi làm việc thường xuyên thử nghiệm các cách làm việc mới. Nơi tôi làm việc không bao giờ xem xét tại các quan điểm vững chắc đã có từ lâu trong các cuộc thảo luận. Nơi tôi làm việc có một quy trình chính thức để tiến hành và đánh giá các thử nghiệm hoặc ý tưởng mới. Nơi tôi làm việc thường sử dụng các nguyên mẫu hoặc mô phỏng khi thử các ý tưởng mới. <p>B2. Thu thập thông tin</p> <ul style="list-style-type: none"> Nơi tôi làm việc thu thập thông tin một cách có hệ thống về: <ul style="list-style-type: none"> Đổi thủ cạnh tranh Khách hàng Các xu hướng kinh tế và xã hội Các xu hướng về công nghệ Nơi tôi làm việc thường xuyên so sánh hiệu suất của mình với: <ul style="list-style-type: none"> Đổi thủ cạnh tranh Các tổ chức dẫn đầu <p>B3. Phân tích</p> <ul style="list-style-type: none"> Nơi tôi làm việc ủng hộ sự bất hòa và khuyến khích các tranh luận mang tính xây dựng trong các cuộc thảo luận. Nơi tôi làm việc đòi hỏi các quan điểm bất đồng trong thảo luận. Nơi tôi làm việc không bao giờ xem xét tại các quan điểm vững chắc đã có từ lâu trong các cuộc thảo luận. Nơi tôi làm việc thường xuyên thường xem xét lại các giả định ảnh hưởng đến các quyết định quan trọng. Nơi tôi làm việc không bao giờ chú ý đến các quan điểm khác nhau trong các cuộc thảo luận. <p>B4. Giáo dục và đào tạo</p> <ul style="list-style-type: none"> Những nhân viên mới tại nơi tôi làm việc được đào tạo đầy đủ. Các nhân viên có kinh nghiệm tại nơi tôi làm việc được đào tạo và cập nhật đào tạo định kỳ. Những nhân viên có kinh nghiệm tại nơi tôi làm việc được đào tạo khi chuyển sang vị trí mới. Các nhân viên có kinh nghiệm tại nơi tôi làm việc được đào tạo khi các sáng kiến mới được đưa ra. Tại nơi tôi làm việc, việc đào tạo được coi trọng. Nơi tôi làm việc có quy định về thời gian dành cho các hoạt động giáo dục và đào tạo. <p>B5. Chuyển giao thông tin</p> <ul style="list-style-type: none"> Nơi tôi làm việc có kênh phương tiện để gặp gỡ và hỏi hội tư <ul style="list-style-type: none"> Chuyên gia tư vấn cơ sở/phòng ban khác Chuyên gia bên ngoài Học sinh/phụ huynh Các nhà cung cấp Nơi tôi làm việc thường xuyên chia sẻ thông tin với mạng lưới các chuyên gia trong tổ chức. Nơi tôi làm việc thường xuyên chia sẻ thông tin với mạng lưới các chuyên gia bên ngoài tổ chức. Nơi tôi làm việc truyền đạt kiến thức một cách nhanh chóng và chính xác cho những người ra quyết định chính. Nơi tôi làm việc thường xuyên thực hiện các cuộc phỏng vấn sau đánh giá và sau hành động. 	<ul style="list-style-type: none"> Người quản lý của tôi mời ý kiến đóng góp từ những người khác trong các cuộc thảo luận. Các nhà quản lý của tôi mong muốn các cầu trả lời mang tính phân biệt, phân tích từ cấp dưới. Các nhà quản lý của tôi thừa nhận những hạn chế của riêng họ đối với kiến thức, thông tin hoặc chuyên môn. Những người quản lý của tôi sẵn sàng lắng nghe. Các nhà quản lý của tôi khuyến khích nhiều quan điểm. Người quản lý của tôi dành thời gian, nguồn lực và địa điểm để xác định các vấn đề và thách thức của tổ chức. Người quản lý của tôi cung cấp thời gian, nguồn lực và địa điểm để rút kinh nghiệm và cải thiện những sự kiện đã xảy ra. Các nhà quản lý của tôi chỉ trích những quan điểm khác với quan điểm của họ.

Với 2 khối yếu tố đầu A và B, người tham gia đánh giá theo thang đo 7 bậc về mức độ chính xác với mỗi tuyên bố kể trên, tương ứng với 1) Hoàn toàn không chính xác; 2) Phần lớn không chính xác; 3) Có phần không chính xác; 4) Trung lập; 5) Có phần chính xác; 6) Phần lớn chính xác; 7) Hoàn toàn chính xác.

Một số tuyên bố phản ánh hành vi không mong muốn sẽ được chấm theo thang điểm ngược lại khi tổng hợp đánh giá và đưa ra mức điểm với từng nhóm yếu tố A,B,C cũng như các thành phần nhỏ từ A1 đến A4 và B1 đến B5 từ 0-100 điểm.

Thang đo này có mức điểm chuẩn lấy từ khảo sát tiến hành trên một nhóm các giám đốc điều hành cấp cao của nhiều ngành nghề khác nhau đã hoàn thành chương trình quản lý chung 8 tuần tại Trường Đại học Kinh doanh Harvard. Bảng khảo sát đã được thực hiện

Tên các yếu tố và tiêu chí đánh giá	Thang điểm				
	Nhóm cuối	Nhóm gần cuối	Nhóm giữa	Nhóm hạng 2	Nhóm đầu
A1. An toàn về tâm lý	31-66	67-75	76	77-86	87-100
A2. Đánh giá cao sự khác biệt	14-56	57-63	64	65-79	80-100
A3. Cởi mở với những ý tưởng mới	38-80	81-89	90	91-95	96-100
A4. Thời gian dành cho phản tư	14-35	36-49	50	51-64	65-100
A. Môi trường học tập mang tính hỗ trợ	31-61	62-70	71	72-79	80-90
B1. Thử nghiệm	18-53	54-70	71	72-82	83-100
B2. Thu thập thông tin	23-70	71-79	80	81-89	90-100
B3. Phân tích	19-56	57-70	71	72-86	87-100
B4. Giáo dục và đào tạo	26-68	69-79	80	81-89	90-100
B5. Chuyển giao thông tin	34-60	61-70	71	72-84	85-100
A. Quá trình học tập và thực hành cụ thể	31-62	63-73	74	75-82	83-97
B. Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập	33-66	67-75	76	77-82	83-100

Bảng 2.1: Mức điểm chuẩn cho các yếu tố cấu thành tổ chức học tập

Nhóm tác giả đã đánh dấu kết quả khảo sát sau khi nhập tại công cụ trực tuyến với từng người tham gia

được mã hóa từ S1 đến S18 (bảng 2.2).

Bảng 2.2. Kết quả khảo sát của nhân viên toàn thời gian tại TTTA

Các tiêu chí	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18
A1.	85.7	80	80	77.1	65.7	78.6	75	65.7	80	60	68.6	82.9	75	65.7	97.1	100	100	62.9
A2.	75	67.9	71.4	78.6	42.9	82.1	67.9	64.3	60.7	50	57.1	100	64.3	81	71.4	60.7	67.9	60.7
A3.	89.3	67.9	96.4	64.3	57.1	78.6	78.6	67.9	89.3	85.7	96.4	96.4	96.4	82.1	96.4	92.9	100	71.4
A4.	48.6	57.1	64.3	45.7	51.4	88.6	68.6	65.7	68.6	68.6	77.1	85.7	97.1	62.9	65.7	68.6	75	57.1
A.	74.6	68.2	78	66.4	54.3	82	72.5	65.9	74.6	66.1	74.8	91.3	83.2	72.9	82.7	80.5	85.7	63
B1.	39.3	71.4	60.7	50	57.1	75	32.1	60.7	57.1	57.1	82.1	64.3	60.7	46.4	71.4	71.4	57.1	75
B2.	59.5	71.4	32.1	61.9	33.3	50	37.1	71.4	42.9	28.6	42.9	69	35.7	69	73.8	64.3	61.9	71.4
B3.	77.1	77.1	45.7	62.9	60	82.9	62.9	62.9	62.9	45.7	54.3	85.7	60	71.4	88.6	82.9	65.7	74.3
B4.	64.3	85.7	76.2	76.2	54.8	97.6	69	81	88.1	88.1	78.6	90.5	78.6	82.9	76.2	69	100	88.1
B5.	57.1	82.1	42.9	78.6	28.6	73.2	66.1	60.7	78.6	41.1	96.4	75	57.1	69.6	50	50	89.3	48.2
B.	59.7	54.6	62.4	53.1	43.4	65.6	58	52.7	59.7	52.9	59.9	73	66.6	58.3	66.1	64.4	68.6	50.4
A.	77.5	Không trả lời	70	77.5	60	87.5	55	70	80	65	92.5	90	65	67.5	72.5	72.5	87.5	95

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả, 2022

Sau đó nhóm tác giả sẽ đối chiếu kết quả khảo sát với mức điểm chuẩn, những điểm mạnh và điểm yếu của doanh nghiệp có thể được chỉ ra. Đồng thời nhóm nghiên cứu sẽ phân tích kết quả khảo sát từ góc độ nhân viên và quản lý, cũng như kết quả so sánh giữa các chi nhánh với nhau để thấy được đâu là phần doanh nghiệp cần phải tập trung khắc phục.

2.3. Kết quả nghiên cứu

Qua quan sát trên tổng số 20 nhân viên toàn thời gian làm việc tại TTTA, kết quả cho thấy khối yếu tố A (Môi trường học tập mang tính hỗ trợ) đang đạt kết quả khả quan nhất, với mức điểm chuẩn nằm trong nhóm hạng 2; khối yếu tố B (Quy trình học tập và thực hành cụ thể) đạt kết quả thấp nhất với mức điểm chuẩn nằm trong Nhóm cuối, khối yếu tố C (Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập) đạt mức điểm chuẩn của Nhóm gần cuối.

Kết quả cũng cho thấy yếu tố được đánh giá cao nhất là A4 (Thời gian dành cho phân tư). Một môi trường học tập mang tính hỗ trợ là khi có thời gian dừng lại giữa hoạt động và khuyến khích suy nghĩ thấu đáo về các chu trình trong tổ chức. Yếu tố được đánh giá thấp nhất là B2 (Thu thập thông tin). Việc thu thập thông tin một cách có hệ thống từ các đối thủ cạnh tranh, từ khách hàng là phụ huynh và học sinh, từ các xu hướng kinh tế và xã hội, từ các xu hướng công nghệ; từ đó thường xuyên đánh giá hiệu suất là việc của mình với đối thủ và những tổ chức dẫn đầu trong ngành.

Kết quả này có sự khác biệt giữa nhóm nhân viên và nhóm quản lý đã được in đậm trong Bảng 2.4 với giá trị dương trong cột chênh lệch hàm ý sự đánh giá cao

hơn từ nhóm quản lý. Quan sát đầu tiên có thể kể đến là khối yếu tố có sự chênh lệch nhiều nhất A (Môi trường học tập mang tính hỗ trợ) với góc nhìn tích cực hơn từ nhóm quản lý. Tuy nhiên, các yếu tố thành phần chỉ có A1 (An toàn về tâm lý) là có sự đánh giá cao hơn từ nhóm này. Điều này có thể lý giải bởi nhóm quản lý thường dễ dàng nói lên quan điểm của mình hơn so với

nhóm nhân viên. Các yếu tố A2 (Đánh giá cao sự khác biệt) và A3 (Cởi mở với những ý tưởng mới) không được nhóm nhân viên đánh giá cao gọi ý những mảng mà TTTA có thể cải thiện để tạo môi trường học tập tốt nhất cho tổ chức. Ngược lại điểm đáng chú ý thứ hai nằm ở khối yếu tố B (Quá trình học tập và thực hành cụ thể) với sự đánh giá tích cực hơn từ khối nhân viên. Yếu tố B2 (Thu thập thông tin) có sự khác biệt lớn nhất trong số các yếu tố thành phần với góc nhìn tích cực hơn từ nhóm nhân viên dù cả 2 kết quả đều nằm trong Nhóm cuối. Lý do có thể nằm ở đặc thù công việc của nhóm nhân viên mà họ sẽ là những người thường xuyên thực hiện nhiệm vụ này hơn nhóm quản lý. Tuy nhiên, yếu tố B5 (Chuyển giao thông tin) có sự chênh lệch đáng kể với đánh giá cao hơn hẳn ở góc nhìn của nhóm quản lý. Như vậy việc chuyển giao thông tin giữa nhóm quản lý tới nhóm nhân viên có lẽ chưa đạt được hiệu quả cao. Cuối cùng, khối yếu tố C (Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập) cho thấy sự đánh giá tích cực từ khối quản lý. Nguyên nhân một phần có thể là do Hành vi lãnh đạo từ Ban Giám đốc TTTA thực sự tạo ra ảnh hưởng tới nhóm này, đồng thời cũng có thể từ vị trí quản lý, họ cũng có xu hướng chăm điểm cho bản thân mình cao hơn so với ghi nhận từ phía nhân viên.

Bảng 2.4: Khác biệt trong góc nhìn của nhân viên và quản lý tại TTTA

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả, 2022

Các yếu tố	Trung vị nhóm quản lý	Trung vị nhóm nhân viên	Chênh lệch giữa nhóm quản lý và nhân viên (trung vị nhóm quản lý - trung vị nhóm nhân viên)	Xếp hạng mức độ chênh lệch (1 - nhiều nhất)
A1. An toàn về tâm lý	77.1	75	2.1	8
A2. Đánh giá cao sự khác biệt	60.7	67.9	-7.2	5
A3. Cởi mở với những ý tưởng mới	85.7	89.3	-3.6	6
A4. Thời gian dành cho phân tư	68.6	68.6	0	9
A. Môi trường học tập mang tính hỗ trợ	66.4	74.8	-8.4	1
B1. Thử nghiệm	57.1	60.7	-3.6	6
B2. Thu thập thông tin	42.9	61.9	-19	1
B3. Phân tích	62.9	71.4	-8.5	4
B4. Giáo dục và đào tạo	88.1	78.6	9.5	3
B5. Chuyển giao thông tin	78.6	60.7	17.9	2
B. Quá trình học tập và thực hành cụ thể	53.1	59.9	-6.8	2
C. Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập	77.5	72.5	5	3

Khi so sánh sự đánh giá từ nhân viên các cơ sở khác nhau, cũng thu được những kết quả đáng chú ý. Cụ thể, trong bảng 2.5, các đánh giá thấp nhất của mỗi yếu tố được bôi đỏ, các đánh giá cao nhất được bôi đậm, các đánh giá đặc biệt lọt vào Nhóm đầu theo mức điểm chuẩn được bôi đậm màu xanh. Đầu tiên, có thể thấy được ở khối yếu tố A (Môi trường học tập mang tính hỗ trợ) và tất cả các yếu tố thành phần từ A1-A4 đều có đánh giá thấp tại cơ sở Thanh Xuân, ngược lại có đánh giá cao tại cơ sở Đống Đa; trong đó, A3 - Cởi mở với ý tưởng mới được đánh giá rất cao tại cơ sở Đống Đa và Văn phòng trung tâm (VPTT), tương đương mức điểm chuẩn của nhóm đầu. Tại VPTT cũng ghi nhận A4- Có thời gian ở mức chuẩn nhóm đầu. Tiếp theo ở khối yếu tố B (Quy trình học tập và thực hành cụ thể) ghi nhận đa số đánh giá thấp tại cơ sở Thanh Xuân và mức đánh giá cao tại cơ sở Đống Đa, đặc biệt yếu tố B4 (Giáo dục và đào tạo) được đánh giá tương đương Nhóm đầu tại cơ sở này. Cơ sở Ba Đình có đa số các yếu tố thành phần trong khối này được đánh giá thấp như B1 (Thử nghiệm); B4 (Giáo dục và đào tạo) và B5 (Chuyển giao thông tin). Cuối cùng khối yếu tố C (Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập) đạt mức chuẩn Nhóm đầu tại cơ sở Đống Đa và được đánh giá thấp nhất tại cơ sở Ba Đình. Nhìn chung, nhóm cơ sở Đống Đa và VPTT được ghi nhận mức đánh giá khá cao trong khi nhóm cơ sở Thanh Xuân và Ba Đình có rất nhiều yếu tố cần phải cải thiện (bảng 2.5)

Bảng 2.5: So sánh đánh giá của nhân viên các cơ sở khác nhau

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả, 2022

Các yếu tố	Trung vị nhóm cơ sở Ba Đình	Trung vị nhóm cơ sở Đống Đa	Trung vị nhóm cơ sở Thanh Xuân	Trung vị nhóm văn phòng trung tâm
A1. An toàn về tâm lý	80	83	66	77
A2. Đánh giá cao sự khác biệt	70	79	61	68
A3. Cởi mở với những ý tưởng mới	88	96	71	96
A4. Thời gian dành cho phân tư	67	75	66	83
A. Môi trường học tập mang tính hỗ trợ	74	86	66	80
B1. Thử nghiệm	52	57	61	68
B2. Thu thập thông tin	62	62	71	39
B3. Phân tích	74	66	63	57
B4. Giáo dục và đào tạo	73	91	88	79
B5. Chuyển giao thông tin	54	79	61	65
A. Quá trình học tập và thực hành cụ thể	59	69	53	64
B. Hành vi lãnh đạo khuyến khích học tập	70	88	80	79

3. Kết luận

Nghiên cứu điển hình về thực trạng xây dựng tổ chức học tập tại một TTTA trên địa bàn thành phố Hà Nội đã cho thấy Môi trường làm việc tại TTTA đã được thiết kế, xây dựng để giúp từng cá nhân không ngừng học hỏi, nâng cao chất lượng đào tạo, trang bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết để thích nghi với những thay đổi từ môi trường; từ đó góp phần xây dựng nên một tổ chức học tập trong tương lai. Cần có thêm những nghiên cứu đánh giá về thực trạng xây dựng cũng như đề xuất nhằm xây dựng các TTTA trở thành những tổ chức học tập trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Kriegesmann, B., Kley, T. & Schwering, M., (2005), Những lỗi thường gặp về thất bại và sáng tạo: nắm bắt tiềm năng đổi mới. Tạp chí chiến lược kinh doanh, 26(3), trang 57-66.
- Gorelick, C. and Tantawy-Monsou, B. (2005), “Để nâng cao hiệu suất thông qua học tập cần quản trị tri thức hiệu quả”, Tổ chức học tập, Vol. 12 No. 2, trang 125-39.
- Rus, C. L., Chirică, S., RaGiu, L. & Băban, A., 2014, Tổ chức học tập và trách nhiệm xã hội trong các cơ sở giáo dục đại học Romania, Tạp chí Khoa học về hành vi và xã hội Procedia, Volume 142, trang 146-153.
- Nguyễn, T., & Phạm, N. (2017), Xây dựng thang đánh giá tổ chức biết học hỏi ở nhà trường, National academy of education management, 09 (12), 16-22.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008), Tổ chức của bạn có phải một tổ chức học tập không? Tạp chí kinh doanh Harvard, 86 (3), 109.
- Nguyễn, T. (2018), Xây dựng tổ chức biết học hỏi ở các trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội.

THẺ LỆ VIẾT VÀ GỬI BÀI ĐĂNG TẠP CHÍ KHOA HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ

Tạp Chí Khoa học Quản lý và Công nghệ trực thuộc trường Đại học Công nghệ và Quản lý Hữu Nghị, là Tạp chí khoa học của ngành Giáo dục và Đào tạo, có chỉ số ISSN 2525 – 2348. Bài viết đăng trên Tạp chí có đầy đủ các yêu cầu sau:

1. Bài viết là các công trình nghiên cứu mới, tổng quan hoặc chuyên sâu, có giá trị khoa học và thực tiễn, thuộc các lĩnh vực Quản lý kinh tế, Quản lý giáo dục, Khoa học công nghệ, Công nghệ dạy học.

2. Bài viết bằng tiếng Việt, là kết quả các công trình nghiên cứu khoa học của các tác giả trong và ngoài nước, có cấu trúc của một bài báo khoa học, chưa từng công bố trên ấn phẩm nào khác. Các bài gửi Tạp chí được Tòa soạn tổ chức bình duyệt và biên tập. Bài không đăng, Tòa soạn không gửi trả lại bản thảo.

3. Tên bài ngắn gọn, súc tích, dễ hiểu và được dịch sang tiếng Anh, kèm theo Tóm tắt (5-7 dòng), Từ khoá (3-5 từ) tiếng Việt dịch sang tiếng Anh. Tóm tắt nêu bật những nội dung chính của bài viết.

4. Bài viết tối thiểu từ 3.000 từ đến 4.000 từ, được trình bày trên máy vi tính, sử dụng phông chữ Time New Roman (Unicode), giãn dòng Single, cỡ chữ 14 theo thứ tự:

1. Đặt vấn đề

2. Nội dung nghiên cứu

3. Kết luận

5. Danh mục tài liệu tham khảo sắp xếp theo thứ tự ABC của tên tác giả đối với người Việt, không trích dẫn quá 10 tài liệu, được ghi theo trình tự: Tên tác giả, năm xuất bản, tên tài liệu, (tập, số, trang in), nhà xuất bản, nơi xuất bản.

6. Ở cuối bài viết, tác giả giới thiệu một số thông tin về bản thân: Họ tên, chức danh khoa học, nơi đang công tác, địa chỉ liên lạc, số điện thoại, email.

7. Bài viết gửi về: Ban Biên tập Tạp chí Khoa học Quản lý và Công nghệ.

ĐT: (024) 36320743; 0326356456. Email: Tapchikhoahoc@utm.edu.vn

8. Tác giả bài viết chịu hoàn toàn trách nhiệm về những nội dung cơ bản cũng như các chi tiết mà tác giả sử dụng trong bài viết. Ban biên tập có quyền sửa chữa, rút ngắn bài theo yêu cầu của Tạp chí.

9. Việc gửi bản thảo không tuân thủ theo quy định của Tạp chí có thể dẫn đến quyết định từ chối bản thảo, cũng như việc vĩnh viễn không xem xét lại bài viết từ Ban Biên tập Tạp chí.

BAN BIÊN TẬP



TRƯỜNG ĐẠI HỌC
CÔNG NGHỆ VÀ QUẢN LÝ
HỮU NGHỊ

TẠP CHÍ KHOA HỌC

ISSN: 2525-2348

QUẢN LÝ & CÔNG NGHỆ

Journal of science of Management and Technology

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN SỐ 429/GP - BTTTT

Số 23 Quý 4/2022

**CHÀO MỪNG LỄ KỶ NIỆM 15 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG
VÀ 40 NĂM NGÀY NHÀ GIÁO VIỆT NAM**

website: tckh.utm.edu.vn

TỔNG BIÊN TẬP

PGS.TS Nguyễn Xuân Sơn

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS.TS Hoàng Xuân Thảo

GS.TS Đinh Văn Chiến

TS. Lê Quang Minh

GS.TS Trần Anh Bảo

PGS.TS Đỗ Hữu Tùng

GS.TS Phan Huy Đường

TS Phạm Văn Hiếu

PGS.TS Tô Hiến Thà

TS Phùng Trọng Toàn

PGS.TS Dương Đức Chính

PGS.TS Nguyễn Xuân Sơn

THƯ KÝ TOÀ SOẠN

TS Phạm Kim Thư

ThS Phan Thị Lâm

ĐỊA CHỈ TOÀ SOẠN

Lô 1- 4, số 431 đường Tam Trinh,

quận Hoàng Mai, Hà Nội

Điện thoại: 0326356456

Email: tapchikhoahoc@utm.edu.vn

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN

Số 429/GP-Bộ TTTT

Ngày 30/8/2016 của Bộ TT&TT

THIẾT KẾ VÀ CHẾ BẢN

Phan Thị Lâm

In tại Công ty TNHH In

Thương mại và Dịch vụ

Nguyễn Lâm

Giá 55.000 đồng

MỤC LỤC - CONTENT

QUẢN LÝ KINH TẾ - ECONOMIC MANAGEMENT

- ◆ **Hoàng Xuân Thảo, Phạm Kim Thư:** Nâng cao nhận thức, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số - *Raising awareness, training and developing human resources for digital transformation.* 1
- ◆ **Hoàng Xuân Lâm:** Đề xuất bộ tiêu chí về nguồn lực và xây dựng chính sách đánh giá mức độ chuyển đổi số tại cơ sở giáo dục đại học - *Proposing a set of criteria on resources and formulating policies in assessing the level of digital transformation at higher education institutions* 5
- ◆ **Đào Xuân Hội:** Bảo vệ người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động trả lương theo sản phẩm - Nghiên cứu trường hợp - *Protection of employees in businesses labor accuracy pay by product - Case study* 8
- ◆ **Lê Thị Thúy:** Phân tích đóng góp của năng suất nhân tố tổng hợp trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Bình - *Analysis of the contribution of summary factor product in the economic growth of Thai Binh province* 12
- ◆ **Mai Xuân Thắng, Nguyễn Thị Kim Oanh:** Giải pháp xây dựng nông thôn mới trên địa bàn Thị xã Nghi Sơn, tỉnh Thanh Hóa - *Building a new countryside in Nghi Son town, Thanh Hoa province* 16
- ◆ **Lê Quý Dương, Nguyễn Xuân Tiếp, Phạm Tuấn Minh:** Các nhân tố ảnh hưởng đến tỷ suất sinh lời của các doanh nghiệp Bảo hiểm Phi nhân thọ niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam - *Factors affecting profitability of non-life insurers listed on the Viet Nam stock market.* 20
- ◆ **Trịnh Thị Yến:** Đổi mới cung cấp hàng hóa công cộng ở Việt Nam - *Renovating the provision of public goods in Viet Nam.* 23
- ◆ **Nguyễn Hữu Kỷ Ty:** Văn hóa ứng xử với môi trường trong tư tưởng Hồ Chí Minh và việc vận dụng bảo vệ môi trường ở thành phố Hồ Chí Minh hiện nay - *Culture responsibilities with environment in thought Ho Chi Minh city and environmental protection application in Ho Chi Minh city now.* 27
- ◆ **Trần Trọng Nhị:** Những thành tựu đáng ghi nhận trong vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh về Đảng cầm quyền và phương thức lãnh đạo của Đảng trong điều kiện mới - *Remarkable achievements in applying Ho Chi Minh Thought on the ruling Party and the Party's leadership method in new conditions.* 31

KHOA HỌC CÔNG NGHỆ - SCIENCE TECHNOLOGY

- ◆ **Đặng Quốc Tuấn, Đường Thế Anh:** Nâng cao chất lượng học trực tuyến cho sinh viên Trường Đại học Hà Tĩnh - *Enhance the quality of online study for students of Hà Tĩnh university* 34
- ◆ **Nguyễn Thị Ngọc Lan:** Ứng dụng Hydrosol hoa hồng Damascena vào hệ nhũ tương Nano dầu dừa - *Application of rose damascena hydrosol in coconut oil nano-emulsion* 38
- ◆ **Đặng Thanh Lê:** Tăng cường nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ phục vụ công tác hậu cần Công an Nhân dân - *Strengthen scientific research, application and technology transfer for the logistics of the People's Public Security.* 42
- ◆ **Phan Văn Hiếu:** Nâng cao chất lượng giảng dạy tại trường Chính trị thành phố Đà Nẵng - *Teaching quality improvement in Da Nang school of politics.* 46
- ◆ **Nguyễn Thị Thu Nga:** Nâng cao chất lượng giảng dạy môn Giáo dục kinh tế và pháp luật của giáo viên Trung học phổ thông - *Solutions to enhance the quality of teaching economic and law education of current high school teachers.* 49
- ◆ **Nguyễn Xuân Quang, Nguyễn Trường Minh, Nguyễn Minh Khang:** Phát huy tính tích cực chính trị của thanh niên quân đội trong thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Bộ Chính trị về "Chiến lược bảo vệ Tổ quốc trên không gian mạng" - *Promoting the political positivity of military youth in the implementation of Resolution No. 29-NQ/TW of the Politburo on "Strategy to defend the Fatherland in cyberspace".* 52
- ◆ **Nguyễn Văn Muôn:** Vai trò cán bộ đại đội trong tổ chức hoạt động ngoại khóa cho học viên ở Trường Sĩ quan chính trị hiện nay - *The role of company officers in organizing extracurricular activities for students at the current Political Officer School.* 55
- ◆ **Thái Phi:** Đổi mới nội dung, đa dạng hóa hình thức, biện pháp nâng cao ý thức pháp luật cho học viên Hệ 2, Học viện Chính trị - *Innovating content, diversifying forms, and measures to raise legal consciousness for students of Unit 2, Political Academy* 58
- ◆ **Nguyễn Văn Cung:** Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Đảng viên ở đơn vị cơ sở theo tinh thần Nghị quyết 847-NQ/QUTW - *Measures to improve the quality of party membership in the basic unit in the spirit of Resolution 847-NQ/QUTW* 62
- ◆ **Nguyễn Hồng Hạnh, Vũ Thị Hồng Lê:** Nâng cao chất lượng dạy học môn Tin học cho học sinh hệ trung cấp ở Trường Cao đẳng Bắc Kạn - *Improve the quality of teaching Informatics for intermediate students at Bac Kan college.* 65
- ◆ **Vũ Thị Phương Dung, Lê Thanh Thủy, Vũ Thị Phương Anh:** Đánh giá thực trạng xây dựng tổ chức học tập thời kỳ hậu Covid-19: Nghiên cứu điển hình tại Trung tâm tiếng Anh trên địa bàn Hà Nội - *Assessing the current situation of building a learning organization: a case study of an English language center in Ha Noi.* 70