



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 21 Quý 2/2022



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

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 Thu

ThS Phan Thị Lâm

ĐỊA CHỈ TÒA SOẠN

Lô 1-4, số 431 đường Tam Trinh,

quận Hoàng Mai, TP. Hà Nội

Điện thoại: (024) 36320743

0326 356 456

Email: tapchikhoahoc@utm.edu.vn

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN

Số 429/GP-BTTTT

Ngày 30/08/2016

của Bộ Thông tin và Truyền thông

THIẾT KẾ VÀ CHẾ BẢN

Đoàn Ngoan

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

♦ **Nguyễn Thị Yên:** Giải pháp góp phần hoàn thiện bộ máy quản lý Nhà nước về kinh tế ở Việt Nam hiện nay - *Solutions to improve the state management apparatus about the economy in Vietnam today.*

♦ **Bùi Thị Hồng:** Định hướng đổi mới quản lý Nhà nước về kinh tế dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 - *Orientation for innovation in state management under the impact of the Industrial Revolution 4.0.*

♦ **Nguyễn Thị Kim Oanh, Châu Quang Phúc:** Xây dựng chiến lược kinh doanh cho Công ty cổ phần Than Núi Béo - Vinacomin giai đoạn 2021 ÷ 2025, tầm nhìn đến năm 2030 - *Building the business strategy for Nuibeo Coal joint stock company period 2021 ÷ 2025, vision to 2030.*

♦ **Mai Thị Đào:** Thúc đẩy công tác giải phóng mặt bằng cho các dự án xây dựng khu đô thị trên địa bàn huyện Nga Sơn, tỉnh Thanh Hóa: *Promote clearance work for urban area construction projects in Nga Son district, Thanh Hoa prov.*

♦ **Phùng Văn Như:** Kinh tế du lịch ở Hải Tiến, huyện Hoàng Hóa, tỉnh Thanh Hóa - Thực trạng và giải pháp phát triển bền vững - *Tourism economy in Hai Tien, Hoang Hoa district, Thanh Hoa province - situation and solutions for sustainable development.*

♦ **Trịnh Thị Yên:** Quản lý quỹ bảo vệ môi trường Việt Nam – Thực trạng và giải pháp - *Managing the Vietnam Environmental Protection Fund - status and solutions.*

♦ **Lương Thu Trang:** Một số xu hướng nghiên cứu về xây dựng lòng tin trong khởi nghiệp - *Some trends of studies on building trust in start-up.*

♦ **Nguyễn Đức Long, Phạm Thành:** Nhận thức và vận dụng quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về tập trung ruộng đất trong sản xuất nông nghiệp ở nước ta hiện nay - *Awareness and application of Mac-Lenin viewpoints on land concentration in agriculture production in our country today.*

♦ **Lê Đình Thụy:** Phản bác quan điểm sai trái, góp phần khẳng định chức năng đội quân, lao động sản xuất của quân đội ta - *Rrefuting false views, contributing to affirming the function of our army's productive labor force.*

♦ **Bùi Khánh Vân, Nguyễn Trung Đông:** Thực trạng đội ngũ công chức Địa chính - Nông nghiệp – Xây dựng – Môi trường cấp xã khu vực biên giới và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng - *Current situation of official team of god - agriculture - construction - community environment in the border areas and training and training demand.*

KHOA HỌC CÔNG NGHỆ - SCIENCE TECHNOLOGY

♦ **Nguyễn Cảnh Châu, Lê Thị Hằng:** Động lực làm việc của giảng viên trong các trường Đại học Việt Nam - *Working motivation of lecturer of Vietnamese universities.*

♦ **Lưu Thị Hà:** Phát triển toàn diện con người Việt Nam trong tình hình mới theo quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam - *Comprehensive development of Vietnam's people in the new situation from the point of the committee of Vietnam.*

♦ **Trần Thị Mai:** Vai trò của kỹ năng mềm đối với sinh viên trong việc tuyển dụng hiện nay - *The role of soft skills for students in current recruitment*

♦ **Lý Minh Thu:** Những vấn đề đặt ra về bình đẳng giới trong lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam - *Issues about gender equality in leadership and management in Vietnam.*

♦ **Lê Đào Hải An:** Giải gần đúng phương trình vi phân thường - *Approximate solutions of the ordinary differential equations.*

GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIÊN BỘ MÁY QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Yên*

ABSTRACT

The state management apparatus for the economy is a whole set of parts in the organizational structure of state power, having different functions, tasks, powers, relationships, constraints and dependencies. Each other, are arranged into levels and stages to perform certain functions of the state management of the economy in order to achieve the set goals. In order for the State to fulfill its role in the socialist-oriented market economy, one problem is to continue renovating and rearranging the organizational apparatus of the political system to be lean and efficient, effective. The article focuses on proposing some solutions to improve the state management of the economy in Vietnam today.

Keywords: Apparatus, management, state, economy

Received: 25/04/2022; **Accepted:** 15/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Bộ máy quản lý nhà nước (QLNN) về kinh tế là một chỉnh thể các bộ phận trong cơ cấu tổ chức quyền lực nhà nước, có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn khác nhau, có quan hệ, ràng buộc và phụ thuộc lẫn nhau, được bố trí thành cấp và khâu để thực hiện chức năng nhất định của QLNN về kinh tế nhằm đạt mục tiêu đã đặt ra. Trong thực tiễn hoạt động, bên cạnh những thành tựu đáng ghi nhận, bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam cũng đang còn tồn tại nhiều hạn chế cần khắc phục, nhất là: Chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan thực hiện chức năng QLNN về kinh tế còn chưa được quy định rõ ràng. Bộ máy QLNN về kinh tế còn chồng chéo nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối; hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu. Cơ chế phân công, phối hợp toàn diện trong thực hiện các chức năng QLNN về kinh tế còn hạn chế. Việc phân công, phân cấp, phân quyền giữa các ngành các cấp và trong từng cơ quan, tổ chức chưa hợp lý, mạnh mẽ và đồng bộ; còn tình trạng bao biện, làm thay hoặc bỏ sót nhiệm vụ. Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, muốn Nhà nước thực hiện được vai trò của mình trong nền kinh tế thị trường định

hướng XHCN thì một vấn đề đặt ra là phải tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực hiệu quả. Bài viết tập trung vào việc đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam

Hiện nay, bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam có nhiều ưu điểm như: Bộ máy nhà nước về kinh tế ở nước ta được tổ chức từ Trung ương đến địa phương, phù hợp với hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước. Cơ cấu tổ chức bộ máy đã được sắp xếp lại, tương đối đồng bộ, bảo đảm tính thống nhất, phù hợp với tính chất, quy mô, phạm vi, đối tượng quản lý các ngành, lĩnh vực. Chức năng của các cơ quan thuộc bộ máy QLNN về kinh tế đã được rà soát, điều chỉnh, bổ sung. Cơ chế phối hợp thực hiện chức năng QLNN về kinh tế cũng được hoàn thiện từng bước. Mở rộng phân cấp quản lý trong bộ máy QLNN về kinh tế. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và nước về kinh tế có nhiều tiến bộ, đã hình thành đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế lớn mạnh về nhiều mặt, phát triển cả về số lượng, nâng cao về chất lượng, ngày càng phù hợp về cơ cấu. Quy hoạch cán

*ThS, Khoa Nhà nước Pháp luật, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

bộ QLNN về kinh tế đã được tiến hành trong bộ máy QLNN về kinh tế ở các cấp. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLNN về kinh tế được đẩy mạnh, từng bước phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế. Chính sách tiền lương, thưởng đối với cán bộ QLNN về kinh tế đã được điều chỉnh nhiều lần và từng bước đảm bảo nhu cầu cơ bản của cán bộ nói chung và cán bộ QLNN về kinh tế nói riêng. Ngoài ra, có chế độ phụ cấp khác để hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam cũng đang còn tồn tại nhiều hạn chế cần khắc phục, nhất là: Chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan thực hiện chức năng QLNN về kinh tế còn chưa được quy định rõ ràng. Bộ máy QLNN về kinh tế còn công kênh nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối; hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu. Cơ chế phân công, phối hợp toàn diện trong thực hiện các chức năng QLNN về kinh tế còn hạn chế. Việc phân công, phân cấp, phân quyền giữa các ngành các cấp và trong từng cơ quan, tổ chức chưa hợp lý, mạnh mẽ và đồng bộ; còn tình trạng bao biện, làm thay hoặc bỏ sót nhiệm vụ. Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế.

2.2. giải pháp hoàn thiện bộ máy QLNN về kinh tế ở Việt Nam

2.2.1. Tiếp tục hoàn thiện, triển khai tổ chức thực hiện Pháp luật; rà soát, bổ sung hoàn thiện và điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác của các cơ quan trong bộ máy QLNN về kinh tế, hoàn thiện cơ cấu tổ chức của bộ máy QLNN về kinh tế

Tiếp tục hoàn thiện, triển khai tổ chức thực hiện pháp luật liên quan tới tổ chức bộ máy nhà nước nói chung, bộ máy QLNN về kinh tế nói riêng như Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương; Luật đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt... Bên cạnh đó, cần hoàn thiện hệ thống pháp luật về kinh tế khác.

Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm giữa các bộ phận của các cấp, các khâu trong bộ máy QLNN về kinh tế cho phù hợp với nền kinh tế thị trường nước ta. Tiếp tục hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức của Nhà nước theo quy định của Hiến pháp năm 2013,

đáp ứng các đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Để tháo gỡ, khắc phục những hạn chế trong, vận hành bộ máy quản lý cần xác định có căn cứ khoa học, đảm bảo đúng đắn chức năng, thẩm quyền, nhiệm vụ quản lý tương ứng với trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích của mỗi cấp, mỗi khâu, mỗi bộ phận trong bộ máy quản lý đó bằng pháp luật, bằng quy định pháp lý chặt chẽ. Xây dựng, xác định chế tài đảm bảo thực thi nghiêm minh trong hoạt động của bộ máy QLNN về kinh tế. “Xác định rõ cơ chế phân công, phối hợp thực thi quyền lực nhà nước, nhất là cơ chế kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp trên cơ sở quyền lực nhà nước là thống nhất; xác định rõ hơn quyền hạn và trách nhiệm của mỗi quyền. Đồng thời, quy định rõ hơn cơ chế phối hợp trong việc thực hiện và kiểm soát các quyền ở các cấp chính quyền. Tiếp tục phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm giữa các cơ quan nhà nước ở Trung ương và địa phương và của mỗi cấp chính quyền địa phương”¹.

2.2.2. Hoàn thiện tổ chức bộ máy QLNN về kinh tế ở Trung ương

Thực hiện tăng tỷ lệ đại biểu Quốc hội chuyên trách theo mục tiêu đã đề ra; nghiên cứu việc giảm hợp lý số lượng đại biểu Quốc hội kiêm nhiệm công tác ở các cơ quan hành pháp: Quy định số lượng với tỷ lệ hợp lý giữa lãnh đạo, ủy viên thường trực, ủy viên chuyên trách của Hội đồng Dân tộc và các ủy ban của Quốc hội theo hướng giảm số lượng cấp phó và ủy viên thường trực, sắp xếp, cơ cấu lại tổ chức bên trong của Văn phòng Quốc hội theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu quả.

Chính phủ, các bộ, ngành tiếp tục thực hiện đổi mới, kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng tập trung vào quản lý vĩ mô, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, luật pháp, cơ chế, chính sách; nâng cao năng lực chỉ đạo, điều hành và hiệu quả tổ chức thực hiện; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc chấp hành.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb CTQG Sự thật, Tập I, H.2021, Tr.175.

Khẩn trương rà soát, cương quyết sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, mối quan hệ công tác giữa các bộ, ngành và các tổ chức trực thuộc các bộ, ngành; khắc phục triệt để sự trùng lặp, chồng chéo chức năng, nhiệm vụ để một tổ chức có thể đảm nhiệm nhiều việc, nhưng một việc chỉ do một tổ chức chủ trì và chịu trách nhiệm chính. Rà soát, sắp xếp theo hướng giảm các tổ chức phối hợp liên ngành, nhất là các tổ chức có bộ phận giúp việc chuyên trách².

Các bộ, ngành, cơ quan thuộc Chính phủ chủ động rà soát sắp xếp, tinh gọn đầu mối bên trong, giảm cơ bản số lượng tổng cục, cục, vụ, phòng; không thành lập tổ chức mới, không thành lập phòng trong vụ, trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền quyết định. Đẩy mạnh cải cách hành chính, nhất là cải cách thủ tục hành chính gắn kết chặt chẽ với việc kiện toàn tổ chức, giảm đầu mối, bỏ cấp trung gian, tinh giản biên chế của các bộ, ngành, cơ quan thuộc Chính phủ, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân. Đối với một số lĩnh vực được tổ chức theo ngành dọc, như: thuế, hải quan, kho bạc nhà nước, bảo hiểm xã hội... tiếp tục thực hiện sắp xếp tổ chức theo khu vực liên tỉnh hoặc liên huyện để thu gọn đầu mối, tinh giản biên chế. Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng tổ chức bộ máy phù hợp với việc phân cấp ngân sách nhà nước, phát huy vai trò chủ đạo của ngân sách Trung ương và chủ động của ngân sách địa phương.

Tiếp tục nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về phạm vi quản lý đa ngành, đa lĩnh vực của một số bộ, ngành, nhất là những bộ, ngành có chức năng, nhiệm vụ tương đồng, trùng lặp để có giải pháp phù hợp và thực hiện kiện toàn, sắp xếp tổ chức, thu gọn đầu mối trong nhiệm kỳ tới, như: Ngành giao thông - xây dựng; tài chính - kế hoạch đầu tư...

Tiếp tục nghiên cứu, từng bước sắp xếp thu gọn đầu mối cơ quan điều tra đáp ứng yêu cầu công tác điều tra hình sự, phòng, chống tội phạm và phù hợp với tổ chức, hoạt động của viện kiểm

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2017, tr.55-56.

sát nhân dân, tòa án nhân dân theo tinh thần cải cách tư pháp. Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, phạm vi hoạt động, mối quan hệ công tác của Kiểm toán nhà nước và các cơ quan kiểm tra, thanh tra các cấp để không chồng chéo khi thực hiện nhiệm vụ.

2.2.3. Hoàn thiện tổ chức bộ máy QLNN về kinh tế ở địa phương

Tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện thể chế xây dựng chính quyền địa phương theo hướng phân định rõ hơn tổ chức bộ máy chính quyền đô thị, nông thôn, hải đảo, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt; chủ động thí điểm ở những nơi có đủ điều kiện. Điều chỉnh cơ cấu chính quyền địa phương cho phù hợp với những thay đổi chức năng, nhiệm vụ. Phân biệt rõ những khác biệt giữa chính quyền nông thôn và chính quyền đô thị để tổ chức bộ máy phù hợp. Hoàn thiện mô hình tổ chức chính quyền địa phương phù hợp với đặc điểm ở nông thôn, đô thị, hải đảo, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt theo luật định.

Nghiên cứu, thực hiện giảm hợp lý số lượng đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp và giảm đại biểu Hội đồng nhân dân công tác ở các cơ quan QLNN; giảm số lượng phó chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, gắn với nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động.

Thực hiện tốt nhiệm vụ và giải pháp mà Hội Nghị trung ương 6 khóa XII đã xác định: Quy định khung số lượng các cơ quan trực thuộc Hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện và khung số lượng cấp phó của các cơ quan này. Căn cứ điều kiện cụ thể, tiêu chí và quy định khung của Trung ương, cấp ủy địa phương lãnh đạo việc sắp xếp, bố trí cho phù hợp. Rà soát, sắp xếp tổ chức bên trong của các sở, ngành theo hướng tinh gọn đầu mối, kiên quyết cắt giảm số lượng, sắp xếp lại phòng, chi cục, trung tâm, ban quản lý dự án và đơn vị sự nghiệp thuộc sở, ngành.

Rà soát, điều chỉnh, sắp xếp tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động của chính quyền địa phương, góp phần đẩy mạnh cải cách hành chính, nhất là

cải cách thủ tục hành chính theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, chuyên nghiệp; tổ chức thực hiện có hiệu quả mô hình trung tâm phục vụ hành chính công, cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở các cấp.

Sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật liên quan nhằm tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã và quy định khung số lượng cán bộ, công chức cấp xã cho phù hợp theo hướng xác định rõ vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, đặc thù của địa phương và bảo đảm giảm biên chế. Quy định và thực hiện nghiêm, thống nhất việc khoán chi phụ cấp cho người hoạt động không chuyên trách cấp xã và thôn, tổ dân phố.

Nghiên cứu ban hành quy định để thực hiện hợp nhất văn phòng Hội đồng nhân dân, văn phòng đoàn đại biểu Quốc hội và văn phòng ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành một văn phòng tham mưu giúp việc chung.

Tùng bước sắp xếp, kiện toàn, tổ chức lại đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã chưa đủ tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật; khuyến khích sáp nhập, tăng quy mô các đơn vị hành chính các cấp ở những nơi có đủ điều kiện để nâng cao năng lực quản lý, điều hành và tăng cường các nguồn lực của địa phương”.

2.2.4. Xây dựng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế đảm bảo phẩm chất, đủ năng lực vận hành có hiệu quả bộ máy QLNN về kinh tế theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường, mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế

Xây dựng và hoàn thiện các tiêu chuẩn chức danh trong từng ngành, từng vị trí, công việc, bao gồm các tiêu chuẩn về trình độ (văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ), năng lực (chuyên môn, giao tiếp, làm việc với công chúng,...), phẩm chất đạo đức, sức khỏe. Các tiêu chuẩn cần được xây dựng theo hướng có thể lượng hóa để bảo đảm tính chính xác và khách quan hơn.

Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ theo hướng nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ ở tất cả các cấp, nhất

là cấp chiến lược; kết hợp xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý với quy hoạch cán bộ chuyên môn; đổi mới quy trình giới thiệu cán bộ vào nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Gắn kết chặt chẽ công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng theo quy hoạch.

Triển khai quy hoạch đồng bộ ở các cấp, khâu; tăng cường phối hợp giữa các cấp, ngành, địa phương trong công tác quy hoạch cán bộ QLNN về kinh tế; định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ.

Đổi mới công tác đánh giá cán bộ; tuyển dụng, bố trí sử dụng cán bộ; tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ, cần hoàn thiện chế độ bầu cử; cải tiến cách thức tuyển chọn, lấy phiếu tín nhiệm, bổ nhiệm cán bộ để chọn đúng người, bố trí đúng việc. Tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, coi đây là giải pháp quan trọng hàng đầu ường thực hiện chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới. Cải cách hệ thống chính sách đối với cán bộ QLNN về kinh tế. Rà soát, sửa đổi, bổ sung chính sách đối với cán bộ, công chức theo hướng khuyến khích cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ; lấy bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ để đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút, trọng dụng nhân tài. Tăng cường trách nhiệm giải trình của người đứng đầu đối với cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của đơn vị.

Tiếp tục hoàn thiện chế độ tiền lương, công khai thu nhập, thực hiện cơ chế tài chính như khoán kinh phí. Đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn chính sách cán bộ trong từng khâu của công tác cán bộ, gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi; khuyến khích cán bộ công tác ở địa bàn khó khăn, ở cơ sở; cải cách cơ bản chế

độ tiền lương.

3. Kết luận

Vấn đề hoàn thiện bộ máy QLNN về kinh tế trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN được Đảng, Nhà nước ta hết sức quan tâm. Sau 36 năm đổi mới, bộ máy QLNN về kinh tế ở nước ta được tổ chức sắp xếp, tương đối đồng bộ từ Trung ương đến địa phương, phù hợp với hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước và đạt được nhiều thành tựu như: bộ máy nhà nước về kinh tế ở nước ta được đổi mới từ Trung ương đến địa phương về tổ chức, cơ cấu, đội ngũ cán bộ, cơ chế phối hợp, phân cấp quản lý; chính sách tiền lương, thưởng đối với cán bộ QLNN về kinh tế đã được điều chỉnh nhiều lần và từng bước đảm bảo nhu cầu cơ bản của cán bộ nói chung và cán bộ QLNN về kinh tế nói riêng; có chế độ phụ cấp khác để hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, do những điều kiện khách quan và chủ quan bộ máy QLNN về kinh tế ở nước ta vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Điều đó đòi hỏi cần phải tiếp tục

hoàn thiện để bộ máy QLNN về kinh tế ở nước ta hoạt động có hiệu lực, hiệu quả đúng theo thẩm quyền và trách nhiệm như Hiến pháp đã quy định đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986 - 2016)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Tập 1, Hà Nội.
4. Nguyễn Phú Trọng (Chủ biên) (2011), *Về các mối quan hệ lớn cần được giải quyết tốt trong quá trình đổi mới đi lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Bùi Thị Hồng*

ABSTRACT

Before the development of science and technology, the impact of the fourth industrial revolution, the process of globalization and international integration, the socialist-oriented market economy in Vietnam Nam faces many opportunities and challenges. In order to overcome challenges and turn opportunities into development results, state management activities need innovations to adapt. The article discusses some theoretical issues about: Criteria of the socialist-oriented market economy in Vietnam; Impact of the fourth industrial revolution on state management; from there, propose a new orientation for state management innovation in the current period.

Keywords: *Management, state, Industrial Revolution 4.0*

Received: 05/05/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Kinh tế thị trường (KTTT) định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam đã và đang thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển tạo ra sự cạnh tranh gay gắt giữa các nhà sản xuất. Người tiêu dùng được thỏa mãn nhu cầu cũng như đáp ứng được đầy đủ mọi chủng loại hàng hoá và dịch vụ; phân công lao động ngày càng xã hội hoá cao; mở rộng quan hệ nhiều loại thị trường từ thị trường địa phương, thị trường dân tộc và khu vực, thị trường quốc tế; tạo xu thế liên doanh, liên kết đầy mạnh giao lưu kinh tế, các nước đang phát triển có cơ hội được tiếp xúc, chuyển giao công nghệ sản xuất, công nghệ quản lý từ các nước phát triển để thúc đẩy công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế ở nước mình; góp phần thúc đẩy giao lưu giữa các nước dưới sự thể hiện qua các sản phẩm dịch vụ mang bản sắc riêng của từng dân tộc, từng địa phương, từng quốc gia.

Trước sự phát triển của khoa học và công nghệ, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam

đứng trước những cơ hội và thách thức không nhỏ. Để vượt lên thách thức, biến những cơ hội thành kết quả phát triển, hoạt động quản lý nhà nước (QLNN) cần có những đổi mới để thích ứng. Bài viết tập trung bàn thảo một số vấn đề lý luận về: Tiêu chí của KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến QLNN; từ đó, đề xuất một số định hướng đổi mới QLNN trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam

KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa là nền KTTT hiện đại, tuân thủ các quy luật của thị trường với vai trò điều tiết của nhà nước, khắc phục những hạn chế của cơ chế thị trường và bảo đảm an sinh xã hội. Tuy nhiên, những hạn chế của thị trường cần được giải quyết bằng chính sách chủ động của nhà nước. Thay vì khắc phục, sửa chữa những thất bại của thị trường thì trong nền KTTT, nhà nước cần phải có năng lực dự báo, đưa ra những kịch bản để giảm thiểu những tác động tiêu cực từ những hạn chế cố hữu của KTTT.

Nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa có sự

* ThS, Khoa Nhà nước Pháp luật, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

phát triển hài hòa về động lực tăng trưởng, về vai trò nòng cốt của kinh tế nhà nước, kinh tế tập thể và kinh tế tư nhân. Các văn kiện của Đảng và Nhà nước ta đều khẳng định kinh tế nhà nước, kinh tế tập thể cùng với kinh tế tư nhân là nòng cốt để phát triển một nền kinh tế độc lập, tự chủ.

Nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo hướng đến mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Trong đó, Nhà nước chủ động giải quyết mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với công bằng xã hội. Công bằng xã hội không chỉ là phương tiện để phát triển nền KTTT, mà còn là mục tiêu của chế độ xã hội mới; gắn với bình đẳng xã hội, không chỉ dừng ở phân phối lợi ích công bằng mà phải là công bằng trong cơ hội phát triển của mỗi thành viên xã hội.

KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa là nền KTTT hiện đại và hội nhập quốc tế. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 5, khóa XII khẳng định, nền KTTT mà Việt Nam xây dựng không khác lạ so với KTTT ở các nước, mà là một bộ phận hữu cơ của nền KTTT thế giới, kế thừa có chọn lọc những thành tựu phát triển KTTT của nhân loại; hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách và các yếu tố thị trường, các loại thị trường đầy đủ, đồng bộ, vận hành thông suốt, gắn kết chặt chẽ với các nền kinh tế trên thế giới, tuân thủ các nguyên tắc, quy ước, hiệp định, điều lệ, chuẩn mực chung của thế giới để phát triển; thực hiện tự do hóa trên phạm vi quốc tế trong các lĩnh vực hợp tác thương mại, đầu tư, tài chính, dịch vụ, lao động, việc làm, tham gia vào chuỗi giá trị và mạng sản xuất toàn cầu; thực hiện chuyên giao các thành tựu, phát minh, sáng chế khoa học công nghệ hiện đại với các quốc gia...

Tăng trưởng và phát triển kinh tế phải gắn với tiến bộ và sự phát triển con người trong từng bước, từng chính sách phát triển; đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội phát triển cho mọi thành viên trong cộng đồng để phát triển, đều được thụ hưởng lợi ích chính đáng từ những kết quả lao động và cống hiến xã hội của mình, đồng thời có trách nhiệm đóng góp vào sự phát triển thịnh vượng chung của dân tộc... Đây chính là tính nhân văn, ưu việt

riêng có của nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa hướng đến mục tiêu phát triển cân bằng, đảm bảo sự phát triển của kinh tế song hành với sự phát triển của xã hội, bảo vệ môi trường, giữ gìn các giá trị văn hóa truyền thống.

2.2. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến QLNN

2.2.1. Đặc trưng của Cách mạng công nghiệp 4.0

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với đặc trưng của công nghệ vật lý, công nghệ số, công nghệ sinh học... xích lại gần nhau, liên kết, giao thoa, hình thành nên những công nghệ mới giúp nâng cao năng suất lao động, hiệu quả hoạt động của con người tăng nhanh. Sự hiện hữu của vạn vật kết nối, giao thoa thực - ảo, điện toán đám mây, liên kết chuỗi (blockchain) và trí tuệ nhân tạo đã tạo nền tảng cho sự vận động và phát triển các quan hệ kinh tế, quan hệ xã hội, quan hệ quốc tế... theo hướng thông minh, tốc độ cao, năng suất lao động cao. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng mang đến sự thay đổi về phương thức giao tiếp, năng lực kiểm tra, giám sát của các chủ thể trong xã hội hiện đại ở các cấp độ người dân - doanh nghiệp - chính phủ - các tổ chức chính trị, tổ chức xã hội, nghề nghiệp, giữa các quốc gia.

Trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, ưu thế trong đời sống kinh tế, xã hội thuộc về cá nhân, tổ chức, quốc gia có tri thức, năng lực sáng tạo về ứng dụng công nghệ mới, đồng thời nguy cơ bị "bỏ rơi", "bỏ lại phía sau" càng cao đối với nhóm còn lại. Phân hóa xã hội về kinh tế, chênh lệch về trình độ phát triển của các vùng, miền của một quốc gia và giữa các quốc gia đang dần bắt nguồn từ sự chênh lệch về tri thức, sáng tạo, khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại (thay vì ưu thế truyền thống về vốn, tài nguyên, vị trí địa lý, nhân công giá rẻ...).

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang đến cơ hội phát triển, nhưng cũng đặt ra những vấn đề mới về an ninh, quốc phòng, đặc biệt những vấn đề an ninh phi truyền thống. Những hình thức tội phạm mới theo đó cũng được hình thành và phát

triển. Điều này đòi hỏi cần đổi mới tư duy chiến lược về an ninh, quốc phòng, cần tập trung phát triển nhân lực an ninh, quốc phòng chất lượng cao, phát triển công nghiệp quốc phòng, phát triển khoa học và công nghệ quân sự, đủ năng lực triển khai các loại hình tác chiến chiến lược, nhất là trong các môi trường trên không, trên bộ, trên biển và không gian mạng...

2.2.2. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến QLNN

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động mạnh mẽ đến đời sống kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia, trong đó có lĩnh vực QLNN. Sự thay đổi về đối tượng quản lý, khách thể quản lý, phạm vi quản lý đòi hỏi QLNN cần phải thực sự thích ứng, thậm chí đi trước một bước trong các hoạt động quản lý.

Thế chế QLNN cần phải được đổi mới để tạo hành lang pháp lý thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, phát triển các sản phẩm số hóa, trí tuệ nhân tạo, quản lý các giao dịch trên môi trường số, quản lý thông minh, quản lý điện tử.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi bộ máy QLNN cần phải thực sự tinh gọn, với khả năng đưa ra những quyết định kịp thời trên nền tảng dữ liệu đủ mạnh, được chia sẻ. Đó là nền hành chính điện tử thời gian thực mà độ trễ của chính sách được giảm xuống tối đa.

Nhân sự QLNN cũng đối mặt với thách thức về năng lực. QLNN không thể là quá trình quản lý sáng tạo nếu những cán bộ, công chức - chủ thể quản lý không phải là những chủ thể sáng tạo, năng động, có tầm nhìn, biết nhận ra cơ hội và biết lường trước những thách thức để có thể tham gia có hiệu quả vào quá trình quản trị nhà nước.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư làm phát sinh những vấn đề mới và làm thay đổi bản chất của những vấn đề cũ đòi hỏi quản trị nhà nước phải nâng tầm để thực hiện chức năng quản trị. Vấn đề chênh lệch giàu nghèo trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với sự chênh lệch về tri thức, sáng tạo. Những người có tri thức, kỹ năng thấp hơn có xu hướng sẽ bị bỏ rơi xa hơn, trong khi đó, những người có tri thức, sức sáng tạo sẽ bứt phá ngày càng xa hơn không

phải cấp số cộng mà sớm trở thành cấp số nhân. Quản trị nhà nước phải lường trước được điều này để đưa ra những giải pháp, để những người chưa có đủ tri thức và kỹ năng không bị bỏ lại bên lề của quá trình phát triển, tạo ra khả năng thích ứng với những nghề nghiệp mới khi những nghề nghiệp cũ sẽ sớm mất đi trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2.3. Định hướng đổi mới QLNN trong thời gian tới

Các cơ quan QLNN cần tích cực tìm ra điểm nghẽn trong tiến trình phát triển thông qua việc lắng nghe các ý kiến từ xã hội, từ cộng đồng doanh nghiệp, các diễn đàn trao đổi, các ý kiến tư vấn, gợi ý chính sách... Thế chế QLNN cần đảm bảo huy động và quản lý có hiệu quả các nguồn lực cho phát triển, đặc biệt là nguồn tài nguyên thiên nhiên, nguồn đầu tư tài chính, nguồn ngân sách nhà nước... Cần hoàn thiện thể chế phân bổ nguồn lực đầu tư cho phát triển thực sự hiệu quả, khắc phục sự đầu tư dàn trải, đầu tư mà cơ sở xác định hiệu quả chưa thực sự rõ ràng. Sự phân bổ nguồn lực cho phát triển cần dựa vào tín hiệu của thị trường, cải thiện khả năng tiếp cận tín dụng của khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa, tiếp cận vốn của nông dân, các nhóm thiểu số trong xã hội.

Nhà nước cần có lộ trình giải quyết thực sự chủ động, tích cực với các mục tiêu cụ thể. Về thể chế, Nhà nước cần cải thiện môi trường kinh doanh, đa dạng hóa các kênh tương tác trực tiếp giữa người dân và chính quyền, xây dựng cơ chế mà các chủ thể trong xã hội có thể tham gia một cách hiệu quả, trực tiếp hơn vào quá trình hoạch định chính sách, pháp luật để gắn với thực tiễn, nhận được sự đồng thuận cho quá trình hoạch định đến quá trình thực thi chính sách.

Nhà nước cần thiết lập được thể chế thúc đẩy sự sáng tạo, cần cải thiện môi trường kinh doanh, tạo điều kiện thuận lợi để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp sáng tạo, nuôi dưỡng những sáng tạo trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội. Tập trung thúc đẩy hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia theo hướng xây dựng các cơ chế, chính sách cụ thể, phù hợp để phát triển

mạnh mẽ doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo như: có cơ chế tài chính thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của doanh nghiệp với tôn chỉ doanh nghiệp là trung tâm; đổi mới cơ chế đầu tư, tài trợ nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; có chính sách để phát triển mạnh mẽ doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo; kết nối cộng đồng khoa học và công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài và cộng đồng trong nước. Xây dựng các cơ chế, chính sách về thuế, tài chính nhằm khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho các hoạt động đổi mới công nghệ, nghiên cứu phát triển và đầu tư kinh doanh trong lĩnh vực công nghệ thông tin và các công nghệ tiên tiến khác.

Nhà nước cần giải quyết mâu thuẫn giữa phát triển nhanh và bền vững, giữa toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và xu hướng bảo hộ, giữa việc cắt giảm hàng rào thuế quan với việc gia tăng hàng rào phi thuế quan, giữa các hiệp định thương mại song phương với hiệp định giữa một quốc gia với tổ chức khu vực... Những mâu thuẫn này đòi hỏi hoạt động QLNN phải có sự điều chỉnh kịp thời, thích ứng và những giải pháp cụ thể, phù hợp.

Đảm bảo sự phát triển đồng bộ của các thị trường, đẩy mạnh thị trường vốn và tiền tệ với hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch, đẩy nhanh tiến trình thâm định, định giá các doanh nghiệp nhà nước; xây dựng hành lang pháp lý cho các mô hình kinh tế số, kinh tế chia sẻ, các hình thức thanh toán mới, cho vay ngân hàng, hạn chế tình trạng “tín dụng đen”; quan tâm hơn tới kiểm soát bội chi ngân sách, nợ nước ngoài của quốc gia, cải cách cơ chế thu chi ngân sách, kê cả cơ chế phân cấp thu, chi ngân sách của các địa phương để tạo điều kiện phát triển mạnh mẽ hơn nữa.

Giải quyết có hiệu quả điểm nghẽn về cơ sở hạ tầng và chất lượng nguồn nhân lực là một yêu cầu cho phát triển bền vững của Việt Nam. Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường pháp lý hiệu quả nhằm thu hút sự tham gia của khu vực tư nhân. Các hoạt động này bao gồm xây dựng khung pháp lý toàn diện về đối tác công - tư và thúc đẩy sự phát triển của khu vực tài chính trong nước, đồng thời đảm bảo hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước là một nội dung quan trọng

trong chương trình về cơ sở hạ tầng. Phát triển hạ tầng theo các hình thức đối tác công - tư cần phải tiếp cận theo hướng thu hút nguồn lực đầu tư cho phát triển từ xã hội, lựa chọn các đối tác có đủ năng lực tài chính, năng lực kỹ thuật. Nhưng quan trọng hơn cả là những đối tác có dự án dựa trên công nghệ hiện đại, ứng dụng sâu và rộng công nghệ thông tin, công nghệ sinh học trên nền tảng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo.

Nâng cao năng lực dự báo về biến động của đời sống kinh tế - xã hội trong khu vực và trên thế giới, có khả năng đưa ra những gợi ý, những định hướng nhằm giảm bớt những biến động bất lợi của thị trường khu vực và quốc tế. Nhà nước cần phải là chủ thể cung cấp kịp thời những thông tin về thị trường, những tín hiệu thị trường nhằm định hướng cho hoạt động của các doanh nghiệp bắt kịp với diễn biến thực tế. Quản trị nhà nước cần có tầm tư duy khu vực và toàn cầu, tìm ra giá trị của Việt Nam trong các chuỗi sản xuất, các chuỗi giá trị toàn cầu để thực sự bắt nhịp với dòng chảy phát triển chung của nhân loại.

Xây dựng chính phủ điện tử, chính quyền số, chính quyền thông minh với khả năng chia sẻ các dữ liệu QLNN được triển khai thực hiện có hiệu quả, tạo ra sự phối hợp liên ngành, liên vùng, khai thác lợi thế so sánh của mỗi vùng, mỗi địa phương, mỗi ngành, lĩnh vực, tạo ra sự kết nối cho phát triển. Mỗi bộ, ngành, địa phương cần chủ động cắt giảm những thủ tục hành chính để cho các hoạt động kinh tế - xã hội vừa đảm bảo sự chặt chẽ cần thiết, vừa thực sự tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động sản xuất kinh doanh, bảo đảm sự linh hoạt, thích ứng nhanh với sự thay đổi và thay thế nhanh công nghệ hiện đại, công nghệ số của doanh nghiệp. Phương thức QLNN cần được đổi mới, tương thích với việc ứng dụng các thành tựu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong mọi mặt của hoạt động kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế, trong thời đại công nghệ số và trí tuệ nhân tạo.

3. Kết luận

Kết thúc sự lạc hậu kéo dài của nền kinh tế tập trung, quan liêu, bao cấp, nền kinh tế Việt Nam chuyển sang KTTT với chủ nghĩa xã hội, tức là

sang một nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường dưới sự quản lý của Nhà nước, định hướng xã hội chủ nghĩa. Có thể nói, KTTT với chủ nghĩa xã hội không chỉ là một trong những vấn đề lớn, là điểm then chốt trong lý luận về chủ nghĩa xã hội mà còn có ý nghĩa thực tiễn rất quan trọng đối với sự nghiệp xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa. Đây là mô hình kinh tế tổng quát trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội của Việt Nam. Quan điểm này là kết quả của một quá trình đổi mới tư duy, vận dụng lý luận, tổng kết thực tiễn; là quá trình tìm tòi, thử nghiệm trải nghiệm, đấu tranh tư tưởng - lý luận trong Đảng và ngoài xã hội. Thực tiễn đã khẳng định và chứng minh KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa là mô hình sáng tạo của Việt Nam trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, là mô hình kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường mà ở đó khu vực nhà nước giữ vai trò chủ đạo, hướng tới mục tiêu phát triển chủ nghĩa xã hội. Những năm qua, Việt Nam đã đạt được cơ bản các tiêu chí của KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa, tuy nhiên, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cần phải có những

định hướng mới trong QLNN như đề cập ở trên.

Tài liệu tham khảo

1. Phùng Danh Cường, Hoàng Thị Kim Oanh (2018), “Tính đặc thù của KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, *Tap chí Lý luận chính trị*, số 6/2018.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1,2, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Tạ Doãn Trịnh, Phạm Văn Hồng (2021), “Kết hợp linh hoạt, hiệu quả giữa “bàn tay hữu hình” với “bàn tay vô hình” cùng sự tham gia của xã hội trong quản lý và phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”, *Tap chí Cộng sản - chuyên đề*, số 1, 2021.
4. Tổng cục Chính trị (2020), *Giáo trình Kinh tế phát triển*, NXB Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
5. Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo Tổng quan kinh tế - xã hội Việt Nam*.
6. Trần Quang Tuyền, Lê Văn Đạo, Nguyễn Anh Tú (2021), “Chỉ số tiên bộ xã hội và mục tiêu phát triển nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, *Tap chí Kinh tế và Phát triển*, số 284, 2/2021.

XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC KINH DOANH CHO CÔNG TY CỔ PHẦN THAN NÚI BÉO - VINACOMIN GIAI ĐOẠN 2021 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

Nguyễn Thị Kim Oanh *, Châu Quang Phúc **

ABSTRACT

In the context of the transition from open-pit mining technology to underground mining, Nui Beo Coal Joint Stock Company needs to develop an appropriate business strategy to fulfill the company's development goals, solve business problems. for employees and other macro goals. The article uses the survey method of 30 experts to analyze and use the SWOT model to build a business strategy for the company in the period of 2021-2025. The study also proposed 5 solutions to implement the business strategy for Nui Beo Coal Joint Stock Company, including capital mobilization, recruitment and training, technology innovation, and increased application of automated informatics. automate, and strengthen cost management to lower production costs

Keywords: Business strategy, Nui Beo Coal joint stock Company, Vinacomin, SWOT

Received: 25/04/2022; **Accepted:** 15/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin là một trong những đơn vị sản xuất than lộ thiên lớn nhất của Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam, nhưng theo đề án quy hoạch của tỉnh và trữ lượng than của Công ty, Công ty sẽ hoàn toàn kết thúc khai thác than lộ thiên vào năm 2021 và chuyển đổi hoàn toàn sang khai thác than hầm lò, với công suất thiết kế dự kiến 2 triệu tấn/năm.

Trong bối cảnh đó, để duy trì ổn định sản xuất kinh doanh, giải quyết đủ công ăn việc làm và tiếp tục phát triển là một yêu cầu hết sức cấp thiết, đòi hỏi Công ty phải có những phân tích đánh giá một cách kỹ lưỡng, tìm cho mình hướng đi và mục tiêu phù hợp, đồng thời phải tận dụng mọi cơ hội, phát huy tối đa các nguồn lực để thực hiện cho được mục tiêu đã đề ra, không chỉ hoàn thành sứ mệnh sản xuất than và phát triển công ty mà còn phải đảm bảo các mục tiêu: an toàn, thân thiện môi trường, giải quyết đủ công ăn việc làm

cho toàn thể người lao động, góp phần vào việc ổn định, phát triển kinh tế, xã hội trên địa bàn và góp phần tích cực vào sự nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh (SXKD) chung của Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam.

Đối với Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin, giai đoạn chuyển dịch từ khai thác mỏ lộ thiên sang khai thác hầm lò trong những năm tiếp theo sẽ phá vỡ sự ổn định của hệ thống sản xuất kinh doanh cũ của Công ty. Chính vì vậy việc xây dựng chiến lược kinh doanh cho Công ty trong giai đoạn từ năm 2021-2025 là vô cùng quan trọng và sẽ đảm bảo cho sự phát triển bền vững của Công ty

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng môi trường các yếu tố kinh doanh của Công ty cổ phần than Núi Béo

Để đánh giá những cơ hội từ môi trường và mối đe dọa từ bên ngoài, việc khảo sát được tiến hành bằng cách chọn 30 chuyên gia, trong đó: Ban lãnh đạo (4 người), Trưởng phòng, ban (10 người), Phó phòng (14 người), Chuyên viên các bộ phận (6 người). Thời gian thực hiện nghiên cứu từ tháng 8/2021 đến tháng 10/2021 và kết

* Trường Đại học Mở - Địa chất Hà Nội

** Công ty cổ phần than Núi Béo - Vinacomin

quả được tổng hợp trong bảng 2.1, bảng 2.2.

Bảng 2.1: Bảng ma trận các yếu tố bên trong (IFE) của công ty

TT	Các yếu tố bên trong	Mức độ quan trọng	Phân loại	Điểm quan trọng	Kết luận
1	Trình độ chuyên môn về khai thác hầm lò, kinh doanh quốc tế còn kém	0,07	2	0,14	Yếu
2	Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa được quan tâm	0,07	2	0,14	Yếu
3	Mối quan hệ tốt các các bên có liên quan	0,05	2	0,10	Mạnh
4	Có quỹ đất ở vị trí thuận lợi	0,06	3	0,18	Mạnh
5	Nguồn nhân lực có kỹ luật, đoàn kết	0,09	3	0,27	Mạnh
6	Có khả năng thích ứng nhanh	0,08	3	0,24	Mạnh
7	Dây chuyền sản xuất hiện đại	0,11	4	0,44	Mạnh
8	Tình hình tài chính vững mạnh	0,1	3	0,3	Mạnh
9	Phụ thuộc vào thiết bị vật tư nhập khẩu nhiều	0,06	2	0,12	Yếu
10	Mất lợi thế về giá thành và ưu tiên của TKV do kết thúc khai thác lộ thiên	0,06	2	0,12	Yếu
11	Phụ thuộc nhiều vào nhà thầu thi công ảnh hưởng	0,06	2	0,12	Yếu
12	Năng lực quản lý doanh nghiệp	0,1	3	0,30	Yếu
13	Giá cao, khả năng cạnh tranh thấp	0,09	2	0,14	Yếu
	Tổng cộng	1,00		2,60	

Nguồn: Tham khảo ý kiến chuyên gia và tổng hợp của tác giả

Bảng 2.2: Ma trận đánh giá các yếu tố bên ngoài (EFE) của công ty

TT	Các yếu tố bên ngoài	Mức độ	Phân loại	Điểm quan trọng	Kết luận
----	----------------------	--------	-----------	-----------------	----------

1	Kinh tế xã hội phát triển	0,08	2	0,16	Cơ hội
2	Việt Nam gia nhập WTO, CPTPP	0,08	3	0,25	Cơ hội
3	Nhu cầu ngày càng tăng	0,12	3	0,35	Cơ hội
4	Khoa học kĩ thuật hiện đại	0,12	3	0,36	Cơ hội
5	Nền chính trị ổn định luôn ở mức ổn định	0,09	2	0,18	Cơ hội
6	Áp lực giảm chi phí của TKV	0,10	3	0,29	Đe dọa
7	Hàng rào kiểm soát bởi Luật môi trường	0,12	3	0,36	Đe dọa
8	Có nhiều chính sách hỗ trợ về tài chính, tài nguyên... từ TKV	0,13	3	0,40	Cơ hội
9	Sự lớn mạnh về uy tín của TKV và công ty	0,07	2	0,13	Cơ hội
10	Chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với SX than và hợp tác quốc tế	0,09	2	0,18	Cơ hội
Tổng cộng				2,67	

Nguồn: Tham khảo ý kiến chuyên gia và tổng hợp của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố bên trong có điểm quan trọng gồm (1) Dây chuyền sản xuất hiện đại do công ty mới chuyển sang khai thác hầm lò nên tận dụng được nhiều kinh nghiệm của các đơn vị khác, (2) Tình hình tài chính vững mạnh; (3) Nguồn nhân lực có kỹ luật đoàn kết. Ngược lại, **các chuyên gia cũng cho rằng Công ty cũng có nhiều cơ hội trong giai đoạn tiếp theo như các chính sách hỗ trợ về tài chính, tài nguyên từ Tập đoàn TKV, nhu cầu ngày càng gia tăng đối với than và ngược lại cũng phải đối diện với nhiều nguy cơ đe dọa như hàng rào kiểm soát bởi luật môi trường, áp lực giảm chi phí sản xuất khai thác của TKV.**

2.2. Lựa chọn chiến lược kinh doanh cho công ty cổ phần than Núi Béo – Vinacomin

Với mục tiêu tổng quát là “Phấn đấu xây dựng Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin trở thành một Công ty có trình độ khai thác mở hàng đầu của Tập đoàn với công nghệ khai thác hiện

đại, tiên tiến; đạt tiêu chuẩn trên địa bàn về kinh doanh ở một số lĩnh vực”, các mục tiêu cụ thể được xây dựng trong thời gian tới cho công ty như bảng 3. Các chỉ tiêu này cũng được xây dựng dựa trên kết quả thực hiện các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật trong giai đoạn vừa qua [3], bảng 2.3.

Bảng 2.3: Các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật chủ yếu của công ty được xây dựng

TT	Chi tiêu	Đvt	Kế hoạch 2021 ÷ 2025					Công 5 năm
			Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	
1	Quản trị tài nguyên							
1.1	Bóc đất đá lộ thiên	m3	1.200,0	-	-	-	-	1.200,0
*	Hệ số bóc đất CBSX	Tấn/m3	5,45	-	-	-	-	5,45
1.2	Đào lò CBSX	m	12.800	14.500	16.500	17.000	16.000	76.800
*	Hệ số đào lò CBSX	m/1000T	11,64	10,36	9,43	8,50	8,00	9,31
2	Sản phẩm chủ yếu							
2.1	Than nguyên khai	10 ³ T	1.320,0	1.400,0	1.750,0	2.000,0	2.000,0	8.470,0
	Khai thác lộ thiên	“	220,0	-	-	-	-	220,0
	Khai thác hầm lò	“	1.100,0	1.400,0	1.750,0	2.000,0	2.000,0	8.250,0
	2.2							
	Than sạch tại mỏ	10 ³ T			1.548,0	1.980,0	1.880,0	8.621,0
			1.473,0		1.740,0			
	Từ than nguyên khai	“	1.188,0	1.263,0	1.600,0	1.840,0	1.840,0	7.731,0
	Từ đất đá lẫn than	“	285,0	285,0	140,0	140,0	40,0	890,0
2.3	Than tiêu thụ	10 ³ T	1.473,0	1.548,0	1.740,0	1.980,0	1.880,0	8.621,0
*	Than quy sạch	“	1.473,0	1.548,0	1.740,0	1.980,0	1.880,0	8.621,0
3	Lao động tiền lương							
	Lao động định mức	Người	3.119	3.186	3.188	3.444	3.417	3.271
	Tiền lương bình quân	Ngd/ng.thg	14.047	15.241	15.440	15.729	15.733	15.238
4	Doanh thu tổng số	Tỷ đồng	2.288	2.490	2.674	2.794	2.541	12.788
	Sản xuất than	“	2.288	2.490	2.674	2.794	2.541	12.788
5	Lợi nhuận	Tỷ đồng	25,4	29,0	32,7	36,3	35,7	159,1
	Sản xuất than	“	25,4	29,0	32,7	36,3	35,7	159,1

Nguồn: tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Từ bảng Bảng ma trận các yếu tố bên trong (IFE) và Ma trận đánh giá các yếu tố bên ngoài(EFE), tác giả xây dựng ma trận SWOT và các nhóm chiến lược-O, S-T, W-O, W-T. Trên cơ sở sử dụng ma trận QSPM cho nhóm chiến lược S-O, S-T, W-O, W-T, xác định tổng điểm hấp dẫn của các chiến lược như trong bảng 2.4

Bảng 2.4: Tóm tắt số điểm hấp dẫn TAS của các chiến lược xây dựng

TT	Chiến lược	TAS
1	Chiến lược tăng trưởng tập trung	173
2	Chiến lược đầu tư phát triển công nghệ khai thác	173
3	Chiến lược liên doanh liên kết	159
4	Chiến lược cắt giảm chi phí	148
5	Chiến lược phát triển kinh doanh ngành than	157
6	Chiến lược phát triển nguồn nhân lực	147

Nguồn: tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Từ kết quả nghiên cứu (bảng 2.4), đề xuất Công ty lựa chọn “Chiến lược tăng trưởng tập trung” trong đó tận dụng các cơ chế đặc thù của TKV đối với Công ty cho giai đoạn chuyển đổi để tập trung mọi nguồn lực khai thác than hầm lò, đẩy nhanh tiến độ ra than theo đúng công suất thiết kế 2 triệu tấn/năm. Đồng thời tận dụng một số lợi thế sẵn có, chiến lược bổ sung được đề xuất là “Chiến lược đầu tư phát triển công nghệ khai thác” trong đó tập trung nghiên cứu phát triển, áp dụng các kỹ thuật khai thác hầm lò tiên tiến nhất vào các công đoạn khai thác than của Công ty, giúp giảm giá thành than và nâng cao hiệu quả sản xuất của Công ty.

2.3. Giải pháp nhằm thực hiện chiến lược kinh doanh cho Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030

2.3.1. Về vốn đầu tư

Dự án đầu tư xây dựng mỏ hầm lò là một dự án lớn với tổng mức đầu tư là 5.400 tỷ đồng trong đó nguồn vốn vay là 5.000 tỷ đồng. Dưới sự

bảo lãnh của Tập đoàn Công ty đã ký hợp đồng nguyên tắc với Ngân hàng Công thương Việt Nam (Viettinbank) vay 3.000 tỷ đồng và giải ngân theo tiến độ hoàn thành của các nhà thầu; ngoài ra còn ký hợp đồng vay vốn với một số ngân hàng khác để đảm bảo đủ vốn xây dựng cơ bản [5]

Đề đảm bảo vốn thực hiện chiến lược tăng trưởng tập trung trong thời gian tới Công ty cũng cần sử dụng vốn của các đối tượng khác theo hình thức thuê tài chính, thuê tài sản, thuê ngoài bốc xúc vận tải đất đá và chế biến than; đa dạng hoá các nguồn vốn huy động từ Tập đoàn, trong CBCNV, vốn của các tổ chức cá nhân, vốn từ thị trường chứng khoán xét thấy cần thiết phát hành thêm cổ phiếu; nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn vốn vay đầu tư cho từng dự án. Đồng thời công ty cần tận dụng các lợi thế từ cơ chế đặc thù mà TKV dành cho công ty để nâng cao hiệu quả, tăng lợi nhuận, trích lập quỹ đầu tư phát triển để có nguồn vốn đối ứng phù hợp để trả lãi vay cho dự án xây dựng mỏ hầm lò.

2.3.2. Về tuyển dụng đào tạo lao động

Số lượng lao động tại Công ty tính đến ngày 31/12/2020 là 3.081 người [4]. Để chuẩn bị nguồn nhân lực Mỏ than Hầm lò Núi Béo trong thời gian tới khi thực hiện chiến lược kinh doanh đã được xây dựng công ty cần thực hiện các biện pháp cụ thể sau:

- Ưu tiên đối tượng tuyển lựa chọn đào tạo, tuyển dụng lao động tại địa phương nơi triển khai các dự án; tuyển dụng con em công nhân viên chức trong Công ty; chăm lo, cải thiện điều kiện làm việc, sinh hoạt, tạo môi trường bình đẳng dân chủ để mọi cá nhân có thể phát huy được khả năng của mình; có cơ chế khuyến khích, thu hút người tài gắn bó với doanh nghiệp.

- Mở rộng hợp tác với các trường, viện nghiên cứu trong và ngoài nước; chú trọng trao đổi học tập kinh nghiệm về kỹ thuật khai thác mỏ, quản lý doanh nghiệp với các đơn vị trong Tập đoàn; phối hợp cùng với các trường đào tạo dạy nghề mở chiêu sinh đội ngũ lao động từ vùng nông thôn Thái Bình, Nam Định và các vùng đồng bào dân tộc còn có khó khăn để đào tạo thợ lò.

- Đối với đội ngũ cán bộ quản lý cấp Phân

xưởng, Phòng ban; chủ động xây dựng quy hoạch cán bộ ngắn hạn và dài hạn theo từng chức danh để lập kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ.

- Quan tâm xây dựng các cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút những người tài để họ tận tâm, tận lực phục vụ cho sự phát triển Công ty như đảm bảo việc làm với mức thu nhập không thấp hơn so với các đơn vị cùng ngành trong Tập đoàn, chế độ làm việc tuần, tháng, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, đi lại, ăn ở, thu nhập, tiến hành quy hoạch, xây dựng các khu nhà ở có môi trường sống, cơ sở hạ tầng tương đối tốt và nhượng bán nhà ở bằng hình thức trả góp thông qua sổ lương doanh nghiệp, thời hạn trả góp trong thời gian tối đa là 15 năm; tuyển chọn hoặc bổ nhiệm phải theo nguyên tắc có tiêu chuẩn, quy hoạch rõ ràng, công khai, minh bạch, ưu tiên những người có nhiều công đóng góp cho Công ty, cho ngành Than

2.3.3. Về đổi mới công nghệ

- Công ty cần không ngừng trước mắt tập trung xây dựng mỏ hầm lò hiện đại. Cùng với việc phát huy tối đa nội lực, Công ty cần tăng cường hợp tác với các đơn vị trong và ngoài Tập đoàn, đặc biệt hợp tác với Viện Khoa học Công nghệ Mỏ, Công ty Cổ phần Tư vấn Đầu tư mỏ và Công nghiệp để phát triển khoa học công nghệ; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị để nâng cao trình độ của cán bộ quản lý và công nghệ, công nhân kỹ thuật.

- Đầu tư thiết bị theo hướng hiện đại hoá, năng suất cao, tiết kiệm năng lượng, thân thiện với môi trường, phù hợp với điều kiện khai thác mỏ, phù hợp với trình độ quản lý vận hành; đầu tư thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp theo hướng lồng ghép với chương trình đầu tư của địa phương (kết cấu hạ tầng, văn hoá, thể thao, y tế, giáo dục...). Theo đó cần đầu tư thiết bị đồng bộ hoá các khâu trong dây chuyền sản xuất; trường hợp cần thiết phải giải quyết việc làm cho người lao động dôi dư thì tiến hành thuê tài sản; Tập trung đầu tư cho việc thành lập các công trình mới để đạt năng suất thiết kế. Đầu tư khai thác mỏ kết hợp với đầu tư kinh doanh các dịch vụ

khác; đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ quản trị doanh nghiệp có trình độ cao trong lĩnh vực khai thác mỏ.

- Duy trì và nâng cao hiệu quả công tác bảo dưỡng sửa chữa để đảm bảo thiết bị hoạt động ổn định, có năng suất cao; sửa chữa thiết bị, gia công chế tạo sản phẩm cơ khí phục vụ sàng tuyển than và thiết bị khai thác hầm lò; Tăng cường khai thác nguồn vật tư trong nước hoặc phụ tùng nhập ngoại thay thế dần cho vật tư của hãng độc quyền cung cấp để tiết giảm chi phí; Đầu tư nâng cấp, mở rộng quy mô, quy hoạch phát triển các xưởng sửa chữa gia công cho công tác lò, hiện nay tại Núi Béo trở thành trung tâm bảo dưỡng sửa chữa thiết bị của Công ty có năng lực bảo dưỡng, sửa chữa gia công thiết bị khai thác hầm lò

2.3.4. Về tăng cường áp dụng tin học hóa, tự động hóa trong thời đại áp dụng công nghệ 4.0

- Năm 2021, Công ty đã thành lập công trường cơ giới hóa đầu tiên, đánh dấu bước ngoặt quan trọng về việc áp dụng công nghệ cơ giới hóa tự động vào quá trình khai thác than, tiến tới Công ty cần thành lập thêm các công trường cơ giới hóa để áp dụng triệt để công nghệ vào khai thác than.

- Để giám sát hoạt động khai thác, sử dụng vật tư trong hầm lò, Công ty cần lắp hệ thống camera trong lò để đảm bảo an toàn cho người lao động và nâng cao công tác quản lý.

- Công ty cần đẩy mạnh áp dụng tự động hoá các tuyến băng tải chính trong lò nhằm tối ưu hoá số lượng công nhân vận hành, giảm thiểu sự cố thiết bị ảnh hưởng đến sản xuất, tăng năng suất lao động, nâng cao mức độ an toàn cho người và thiết bị.

- Công ty cũng cần triển khai xây dựng phòng điều khiển giám sát điều độ tập trung hiện đại tại mặt bằng +35. Đồng thời, đầu tư thực hiện các hệ thống tự động hoá trọng tâm như: giám sát an toàn khí mỏ kết hợp với thông gió mỏ tự động, tự động hoá điều khiển giám sát hầm bom trung tâm; tự động hoá các khâu điều khiển và giám sát mạng cung cấp điện mỏ hầm lò; tự động hoá trong khâu vận tải mỏ hầm lò; giám sát điều khiển tập trung hệ thống bơm khí nén

2.3.5. Về quản trị chi phí, hạ giá thành sản

xuất

- Khi áp dụng cơ chế khoán giá thành công đoạn của Tập đoàn, Công ty cần phải xây dựng kế hoạch điều hành chi phí của Công ty đảm bảo:

+ Tổng chi phí giao cho các công trường, phân xưởng < chi phí sản xuất, kinh doanh theo hợp đồng ký với Tập đoàn

+ Lợi nhuận và thu nhập > lợi nhuận và thu nhập đã ký với Tập đoàn.

- Nhanh chóng xây dựng Quy chế khoán, quản trị chi phí của công ty phù hợp với thực tế sản xuất của Công ty cũng như là các quy định khác như quy trình cập nhật, tập hợp chi phí hàng ngày, hàng tuần hoặc 10 ngày tại các công trường, phân xưởng, xây dựng định mức kinh tế, kỹ thuật tương đối sát thực để xây dựng đơn giá khoán áp dụng trong nội bộ Công ty.

- Hàng năm cần triển khai các giải pháp quản lý điều hành SXKD từ Công ty đến các Công trường, Phân xưởng, Phòng ban như thực hiện các biện pháp tiết kiệm chi phí đặc biệt là trong khâu xúc bốc, vận tải (hiện tại đang cao hơn giá giao khoán của Tập đoàn; có biện pháp điều hoà các yếu tố chi phí tính theo nguồn trong đơn giá tổng hợp và thực tế điều hành Nâng cao chất lượng sửa chữa thiết bị, vận hành thiết bị, kết hợp với nâng cao chất lượng điều hành sản xuất để nâng cao năng suất thiết bị; khi đầu tư cần tính toán lựa chọn thiết bị có tính năng kỹ thuật phù hợp và có hiệu quả cao nhất: có giá mua, chi phí sửa chữa hợp lý; Hoàn thiện hệ thống kho tàng và phương pháp quản lý kho tiên tiến với mục tiêu giảm tối thiểu vật tư tồn kho để giảm chi phí lưu kho và giảm mức độ giảm chất lượng vật tư do lưu kho; Có các biện pháp nhằm giảm giá mua vật tư bằng các chọn đơn vị có giá thấp nhưng chất lượng vẫn tương đương : nội địa hoá vật tư nhập ngoại, tự gia công chế biến cải tiến

- Xây dựng một cơ chế tài chính đủ mạnh; thực hiện thưởng, phạt trách nhiệm quản lý cho công tác khoán, quản trị chi phí trên cơ sở hợp đồng giao nhận khoán giữa Giám đốc Công ty với các Quản đốc và Trưởng phòng Kỹ thuật, Nghiệp vụ; tăng cường ứng dụng công nghệ tin học vào các mặt quản lý.

3. Kết luận

Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin cũng thực hiện việc chuyển đổi công nghệ khai thác từ lộ thiên sang hầm lò. Trong bối cảnh đó việc hoạch định một chiến lược đúng đắn cho công ty không chỉ là việc làm tiên quyết, bắt buộc, mang ý nghĩa sống còn cho Công ty mà còn giúp Vinacomin thực hiện đúng quy hoạch phát triển ngành Than và đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia. Để đạt được các mục tiêu phát triển bền vững Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin, cần phải thực hiện đồng bộ các chiến lược với những hệ thống giải pháp hữu hiệu: (1) đa dạng hóa nguồn huy động vốn đầu tư khi chuyển sang khai thác hầm lò; (2) tăng cường công tác đào tạo tuyển dụng công nhân và nhân viên có chất lượng; (3) đổi mới và hiện đại hoá công nghệ theo hướng nâng cao trình độ cơ giới hoá, tự động hoá, sản xuất sạch, tiết kiệm năng lượng; (4) tăng cường áp dụng tin học hóa, tự động hóa trong thời đại áp dụng công nghệ 4.0;

(5) đẩy mạnh quản trị chi phí, hạ giá thành sản xuất

Tài liệu tham khảo

1. Michael E. Porter (1996), *Chiến lược cạnh tranh*, NXB Khoa học và Kỹ thuật
2. Ngô Kim Thành (2018), *Quản trị chiến lược*, Giáo trình Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin, báo cáo tình hình thực hiện các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật các năm 2017-2020.
4. Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin, Báo cáo tình hình cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý, chất lượng lao động đến ngày 31/12/2020 của Công ty cổ phần Than Núi Béo
5. Công ty cổ phần than Núi Béo – Vinacomin, tài liệu về dự án ĐTXDCT khai thác hầm lò Mỏ than Núi Béo, Công ty Cổ phần Than Núi Béo-Vinacomin do Viện Khoa học Công nghệ Mỏ-Vinacomin

THỨC ĐẨY CÔNG TÁC GIẢI PHÓNG MẶT BẰNG CHO CÁC DỰ ÁN XÂY DỰNG KHU ĐÔ THỊ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN NGA SƠN, TỈNH THANH HÓA

Mai Thị Đào*

ABSTRACT

Site clearance is the process of performing work related to the relocation of houses, trees, construction works and a part of the population on a certain part of land that is planned for the renovation and opening of land. expand or build a new building. The article analyzes the actual situation of site clearance for urban construction projects in Nga Son district, Thanh Hoa province in order to contribute to promoting the process of urbanization and building service infrastructure. economic development of the district.

Keywords: Clearance, project, build, urban area, Nga Son district, Thanh Hoa

Received: 20/04/2022; **Accepted:** 15/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Giải phóng mặt bằng (GPMB) là quá trình thực hiện các công việc liên quan đến di dời nhà cửa, cây cối, các công trình xây dựng và bộ phận dân cư trên một phần đất nhất định được quy hoạch cho việc cải tạo, mở rộng hoặc xây dựng một công trình mới [1]. GPMB không chỉ ảnh hưởng đến tiến độ thi công công trình mà còn ảnh hưởng đến chi phí và nhân lực xây dựng công trình. Chính vì vậy, công tác GPMB luôn được các địa phương quan tâm, thúc đẩy quá trình đô thị hóa và xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế. Công tác GPMB là nhiệm vụ quan trọng trong quá trình thực hiện dự án, là công việc có liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành và rất nhạy cảm, gắn liền, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ của người dân, nhất là xác định nguồn gốc sử dụng đất đai, thẩm định tính hợp pháp, hợp lệ về đất đai, giá bồi thường về đất đai, tài sản, cây cối, hoa màu, vật kiến trúc trên đất. Đây là một công việc phức tạp, khó khăn do nhiều yếu tố cả về chủ quan lẫn khách quan, ít có khuôn mẫu để áp dụng hàng loạt, luôn tồn tại mâu thuẫn giữa người được bồi thường và người phải bồi thường, về mức bồi

thường; chính sách về công tác bồi thường luôn có những thay đổi từ Trung ương đến địa phương. Để thực hiện GPMB cần xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chương trình GPMB; tổ chức triển khai cụ thể hoá các văn bản; tổ chức quy trình GPMB và kiểm tra, thanh tra thực hiện công tác GPMB một cách có hiệu quả và theo đúng quy trình

Trong thời gian gần đây, thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của huyện Nga Sơn, tỉnh Thanh Hóa đã thúc đẩy hình thành các khu đô thị mới và dẫn tới nhu cầu về đất đai đang có xu hướng ngày càng tăng lên. Nhận thức được vai trò của công tác GPMB phục vụ thực hiện các dự án xây dựng khu đô thị, trong thời gian vừa qua, huyện Nga Sơn đã thực hiện nhiều biện pháp thúc đẩy quá trình GPMB như: Tuyên truyền nâng cao nhận thức của người dân trong công tác GPMB, xây dựng các chương trình, kế hoạch cho GPMB, kiểm tra giám sát công tác GPMB các dự án... Bài báo phân tích thực trạng hoạt động GPMB và đề xuất một số giải pháp tăng cường GPMB cho các dự án xây dựng khu đô thị trên địa bàn huyện Nga Sơn.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết về GPMB cho các dự án xây dựng khu đô thị

Các văn bản Luật và dưới Luật quy định về bồi

*Học viên cao học ngành Quản lý kinh tế, Trường đại học Mô Địa chất

thường, GPMB bao gồm: Luật đất đai 2013; Nghị định 47/2014/NĐ-CP ngày 15/05/2015 của Chính Phủ về quy định về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi nhà nước thu hồi đất; Thông tư 37/2014/TT-TNMT ngày 30/06/2014 của Bộ TNMT quy định chi tiết về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất; Quyết định số 63/2015/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất theo quy định tại Điều 20 và 21 Nghị định số 47/2014/NĐ-CP ngày 15/05/2015 của Chính Phủ về quy định bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất; Nghị định số 01/2017/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số nghị định hướng dẫn thi hành luật Đất đai 2013; Nghị định số 148/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 12 năm 2020 về sửa đổi, bổ sung một số nghị định quy định chi tiết thi hành Luật Đất đai. Và mới gần đây là Văn bản hợp nhất số 04/VBHN-BTNMT ngày 28/02/2022 của Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định chi tiết về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất. Trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá đã ban hành Quyết định số 3162/QĐ-UBND ngày 26 tháng 9 năm 2014 của UBND tỉnh Thanh Hoá quy định về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

Luật Đất đai năm 2013 về bồi thường, hỗ trợ khi Nhà nước thu hồi đất đã quy định khá đầy đủ, chi tiết, đã bổ sung những quy định rất quan trọng như: Quy định giá đất bồi thường không áp dụng theo bảng giá đất mà áp dụng giá đất cụ thể do UBND cấp tỉnh quyết định tại thời điểm quyết định thu hồi đất; Quy định cụ thể điều kiện được bồi thường về đất, bồi thường chi phí đầu tư vào đất còn lại, bồi thường tài sản gắn liền với đất; bồi thường khi thu hồi đối với từng loại đất và từng đối tượng cụ thể; Yêu cầu đảm bảo sinh kế cho người có đất thu hồi đã được quy định cụ thể, rõ ràng, đầy đủ hơn trong Luật sửa đổi thông qua quy định về các khoản hỗ trợ khi Nhà nước thu hồi đất như hỗ trợ ổn định đời sống và sản xuất; hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi nghề và tạo việc làm; hỗ trợ đối với trường hợp thu hồi đất ở mà phải di

chuyển chỗ ở và một số khoản hỗ trợ khác.

Hoạt động GPMB được thực hiện bởi cơ quan quản lý nhà nước và theo quy định của pháp luật với một quy trình chặt chẽ và thống nhất. Tuy nhiên, GPMB nói chung và GPMB cho các dự án xây dựng khu đô thị nói riêng có ảnh hưởng lớn tới đời sống và kinh tế của các tổ chức, cá nhân có liên quan. Vì vậy, để tổ chức và thực hiện hiệu quả hoạt động GPMB, cần xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát chặt chẽ hoạt động này.

2.2. Thực trạng GPMB cho các dự án xây dựng khu đô thị trên địa bàn huyện Nga Sơn

2.2.1. Kết quả thực hiện hoạt động GPMB tại huyện Nga Sơn

Trong giai đoạn 2017 - 2021, huyện Nga Sơn đã thực hiện GPMB 149 dự án, với tổng diện tích đất thu hồi là 182,3 ha; trong đó, đất của hộ gia đình cá nhân là 135,4 ha; liên quan đến 2.118 hộ dân với tổng kinh phí bồi thường là hơn 190 tỷ đồng. Qua đó cũng đã góp phần quan trọng làm chuyển biến rõ nét bộ mặt đô thị, thúc đẩy phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội, giữ vững ổn định an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn huyện. Trong những dự án GPMB phải kể đến 3 dự án khu đô thị đã thực hiện có hiệu quả và mang lợi ích về kinh tế, chính trị, văn hoá – xã hội, làm thay đổi diện mạo của huyện Nga Sơn với tổng diện tích thực hiện là 23,19 ha; số hộ bị ảnh hưởng là 264 hộ, đó là: Dự án khu đô thị bắc trường THPT Ba Đình, Dự án khu đô thị trại cá (bắc Hưng Long), Dự án khu đô thị Tây hành chính (đông trường THCS Chu Văn An). Số liệu về GPMB theo dự án được trình bày trong bảng 2.1.

Bảng 2.1: Tổng hợp kết quả GPMB dự án các khu đô thị

TT	Tên dự án	Diện tích đất được thu hồi (ha)	Số hộ được bồi thường (hộ)	Kinh phí GPMB (tỷ đồng)
1	Khu đô thị Bắc trường THPT Ba Đình	12,67	142	19,04
2	Khu đô thị trại cá (bắc Hưng Long)	3,85	46	4,21

3	Khu đô thị Tây hành chính (đông trường THCS Chu Văn An)	6,67	76	7,78
---	---	------	----	------

Nhìn chung, trong quá trình thực hiện các dự án, đã có những khó khăn trong việc xác định nguồn gốc đất, việc vận động hộ gia đình GPMB do thu hồi đất làm ảnh hưởng đến sản xuất và đời sống của từng hộ, việc di chuyển chỗ ở tương đối phức tạp. Tuy nhiên, việc xác định đối tượng được bồi thường chính xác, công tâm nên được các hộ dân đồng tình, nhất trí.

2.2.2. Tình hình lập kế hoạch GPMB

Trong giai đoạn từ 2017-2021 huyện Nga Sơn đã xây dựng kế hoạch GPMB cho 149 dự án, trong đó có 3 dự án xây dựng khu đô thị bao gồm: Khu đô thị bắc trường THPT Ba Đình, khu đô thị Tây hành chính (đông trường Chu Văn An) và khu đô thị bắc Hưng Long (Trại cá).

Căn cứ Kế hoạch sử dụng đất hàng năm đã được UBND tỉnh Thanh Hóa phê duyệt, UBND huyện Nga Sơn đã phê duyệt 3 kế hoạch GPMB. Cụ thể được thể hiện ở bảng 2.2:

Bảng 2.2: Kế hoạch GPMB các khu đô thị

TT	Tên dự án	Diện tích đất GPMB (ha)	Vốn đầu tư (tỷ đồng)	Thời gian dự kiến thực hiện dự án			
				Chuẩn bị đầu tư & GPMB	Cấp đất và đầu tư XD	Khởi công DA	Hoàn thành dự án
1	Khu đô thị Bắc trường THPT Ba Đình	12,67	140	Quý I đến Quý II năm 2018	Quý IV năm 2018 đến Quý I năm 2019	Quý I năm 2019	Quý IV năm 2019
2	Khu đô thị bắc Hưng Long (Trại cá)	3,85	35	Quý IV năm 2017 đến quý I năm 2018	Quý II năm 2018 đến	Quý III năm 2018	Quý II năm 2019
3	Khu đô thị Tây hành chính (đông trường THCS Chu Văn An)	6,67	52	Quý II năm 2017 đến quý III năm 2017	Quý IV năm 2017 đến Quý I năm 2018	Quý II năm 2018	Quý I năm 2019

Nguồn: Ủy ban nhân dân huyện Nga Sơn

2.2.3. Thực trạng thực hiện GPMB

* Chuẩn bị nguồn nhân lực

Sau khi kế hoạch GPMB của từng dự án được phê duyệt, UBND huyện đã thành lập Hội đồng GPMB cho từng dự án. Trong đó, đồng chí Phó chủ tịch UBND huyện là chủ tịch hội đồng, các đồng chí trong ban quản lý dự án đầu tư xây dựng, đại diện phòng Tài nguyên và môi trường,

đại diện phòng Tài chính – kế hoạch, đại diện phòng Kinh tế - hạ tầng, đại diện UBND xã Nga Yên, đại diện UBND thị trấn Nga Sơn là thành viên Hội đồng GPMB.

* Tổ chức thực hiện lập, phê duyệt và công khai phương án GPMB

- Công tác lập trích lục bản đồ địa chính hoặc trích đo địa chính khu đất: Hội đồng GPMB phối hợp với Văn phòng Đăng ký đất đai Thanh Hóa thực hiện trích lục bản đồ địa chính các khu đất thực hiện dự án;

- Thông báo thu hồi đất:

UBND huyện Nga Sơn đã ban hành 5 thông báo thu hồi đất cho 3 dự án, cụ thể:

Thông báo số 187/TB-UBND ngày 13/5/2017 của UBND huyện Nga Sơn về thông báo thu hồi đất thực hiện dự án khu đô thị bắc trường THPT Đình, huyện Nga Sơn; Thông báo số 21/TB-UBND ngày 13/11/2017 và thông báo số 24/TB-UBND ngày 23/11/2017 của UBND huyện Nga Sơn về thông báo thu hồi đất thực hiện dự án khu đô thị bắc sông Hưng Long (trại cá) thuộc địa phận xã Nga Yên và Thị trấn Nga Sơn; Thông

báo số 137/TB-UBND ngày 28/6/2017 về của UBND huyện Nga Sơn về thông báo thu hồi đất thực hiện dự án khu đô thị tây hành chính (đông trường Chu Văn An).

Sau khi Thông báo thu hồi đất được ban hành

HĐGPMB đã phối hợp với UBND xã Nga Yên và UBND Thị trấn Nga Sơn gửi thông báo đến từng người có đất thu hồi, tổ chức họp thông báo đến người dân trong khu vực có đất thu hồi và thông báo trên đài truyền thanh và niêm yết thông báo thu hồi đất tại trụ sở UBND xã Nga Yên và Thị trấn Nga Sơn. Việc thông báo kịp thời đến người dân có đất bị thu hồi theo đúng trình tự và kịp thời đến người dân để nhân dân nắm bắt được

chủ trương.

- UBND xã xác định nguồn gốc, thời điểm bắt đầu sử dụng đất; HDGPMB xác định đối tượng đủ điều kiện được hỗ trợ ổn định đời sống và sản xuất khi thu hồi đất nông nghiệp; xác định đối tượng đủ điều kiện được bồi thường bằng đất ở hoặc nhà ở tái định cư.

- Xác định giá đất cụ thể để tính tiền bồi thường về đất:

Căn cứ Quyết định số 4545/QĐ-UBND ngày 18/12/2014 của UBND tỉnh về việc quy định Bảng giá đất thời kỳ 2015- 2019 trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa và Quyết định số 44/2019/QĐ- UBND ngày 23/12/2019 về quy định bảng giá các loại đất thời kỳ 2020 -2024 trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa giá bồi thường đất nông nghiệp trên địa bàn huyện Nga Sơn có 2 vị trí, vị trí 1 là 40.000 nghìn đồng/m², Vị trí 2 là 35.000 nghìn đồng/m²; đối với Thị trấn Nga Sơn và xã Nga Yên giá đất nông nghiệp được xác định tại vị trí 1. Riêng đối với bồi thường về đất ở trong 3 dự án chỉ có Khu đô thị bắc Ba Đình có thu hồi, GPMB đất ở.

Riêng với đất ở tại thời điểm GPMB Khu đô thị bắc trường THPT Ba Đình được áp dụng tại Quyết định số 4545/QĐ-UBND ngày 18/12/2014 của UBND tỉnh về việc quy định Bảng giá đất thời kỳ 2015- 2019 trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, chưa áp dụng giá đất cụ thể. Chi tiết được thể hiện ở bảng 2.3:

Bảng 2.3: Đơn giá bồi thường về đất ở của dự án KĐT bắc trường Ba Đình

Vị trí	Hạng mục	Diện tích thu hồi (m ²)	Mức giá bồi thường hỗ trợ (đồng/m ²)	Giá trị bồi thường (đồng)
Vị trí 1: Tuyến đường Quốc lộ 10 (đoạn từ đường đi Yên Ninh đến nhà ông Lư thị trấn (đoạn Nga Yên).	Đất ở	315	7.000.000	2.205.000.000
Vị trí 1: Tuyến đường trên địa bàn xã Nga Yên (đoạn Đường mới Bắc trường THPT Ba Đình xã Nga Yên)	Đất ở	130	3.500.000	455.000.000
Vị trí 1: Tuyến đường trên địa bàn xã Nga Yên (đoạn từ cổng quay Nga Yên đến cầu Yên Hải)	Đất ở	457,3	2.000.000	914.600.000
Vị trí 1: Tuyến đường trên địa bàn xã Nga Yên (đoạn từ Quốc lộ 10 đến trường THCS xã Nga Yên)	Đất ở	192	1.500.000	288.000.000
Tổng		1.094,3		3.862.600.000

Nguồn: UBND huyện Nga Sơn

Đất bị thu hồi có nguồn gốc sử dụng rõ ràng, nguồn gốc sử dụng đất được nhà nước giao đất có thu tiền sử dụng đất, đất đã được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, trong quá trình sử dụng đất không có tranh chấp, không lấn chiếm. Hồ sơ bồi thường đất của các hộ gia đình được lập đúng và đầy đủ nên các công tác bồi thường của Dự án được diễn ra thuận lợi, theo đó công tác GPMB được tiến hành đúng tiến độ và bàn giao đất kịp thời cho việc xây dựng công trình, bảng 2.4

Bảng 2.4. Kết quả bồi thường đất ở của dự án

STT	Nội dung	Thành tiền (đồng)
1	Bồi thường về đất ở	3.862.600.000
2	Tài sản, vật kiến trúc	2.378.428.000
3	Bồi thường cây cối, hoa màu trên đất	713.000
4	Tổng chi phí KK GPMB 2%	124.835.000
Tổng		6.366.576.000

Nguồn: UBND huyện Nga Sơn

Căn cứ theo quy định của Pháp luật tại từng thời điểm, UBND tỉnh Thanh Hóa đã ban hành các quyết định về bồi thường tài sản, vật kiến trúc, cây trồng hoa màu khi nhà nước thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa phù hợp với tình hình thực tế ở địa phương. Biên bản kiểm kê khối lượng thực tế là cơ sở cho việc áp dụng để tính giá bồi thường của các hạng mục công trình, tài sản của từng hộ gia đình. Khi thực hiện dự án, ngoài việc bồi thường đất Sản xuất nông nghiệp, hoa màu trên

đất thì các hộ dân bị thu hồi đất còn được hỗ trợ ổn định đời sống theo quyết định 3162/2014/UBND tỉnh Thanh Hóa; quy định tại Khoản 3 Điều 19 của Nghị định số 47/2014/NĐ-CP.

Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp: Khi thu hồi đất sản xuất nông nghiệp người dân còn được hỗ trợ chuyển đổi nghề bằng tiền, diện tích được hỗ trợ là diện tích đất thu hồi nhưng không quá 5 lần hạn mức giao đất ở tại địa phương tại thời điểm thu hồi đất, diện tích đất còn lại được hỗ trợ bằng tiền, bằng 1,5 lần giá đất nông nghiệp [9].

Cụ thể mức bồi thường, hỗ trợ đất nông nghiệp cho 3 dự án được thể hiện ở bảng 2.5.

Bảng 2.5. Kết quả bồi thường, hỗ trợ về đất nông nghiệp của các dự án

TT	Nội dung bồi thường	Khu đô thị bắc trường THPT Ba Đình	Khu đô thị Bắc Hưng Long	Khu đô thị Tây hành chính
1	Số tiền đền bù về đất NN	4.130.342.000	654.876.000	2.244.040.000
2	Đền bù về hoa màu, vật kiến trúc trên đất	687.194.000	2.285.003.200	1.103.899.000
3	Kinh phí hỗ trợ chuyển đổi nghề bằng tiền bằng 1,5 lần giá trị đất NN phải thu hồi	6.195.513.000	982.314.000	3.366.060.000
4	Hỗ trợ ổn định đời sống	1.441.440.000	201.960.000	922.066.000
5	Hỗ trợ di chuyển Mộ	79.000.000		
6	Kinh phí HĐGPMB 2%	250.669.780	85.196.029	141.365.498
Tổng		12.784.158.780	4.209.349.229	7.777.430.498

Nguồn: UBND huyện Nga Sơn

Nhìn chung, việc thu hồi đất sản xuất nông nghiệp kém hiệu quả để tạo môi trường đầu tư cho nhà thầu đồng thời giúp người dân có nguồn vốn để chuyển đổi sang các nghề phi nông nghiệp nên dự án nhận được sự ủng hộ của người dân rất nhiều và các hộ dân đều nhất trí với việc xác định diện tích và đơn giá bồi thường, Hội đồng đã hoàn thành việc kiểm kê đối tượng, diện tích khi thực hiện dự án một cách nhanh chóng.

+ Hội đồng GPMB lập phương án cho 3 dự án đồng thời phối hợp với UBND cấp xã Nga Yên và Thị trấn Nga Sơn nơi có đất thu hồi tổ chức lấy ý kiến về phương án theo hình thức tổ chức họp trực tiếp với người dân trong khu vực có đất thu hồi, đồng thời niêm yết công khai phương án GPMB tại trụ sở UBND xã và Thị trấn, các

tiểu khu và nhà văn hóa các thôn. Việc lấy ý kiến nhân dân cơ bản được nhân dân hoàn toàn nhất trí. UBND huyện đã ban hành các quyết định thu hồi đất của các dự án.

Hội đồng GPMB có trách nhiệm chi trả tiền GPMB cho các hộ gia đình có đất bị thu hồi. Cụ thể:

- Đã chi trả được 218 hộ dân của 2 dự án trong đó có 142 hộ dân trong dự án khu đô thị bắc trường THPT Ba Đình và 76 hộ dự án khu đô thị Tây hành chính đảm bảo đúng tiến độ với tổng số tiền chi trả là 26,82 tỷ đồng.

- Chi trả không kịp thời đối với các hộ dân thuộc dự án khu đô thị bắc Hưng Long (Khu trại cá) bao gồm 46 hộ dân, do lấy từ nguồn tiền trúng

đấu giá QSD đất của dự án, vì vậy số tiền chi trả cho các hộ dân bị chậm trễ, gây bức xúc trong nhân dân, tuy nhiên sau khi được nhận tiền GPMB các hộ dân không còn bức xúc và không có khiếu kiện về sau.

Các dự án triển khai theo quy định chung của nhà nước, ngoài ra còn chịu chi phối của các

chính sách mà xu hướng ngày càng có lợi cho người dân. Tuy nhiên, việc triển khai các dự án cũng gặp không ít những bất cập đó là: Công tác tuyên truyền, vận động nhân dân còn khó khăn do nhận thức về pháp luật của người dân còn hạn chế, phát sinh sự so sánh về chính sách và giá bồi thường giữa các dự án, khu vực đất thu hồi. Tình trạng lấn chiếm, tự ý chuyển mục đích sử dụng đất, tự ý chuyển nhượng quyền sử dụng đất trong vùng dự án vẫn còn xảy ra. Ý thức chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bồi thường, GPMB, vì lợi ích chung của xã hội chậm chuyển biến theo hướng tích cực dẫn đến một số trường hợp người dân cố tình cản trở quá trình thu hồi đất. Một số trường hợp đã được tuyên truyền, vận động nhiều lần nhưng không thống nhất, một số hộ thuộc diện di chuyển chỗ ở

gây ảnh hưởng đến đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình cũng là một vấn đề cản trở tiến độ của dự án. Việc chậm chi trả tiền GPMB gây nên bức xúc cho người dân có đất bị thu hồi; chênh lệch giá cả bồi thường, lợi ích kinh tế đã gây nên bức xúc, mâu thuẫn giữa những người chấp hành GPMB.

Nhìn chung cơ chế chính sách của Nhà nước ban hành còn thiếu đồng bộ, nhất là đối với địa bàn tỉnh Thanh Hóa việc hỗ trợ chuyển đổi nghề trong thu hồi đất nông nghiệp chỉ bằng 1,5 lần giá đất so với các tỉnh khác là quá thấp, vì vậy quá trình thực hiện công tác GPMB nói chung gặp không ít khó khăn, vướng mắc.

2.2.4. Thực trạng thanh tra, kiểm tra thực hiện GPMB

UBND huyện cũng đã thành lập các đoàn kiểm tra các dự án khu đô thị trên địa bàn, đặc biệt các dự án chậm triển khai, dự án sử dụng đất chưa đúng quy định của pháp luật đất đai. Từ đó báo cáo và kiến nghị với Hội đồng nhân dân huyện.

UBND huyện thành lập đoàn kiểm tra các dự án chậm triển khai, các trường hợp lấn chiếm đất, sử dụng đất sai mục đích, xử lý hợp thức đất và đưa vào quản lý sử dụng đối với 14 hộ lấn chiếm diện tích tại dự án khu đô thị Bắc Trường THPT Ba Đình....

Tuy nhiên vẫn tồn tại những hạn chế trong việc quản lý sử dụng đất trên địa bàn như: Tình trạng lấn chiếm đất đai, xây dựng nhà trái phép trên đất nông nghiệp còn diễn ra, việc xử lý vi phạm đất đai còn chưa quyết liệt, triệt để dẫn đến việc nhân dân còn ý kiến, kiến nghị, thắc mắc về giá bồi thường, việc áp giá GPMB đối với các khu vực có sai phạm.

2.3. Giải pháp thúc đẩy công tác GPMB cho các dự án xây dựng khu đô thị trên địa bàn huyện Nga Sơn

2.3.1. Hoàn thiện công tác lập kế hoạch GPMB

- Khi lập kế hoạch và thực hiện GPMB phải đảm bảo trình tự, thủ tục quy định và đúng thực tế từng dự án, đồng thời vận dụng linh hoạt giữa các bước trong trình tự (nhưng đảm bảo quy định), không máy móc theo tuần tự để rút ngắn thời gian

GPMB.

- Có phương án GPMB cụ thể cho các trường hợp thuộc diện tái định cư, di chuyển chỗ ở để người dân có đất bị thu hồi có tâm lý yên tâm, tin tưởng vào chủ trương chính sách của nhà nước. Định giá đất để áp dụng cho việc bồi thường GPMB phải đảm bảo sát với giá chuyển nhượng thực tế trên thị trường tránh trường hợp có sự chênh lệch quá cao. Cần có phương án điều chỉnh giá bồi thường sát với giá thực tế ở từng thời điểm tiến tới hài hòa giữa quyền lợi của người dân và Nhà nước.

2.3.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện GPMB

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chuyên trách công tác GPMB, thực thi công vụ với tính chuyên nghiệp cao trong lĩnh vực GPMB cần tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước về đất đai và các chế độ chính sách liên quan đến GPMB, các kỹ năng xử lý tình huống, tiếp xúc với dân, vận động, kiến thức pháp lý... để nâng cao chất lượng thu thập hồ sơ, xây dựng phương án, giải quyết đơn thư của dự án nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Mỗi xã nên thành lập 1 tổ quản lý trật tự xây dựng, chống lấn chiếm đất đai để quản lý chặt chẽ đất đai theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất đã được duyệt, ngăn chặn việc lấn chiếm, xây dựng trái phép và hạn chế việc tranh chấp, đảm bảo cơ sở xác định đúng hiện trạng, nguồn gốc và thời gian sử dụng đất, phục vụ tốt việc lập phương án bồi thường, hỗ trợ một cách chính xác, đúng quy định.

2.3.3. Thực hiện chặt chẽ các quy định về GPMB

- Việc trích đo phục vụ GPMB phải thực hiện đúng quy trình, phối hợp chặt chẽ với UBND các xã, thị trấn để kiểm tra nguồn gốc, mục đích sử dụng đất chính xác tránh việc thực hiện không đúng quy trình, thủ tục dẫn đến những sai sót khi GPMB phải điều chỉnh đi điều chỉnh lại, từ đó làm gián đoạn kéo dài thời gian GPMB đối với các dự án.

- Nguồn chi trả cho GPMB được chuẩn bị trước khi quyết định chủ trương đầu tư, để tránh việc không bố trí kịp thời kinh phí chi trả cho người dân, tránh việc làm mất lòng tin của người

dân. Khi xác định được đối tượng đủ điều kiện được bồi thường, hỗ trợ theo quy định, đã có quyết định thu hồi đất, đã có quyết định phê duyệt phương án thì phải tiến hành chi trả tiền nhanh chóng và đồng loạt cho tất cả các hộ, không nên chi trả từng phần từng khu vực gây ra bức xúc trong Nhân dân vì mỗi giai đoạn khác nhau mức giá thị trường sẽ có sự biến động, người bị thu hồi đất nhận chi phí bồi thường chậm sẽ khó mua lại khu đất mới khi giá ngày một tăng cao.

- UBND tỉnh Thanh Hoá cần xem xét, nâng giá đất nông nghiệp và mức hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi nghề, tìm kiếm việc làm cho các hộ gia đình với việc tăng hệ số từ 1,5 lên mức cao hơn để sự chênh lệch mức bồi thường giữa các vùng lân cận không quá chênh lệch dẫn đến việc người dân so sánh.

2.3.4. Tăng cường tuyên truyền pháp luật và giải quyết khiếu nại của người dân

- Thực hiện đầy đủ quy trình công khai, minh bạch phương án GPMB, trực tiếp đối thoại, giải đáp những thắc mắc của người dân có đất bị thu hồi.

- Xác minh làm rõ và giải quyết những nội dung mà nhân dân có ý kiến; không để dây dưa kéo dài, đặc biệt là các đơn thư kiến nghị của các đối tượng bị ảnh hưởng các dự án, nhằm kịp thời khắc phục những thiếu sót hoặc giải thích, đã thông những dư luận, thông tin không đúng.

- Hội đồng GPMB phải phối hợp chặt chẽ với UBND các xã, Thị Trấn nơi có đất thu hồi, bằng nhiều hình thức đẩy mạnh vận động, tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về đất đai, GPMB cũng như mục đích, ý nghĩa của dự án tới các đối tượng có đất bị thu hồi, trước hết là cán bộ, đảng viên, gương mẫu nhằm nâng cao nhận thức về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi trong việc chấp hành chủ trương GPMB của Nhà nước để thực hiện dự án.

- Trong quá trình thực hiện công tác GPMB, cơ quan được giao nhiệm vụ phải kịp thời báo cáo những khó khăn, vướng mắc vượt thẩm quyền để cấp thẩm quyền có hướng chỉ đạo các cơ quan, ban ngành có liên quan kịp thời xử lý, giải quyết đúng theo yêu cầu, làm cơ sở thực hiện các bước

tiếp theo, đẩy nhanh tiến độ GPMB đối với các dự án.

3. Kết luận

Cùng với sự quan tâm chỉ đạo của UBND tỉnh, của các cấp, ngành trong việc tháo gỡ khó khăn vướng mắc, nhất là vấn đề quỹ đất tái định cư, bố trí nguồn vốn GPMB, chênh lệch về giá đất nơi đi, nơi đến... UBND huyện sẽ tập trung mọi giải pháp, huy động cả bộ máy chính trị cùng vào cuộc, quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao. Với các giải pháp như trên thì việc GPMB các dự án sẽ được đảm bảo hoặc được rút ngắn hơn so với yêu cầu, kế hoạch đề ra. Tạo được sự đồng thuận trong nhân dân khi thu hồi đất, đặc biệt là đáp ứng được kịp thời quỹ đất sạch cho các nhà đầu tư triển khai thực hiện dự án, công trình. Từ đó, tạo niềm tin về môi trường đầu tư để các nhà đầu tư yên tâm đầu tư, phát triển, nhằm tạo nguồn lực phát triển cho huyện nhà trong giai đoạn tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

1. Phan Trung Hiền, Châu Hoàng Thân, Trần Vang Phủ (2020), *Giáo trình pháp luật về quy hoạch và GPMB*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

2. Lê Hồng Phương (2016), *Tìm hiểu công cụ pháp lý hữu hiệu về đền bù, giải toả, giải quyết tranh chấp về đất đai*, NXB Lao Động, Hà Nội.

3. Báo cáo công tác GPMB huyện Nga Sơn giai đoạn 2014-2021.

4. Luật đất đai số 45/2013/QH13 ngày 29 tháng 11 năm 2013 của QH nước CHXHCN Việt Nam.

5. *Nghị định số 43/2014/NĐ-CP* của Chính phủ ngày 15 tháng 05 năm 2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của luật đất đai.

6. *Nghị định số 47/2014/NĐ-CP* của Chính phủ ngày 15 tháng 05 năm 2014 quy định về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi nhà nước thu hồi đất.

7. Thông tư số 30/2014/TT- BTNMT ngày 02/6/2014 của Bộ Tài Nguyên và môi trường quy định về hồ sơ giao đất, cho thuê đất, chuyển mục đích sử dụng đất, thu hồi đất.

KINH TẾ DU LỊCH Ở HẢI TIẾN, HUYỆN HOÀNG HÓA, TỈNH THANH HÓA - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Phùng Văn Như*

ABSTRACT

With the advantage that nature favors a 12-km coastline, after a decade of official operation, the picture of Hai Tien marine eco-tourism is increasingly prosperous, becoming an attractive destination of tourism in the country. Bar. Currently, Hai Tien marine eco-tourism area attracts an investment of nearly 10,000 billion VND, currently has 78 hotels, motels, villas, villas (with a total of 6,500 rooms) and many restaurants, hotels, etc. sports, entertainment and entertainment areas... Traffic infrastructure in service of socio-economic development in general and tourism in particular has been interested in investment, including many connection projects. , serving tourism development. The article focuses on proposing some solutions to sustainably develop tourism economy in Hoang Hoa district, Thanh Hoa province.

Keywords: *Tourism; tourism economy; sustainably develop.*

Received: 10/05/2022; **Accepted:** 15/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Hải Tiến là một khu du lịch biển thuộc huyện Hoàng Hóa, tỉnh Thanh Hóa. Với ưu thế là bãi biển còn khá hoang sơ, nước biển khá trong, sóng vừa phải, chỉ cách Hà Nội khoảng 155 km ... Hải Tiến thật sự có nhiều tiềm năng để phát triển kinh tế du lịch. Trong cuộc hội thảo “10 năm phát triển du lịch biển Hải Tiến”, nhiều ý kiến cho rằng, sau hơn 10 năm khai thác, mặc dù có 2 năm phải đóng cửa để chống dịch Covid-19, Hải Tiến đã được ghi nhận là điểm đến ngày càng hấp dẫn hơn đối với du khách.

Hiện nay, khu du lịch sinh thái biển Hải Tiến thu hút nguồn vốn đầu tư gần 10.000 tỷ đồng, hiện có 78 khách sạn, nhà nghỉ, biệt thự, villa (với tổng 6.500 phòng nghỉ) và nhiều nhà hàng, khách sạn, khu hoạt động thể thao, vui chơi, giải trí... Kết cấu hạ tầng giao thông phục vụ phát triển kinh tế - xã hội nói chung, du lịch nói riêng được quan tâm đầu tư, trong đó có nhiều dự án kết nối, phục vụ phát triển du lịch. Để du lịch phát triển

bền vững cả về hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật đến hạ tầng cơ sở hiện đại, huyện Hoàng Hóa tăng cường các dịch vụ du lịch phục vụ du khách, đa dạng hóa các sản phẩm du lịch, khai thác các điểm du lịch mới. Trong đó các điểm di tích Lịch sử - Văn hóa, danh lam thắng cảnh, đẩy mạnh du lịch tắm biển, nghỉ dưỡng và các loại hình du lịch khác, kéo dài thời gian tham quan, nghỉ dưỡng của du khách đến với Hoàng Hóa. Từng bước xây dựng tính chuyên nghiệp trong phát triển du lịch và tăng tính kết nối giữa các sản phẩm du lịch với các điểm du lịch trong và ngoài tỉnh, phấn đấu đến năm 2025 du lịch Hoàng Hóa cơ bản trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của địa phương.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng kinh tế du lịch ở Hải Tiến, huyện Hoàng Hóa, tỉnh Thanh Hóa

Hoàng Hóa là huyện đồng bằng ven biển được thiên nhiên ban tặng cảnh quan sơn thủy hữu tình. Nơi đây sở hữu bờ biển xinh đẹp dài 12 km nối liền giữa hai cửa ạch: Lạch Trường (phía Bắc) và Lạch Trào (phía Nam); án ngữ phía Bắc như “sải tay dài” ôm bãi biển Hải Tiến là núi Linh

* TS.Trường Đại học Kỹ thuật Lê Quý Đôn

Trường, bao quanh phía Tây là sông Cung... tạo nên một vùng đất hội tụ núi, sông, lạch, biển với khí hậu trong lành, thoáng đãng. Từ lợi thế mà thiên nhiên ưu đãi, ý tưởng hình thành một khu du lịch ven bờ biển Hoàng Hóa đã có từ khoảng những năm 2000. Hơn 10 năm sau, từ những tâm huyết, trăn trở, sự đóng góp trí và lực, của cái, vật chất của rất nhiều thế hệ cán bộ lãnh đạo, các nhà đầu tư, sự đồng tình ủng hộ của người dân Hoàng Hóa, giấc mơ du lịch đã trở thành hiện thực khi Khu du lịch sinh thái biển Hải Tiến chính thức đi vào hoạt động vào năm 2012.

Nhìn lại hành trình phát triển, Khu du lịch sinh thái biển Hải Tiến thu hút nguồn vốn đầu tư gần 10.000 tỷ đồng, hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng du lịch dần được hoàn thiện. Những tòa khách sạn cao tầng, biệt thự hiện đại, resort hấp dẫn cứ thế dần hình thành; những nhà hàng, quán ăn, dịch vụ vui chơi, giải trí... cũng phát triển theo.

Khu du lịch biển Hải Tiến hiện có trên 78 cơ sở kinh doanh dịch vụ lưu trú với khoảng 6.500 phòng nghỉ đa dạng về loại hình lưu trú. Mỗi địa phương, doanh nghiệp có phân khúc thị trường khách du lịch của riêng mình; có tiềm năng, thế mạnh riêng và cũng có phương cách riêng để xúc tiến, quảng bá sản phẩm, dịch vụ du lịch. Đối với Hải Tiến, thế mạnh về khoảng cách địa lý và điểm nhấn từ hệ thống khu nghỉ dưỡng, villa, biệt thự, khách sạn được thiết kế tách biệt, đầy đủ tiện nghi, tạo sự hài hòa giữa không gian nghỉ dưỡng hiện đại với cảnh quan ven biển bình dị đã được phát huy mạnh mẽ để thu hút du khách đến với vùng biển thơ mộng này. Năm 2019, số lượng khách tham quan, nghỉ dưỡng đạt 1,5 triệu lượt khách, tăng gấp 6 lần so với năm 2015; doanh thu từ ngành du lịch đạt 1.725 tỷ đồng, gấp 6,9 lần so với năm 2015. Năm 2020, 2021, do tác động của đại dịch COVID-19, các điểm đến du lịch phải tạm ngưng hoạt động, song không vì thế mà làm mất đi sức hút của biển Hải Tiến. Công tác đầu tư cho hạ tầng du lịch vẫn tiếp tục được triển khai với nhiều dự án quy mô lớn, đặc biệt là các dự án về hạ tầng giao thông kết nối du lịch. Những tuyến giao thông từ Quốc lộ 1A đến biển Hải Tiến, những tuyến đường kết nối trong khu du

lịch được đầu tư, nâng cấp, mở rộng theo hướng đô thị du lịch. Người dân và du khách vui mừng vì những con đường mới mở rộng thênh thang để tìm lối ra với biển. Quảng trường, bờ kè, hàng dừa, cầu cảng, khu vui chơi, bến cá... và những dự án nghỉ dưỡng hiện đại ven bờ biển đã và đang được xây dựng làm cho bức tranh du lịch bừng lên khí thế mới.

Tuy nhiên, quá trình khai thác khu du lịch Hải Tiến đang làm cho mức độ ô nhiễm rác thải sinh hoạt, khói bụi gia tăng, hoạt động phục vụ du khách ở nhiều cơ sở lưu trú, nhà hàng chưa đảm bảo tính chuyên nghiệp, giá cả của một số dịch vụ còn cao, chưa có sản phẩm du lịch đặc thù ... Để luôn mang lại cho du khách sự thú vị, hài lòng sau mỗi lần đến, cùng với cuộc sống ngày càng ấm no, hạnh phúc hơn cho cư dân nơi đây, kinh tế du lịch ở Hải Tiến cần được phát triển theo hướng bền vững.

2.2. Giải pháp phát triển bền vững kinh tế ở Hải Tiến, huyện Hoàng Hóa, tỉnh Thanh Hóa

2.2.1. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, quản lý tốt hoạt động xây dựng công trình để có cảnh quan phù hợp làm tiền đề cho phát triển kinh tế du lịch ở Hải Tiến theo hướng bền vững

Khu du lịch Hải Tiến khi mới khai thác chỉ có diện tích rất nhỏ. Sau nhiều lần điều chỉnh, Hải Tiến được quy hoạch định hướng phát triển thành khu đô thị có diện tích hơn 2600 ha vào năm 2030, với không gian phát triển chính về phía Tây và Nam, kết nối với thành phố Sầm Sơn để hình thành dải du lịch ven biển từ Hải Tiến đến Nghi Sơn. Với tỷ lệ đất xây dựng là 12%, ưu tiên cảnh quan, không gian xanh và hoa, quy hoạch phát triển khu đô thị Hải Tiến đến năm 2030 cho thấy tầm nhìn của huyện Hoàng Hóa trong việc hướng tới mục tiêu phát triển bền vững kinh tế du lịch ở Hải Tiến. Tuy nhiên, quy hoạch và thực tế luôn có một khoảng cách. Vì vậy, những năm tới việc xây dựng, phát triển khu đô thị Hải Tiến, mặt mặt luôn bám sát quy hoạch, mặt khác phải kịp thời điều chỉnh quy hoạch nếu xuất hiện những vấn đề mới, có đủ cơ sở khoa học cho việc thực hiện mục tiêu phát triển bền vững kinh tế du lịch của Hải Tiến.

Những năm qua, toàn Huyện đã được đầu tư xây dựng được trên 6.500 phòng nghỉ lưu trú cùng với nhiều nhà hàng, khu vui chơi... Bên cạnh đó, nhiều dự án đang trong giai đoạn triển khai. Kinh nghiệm và thực tế xây dựng ở các đô thị cho thấy nếu không làm tốt công tác quản lý xây dựng các công trình thì quy hoạch khu đô thị Hải Tiến sẽ dễ bị phá vỡ. Theo đó, một mặt, cần đẩy mạnh hoạt động thu hút vốn đầu tư, làm tốt việc hướng dẫn các thủ tục pháp lý cho các chủ đầu tư xây dựng công trình phục vụ phát triển kinh tế du lịch, mặt khác, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát xây dựng. Chính quyền các cấp cần kiên quyết xử lý các công trình xây dựng sai quy hoạch, không đảm bảo kiến trúc, thẩm mỹ hoặc làm phá vỡ cảnh quan, môi trường du lịch trong khu đô thị Hải Tiến.

2.2.2. Kiên quyết giữ vững và nâng cao chất lượng môi trường

Phát triển bền vững kinh tế nói chung, kinh tế du lịch ở Hải Tiến nói riêng luôn phải đảm bảo yếu tố môi trường. Khi kinh tế phát triển, đời sống của người dân được nâng cao thì không chỉ nhu cầu du lịch tăng lên, mà còn đòi hỏi chất lượng các sản phẩm du lịch cũng tăng lên tương ứng. Bên cạnh đảm bảo an ninh trật tự, giữ vững và nâng cao chất lượng môi trường ở các địa điểm du lịch có vai trò hết sức quan trọng để thu hút và giữ chân du khách. Thực tế cho thấy, khu du lịch Hải Tiến đang trong quá trình phát triển với mức độ ô nhiễm rác thải sinh hoạt đang từng ngày, từng giờ gia tăng, có khu vực đã xuất hiện mùi xú ối. Bên cạnh đó, ô nhiễm không khí gây nên bởi khói, mùi dầu của phương tiện cứu hộ tại bãi tắm, ô nhiễm âm thanh tại khu vực cầu cảng cũng làm nản lòng du khách. Để khắc phục vấn đề trên, cần tích cực làm tốt công tác thu gom rác thải tại các bãi tắm, khu lưu trú; phát huy vai trò, trách nhiệm của các chủ thể kinh doanh du lịch và ý thức tự giác của du khách trong việc giữ gìn cảnh quan, môi trường; không kết hợp sử dụng moto nước cứu hộ để kinh doanh tại các bãi tắm; xây dựng và phát triển văn hóa du lịch cho các chủ thể kinh doanh du lịch và du khách; xử lý nghiêm các hành vi xả thải rác ra nơi công cộng...

2.2.3. Chủ động phát triển nguồn nhân lực và thường xuyên trang bị kiến thức làm du lịch bền vững cho người dân

Nếu không chủ động về nhân lực thì không thể phát triển và phát triển bền vững. Hiện tại, nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế du lịch ở Hải Tiến còn thiếu, nhiều chủ thể kinh doanh làm du lịch theo kinh nghiệm, thiếu chiều sâu, dẫn đến thái độ chưa thân thiện với du khách và giá cả của các dịch vụ còn cao... Theo đó, để chủ động về nhân lực, Hoàng Hóa cần xây dựng kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực cho du lịch, trọng tâm là phát huy vai trò của các tổ chức, cơ quan, đoàn thể trong việc định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học phổ thông. Các nhà trường nên kết hợp giữa dạy học với tuyên truyền để cho học sinh trung học phổ thông của các xã Hoàng Trường, Hoàng Hải, Hoàng Tiến, Hoàng Thanh, Hoàng Phụ thấy được tiềm năng phát triển kinh tế du lịch ở Hải Tiến và cơ hội làm giàu trên chính quê hương của mình, từ đó học sinh có sự lựa chọn nghề nghiệp phù hợp. Đảng bộ, chính quyền cũng nên kết hợp với các cơ sở đào tạo để mở các lớp học tại chỗ về kinh tế du lịch và phát triển kinh tế du lịch bền vững và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho thanh niên khởi nghiệp kinh doanh các dịch vụ du lịch tại địa phương. Bên cạnh đó, Huyện cần thường xuyên tổ chức tập huấn cho các chủ thể làm du lịch các vấn đề như đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm, kiến thức về ẩm thực, kiến thức về phòng chống cháy, nổ,...

2.2.4. Đa dạng hóa các sản phẩm du lịch, lựa chọn sản phẩm du lịch đặc thù của Hải Tiến và tăng cường kết nối du lịch với các địa phương khác.

Với hơn 12 km bờ biển, là nơi gắn với nhiều địa danh lịch sử, tâm linh, Hải Tiến có thể phát triển nhiều sản phẩm du lịch như du lịch nghỉ dưỡng, tham quan, khám phá, trải nghiệm, tâm linh và kết hợp các loại hình du lịch. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, sản phẩm du lịch của Hải Tiến còn rất đơn điệu, chủ yếu là tắm biển và nghỉ dưỡng. Trong thời gian tới, cần tăng cường khai thác du lịch tham quan, tâm linh đến các địa danh như Hoàng Trường là nơi có tượng đài Lão

dân quân bắn rơi máy bay Mỹ; cồn Ba Cây, cồn Mã Nhón là nơi diễn ra cuộc khởi nghĩa giành chính quyền sớm nhất trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong cuộc Cách Mạng tháng 8/1945; đền thờ Trạng Quỳnh, đền thờ Triệu Quang Phục, Lê Phụng Hiểu.... Bên cạnh đó, Hoàng Hóa cũng cần đẩy mạnh khai thác các sản phẩm du lịch sinh thái, khám phá để du khách có thể ngược dòng sông Mã thăm Lạch Hói, Cồn Trường nơi có khu rừng bần, sù vẹt, qua bến Nguyệt Viên, bến Hàm Rồng thăm núi Ngọc, núi Rồng, động Tiến Sơn, hồ Kim Quy và nghiên cứu, phát triển du lịch trải nghiệm để du khách có thể khám phá, cảm nhận về cuộc sống của cư dân nơi đây. Để thực hiện được các vấn đề nêu trên chính quyền các cấp cần khuyến khích, tạo mọi điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp kinh doanh du lịch ở Hải Tiến kết nối với nhau và kết với các doanh nghiệp kinh doanh du lịch ở các địa phương khác, từ đó hình thành các tour du lịch đa dạng, sẵn sàng đáp ứng mọi nhu cầu của du khách; các doanh nghiệp kinh doanh du lịch cần kết hợp các cơ sở lưu trú để giới thiệu, quảng bá sản phẩm du lịch và có chính sách thích hợp để khuyến khích du khách tận hưởng các sản phẩm du lịch của địa phương. Để giữ chân du khách, ngoài việc đa dạng hóa các loại hình, sản phẩm du lịch, cần nghiên cứu,

lựa chọn sản phẩm du lịch đặc thù của Hải Tiến.

3. Kết luận

Hải Tiến là khu du lịch biển còn khá hoang sơ, nhiều tiềm năng, nếu được quy hoạch tốt và thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ mang lại lợi ích kinh tế lâu dài cho cả địa phương và du khách. Phát triển kinh tế du lịch theo hướng bền vững ở Hải Tiến là hướng đi đúng, đảm bảo cho kinh tế du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, đóng vai trò trụ cột trong phát triển kinh tế xã hội của huyện Hoàng Hóa. Sự cố gắng, nỗ lực của chính quyền và nhân dân địa phương cùng với sự ủng hộ của du khách sẽ giúp cho kinh tế du lịch ở Hải Tiến phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Văn Hóa Thể thao và Du lịch (2012), *Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam* đến năm 2020, tầm nhìn 2030, Hà Nội.
2. Tomas Gustafsson (2004), *Kinh nghiệm thực hiện phát triển bền vững tại Thụy Điển. - Cố vấn cao cấp quốc tế - Dự án VIE/01/021*, Hội nghị “ Phát triển bền vững” tại Hà Nội 12/2004.
3. Sustainable Tourism - Eliminating Poverty Initiative - ST-EP(2002). The World Summit on Sustainable Development in Johannesburg 2002.
4. <https://nhandan.vn/tin-tuc-du-lich/khai-hoi-du-lich-bien-hai-tien-695430/>

QUẢN LÝ QUỸ BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Trịnh Thị Yên*

ABSTRACT

Non-state budget funds are established by the Government to perform a number of specific tasks, operate independently of the state budget and are regulated by separate legal documents. Besides the Social Insurance Fund and the Investment and Development Fund in the locality, the Environmental Protection Fund also needs to be closely managed and improve its effectiveness. The article "Management of the Vietnam Environmental Protection Fund - current situation and solutions" will discuss some content around this issue.

Keywords: *Management, Vietnam Environmental Protection Fund, state budget.*

Received: 08/04/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Quản lý tài chính công là một phạm trù kinh tế gắn với các hoạt động thu và chi bằng tiền của Nhà nước, phản ánh hệ thống các quan hệ kinh tế dưới hình thức giá trị trong quá trình hình thành và sử dụng các quỹ tiền tệ của nhà nước nhằm phục vụ việc thực hiện những chức năng vốn có của nhà nước đối với xã hội. Vì vậy, Chính phủ hàng năm phải đưa ra các quyết định thu, chi và quản lý các hoạt động này nhằm đáp ứng nhu cầu người dân về hàng hóa công cộng, thực hiện công bằng xã hội và ổn định kinh tế vĩ mô trong giới hạn nguồn lực mà họ có thể chi trả. Các quỹ ngoài ngân sách Nhà nước được Chính phủ thành lập để thực hiện một số nhiệm vụ cụ thể, hoạt động độc lập với ngân sách nhà nước và được điều chỉnh bởi các văn bản quy phạm pháp luật riêng. Bên cạnh quản lý ngân sách Nhà nước, Chính phủ cũng cần quản lý cả ngân sách ngoài Nhà nước. Các quỹ ngoài ngân sách Nhà nước được Chính phủ thành lập để thực hiện một số nhiệm vụ cụ thể, hoạt động độc lập với ngân sách Nhà nước và được điều chỉnh bởi các văn bản quy phạm pháp luật riêng. Cũng giống như các quỹ ngoài ngân sách khác (Quỹ Bảo hiểm xã hội, Quỹ Đầu tư

phát triển ở địa phương), Quỹ Bảo vệ môi trường cũng cần được quản lý chặt chẽ và nâng cao hiệu quả của Quỹ. Bài viết "Quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam - thực trạng và giải pháp" sẽ bàn thảo một số nội dung xoay quanh vấn đề này.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường ở Việt Nam thời gian qua

2.1.1. Thành tựu trong quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường ở Việt Nam

- Tổ chức Quỹ Bảo vệ môi trường ở Việt Nam được tổ chức chặt chẽ với nguyên tắc hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường là hoạt động không vì mục đích lợi nhuận.

Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam (VEPF) được thành lập ngày 26/6/2002 theo Quyết định số 82/2002/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Quỹ Bảo vệ môi trường là hoạt động không vì mục đích lợi nhuận nhưng phải bảo toàn vốn điều lệ và tự bù đắp chi phí quản lý hoặc tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động thường xuyên; bảo đảm công khai, minh bạch và bình đẳng. Quỹ Bảo vệ môi trường là tổ chức tài chính của Nhà nước, có tư cách pháp nhân, có vốn điều lệ, con dấu và bảng cân đối kế toán riêng, được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước và các tổ chức tín dụng. Để đánh giá tính hiệu quả về kinh tế của các Quỹ Bảo vệ môi trường tại

* ThS. Khoa Nhà nước Pháp luật, Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa

Việt Nam cần đánh giá thông qua hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam - trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường. Thực hiện theo tiêu chí “hoạt động không vì mục đích lợi nhuận”, các nguồn lực của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam đều hướng tới mục tiêu cải thiện môi trường, nhằm góp phần tạo nên một môi trường xanh - sạch - đẹp và phát triển bền vững đất nước.

- Vốn điều lệ của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam ngày càng tăng.

Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam được thành lập với số vốn điều lệ 200 tỷ đồng, hiện được tổ chức hoạt động theo Quyết định số 78/2014/QĐ-TTg ngày 26/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ. Năm 2008, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định quy định lại tổ chức và hoạt động của Quỹ với số vốn điều lệ là 500 tỷ đồng và một số nhiệm vụ được bổ sung..

- Số tiền hỗ trợ của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam khá lớn.

Năm 2020, Quỹ đã thực hiện cho vay 338.519 triệu đồng, đạt 98% chỉ tiêu kế hoạch; thu hồi vốn cho vay đạt 224.946 triệu đồng, đạt 104% chỉ tiêu kế hoạch; thu lãi cho vay đạt 101% chỉ tiêu kế hoạch. Trong đó, nợ xấu của Quỹ được kiểm soát, an toàn. Tại thời điểm 31/12/2020, tỷ lệ nợ xấu là 2,49% - thấp hơn cùng kỳ năm trước (2,92%). Đảm bảo mức dưới 3,0% theo quy định của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

- Các lĩnh vực cho vay của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam đa dạng.

Từ năm 2016 đến nay, Quỹ đã mở rộng lĩnh vực ưu tiên cho vay từ 5 lên 8 lĩnh vực ưu tiên nhằm đáp ứng nhu cầu vốn đầu tư bảo vệ môi trường cho nhiều đối tượng khách hàng, đồng thời mở rộng phạm vi hỗ trợ tài chính. Xử lý nước thải sinh hoạt tập trung có công suất thiết kế từ 2.500 m³ nước thải trở lên trong một ngày đêm đối với khu vực đô thị từ loại IV trở lên; xây dựng hạ tầng kỹ thuật bảo vệ môi trường các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, làng nghề; thu gom, vận chuyển, xử lý chất thải rắn thông thường tập trung; xử lý chất thải nguy hại, đồng xử lý chất thải nguy hại; xử lý, cải tạo các khu vực môi trường bị ô nhiễm tại các khu vực công

cộng; sản xuất, nhập khẩu máy móc, thiết bị, phương tiện chuyên dùng sử dụng trực tiếp trong việc thu gom, vận chuyển, xử lý chất thải; quan trắc và phân tích môi trường; sản xuất năng lượng tái tạo; xử lý ô nhiễm môi trường; ứng phó, xử lý sự cố môi trường; Quan trắc môi trường; Các lĩnh vực khác quy định tại Phụ lục III Nghị định số 19/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 và Phụ lục III Nghị định số 40/2019/NĐ-CP ngày 13/5/2019 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2019).

- Hoạt động đăng ký ký Quỹ Cải tạo phục hồi môi trường và thu phí lệ phí được thực hiện khá tốt.

Một trong những kết quả nổi bật, có ý nghĩa đối với lĩnh vực môi trường và khai thác khoáng sản đó là hoạt động đăng ký ký Quỹ Cải tạo phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản. Tổng số tiền ký Quỹ thời gian qua mà Quỹ thu nhận là hơn 130 tỷ đồng. Thông qua Quỹ, các tổ chức cá nhân thực hiện được trách nhiệm cải tạo, phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản. Tính đến năm 2019, công tác ký quỹ phục hồi trong khai thác khoáng sản đạt 24.785 triệu đồng, đạt 124% kế hoạch năm.

Bên cạnh đó, một mảng hoạt động khác cũng được Quỹ hỗ trợ thực hiện có hiệu quả liên quan đến biến đổi đổi khí hậu - đối với các dự án đầu tư theo Cơ chế phát triển sạch (CDM), từ việc thu phí lệ phí bán/chuyển chứng chỉ giảm phát thải khí nhà kính được chứng nhận (CERs). Các chứng nhận này do Ban chấp hành quốc tế về CDM cấp cho dự án CDM; thuộc sở hữu của nhà đầu tư xây dựng và thực hiện dự án CDM, được theo dõi và quản lý thông qua Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam. Đến nay, đã có 37 dự án được thu lệ phí bán/chuyển CERs với số tiền hơn 13 tỷ đồng.

- Hiệu quả kinh tế của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam tương đối cao.

Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam là một trong những công cụ của Chính phủ trong chỉ đạo, điều hành và triển khai các hoạt động bảo vệ môi trường, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững đất nước, tăng trưởng kinh tế đi đôi với bảo vệ

môi trường. Theo quy định hiện hành, vốn điều lệ của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam là 1.000 tỷ đồng từ nguồn ngân sách nhà nước cấp.

Theo báo cáo của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam, tính đến cuối năm 2018, Quỹ đã giải ngân 76% vốn cho vay với lãi suất ưu đãi ở 54 tỉnh, thành phố trên cả nước; đã ký kết hợp đồng tín dụng đạt 379,99 tỷ đồng, giải ngân vốn vay đạt 324,77 tỷ đồng, đạt mức tăng trưởng hơn 33% so với năm 2017, thu hồi nợ gốc đạt 161,23 tỷ đồng. Tính trong giai đoạn từ năm 2010 - 2019, tốc độ tăng trưởng tín dụng của Quỹ đều tăng trên 10%/năm. Năm 2021, Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam đang triển khai chương trình cho vay ưu đãi, tài trợ. Theo đó, các doanh nghiệp có dự án bảo vệ môi trường được vay tối đa 70% tổng mức đầu tư dự án, lãi suất cho vay từ 2,6 - 3,6%/năm cố định trong suốt thời gian vay; thời gian vay tối đa 10 năm.

Thông qua hoạt động chủ yếu là cho vay quay vòng vốn, nguồn vốn do ngân sách nhà nước cấp cho Quỹ Bảo vệ môi trường đã hỗ trợ được cho nhiều dự án, hoạt động bảo vệ môi trường, đồng thời có nguồn thu tự trang trải chi phí hoạt động, từ đó giảm bớt áp lực, gánh nặng ngân sách nhà nước chi cho hoạt động này.

Quỹ Bảo vệ môi trường đã góp phần tích cực vào quá trình đồng bộ hóa các công cụ tài chính, chính sách của Nhà nước, hiện thực hóa các cam kết của Chính phủ Việt Nam với cộng đồng quốc tế trong lĩnh vực bảo vệ môi trường.

2.1.2. Hạn chế trong quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường ở Việt Nam

- Người muốn vay thì không đáp ứng đủ điều kiện, ngược lại người đủ điều kiện thì không muốn vay.

Nguồn vốn của Quỹ Bảo vệ môi trường hiện nay rất hạn chế. Theo quy định của Luật Bảo vệ môi trường 2014, vốn hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường được hình thành từ các nguồn: Ngân sách Nhà nước; Phí bảo vệ môi trường; Các khoản bồi thường cho Nhà nước về thiệt hại môi trường; Các khoản hỗ trợ, đóng góp, ủy thác đầu tư của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Mặc dù kết quả về tăng trưởng tín dụng của Quỹ trong giai

đoạn 2004 - 2018 đều tăng nhanh qua các năm, nhưng lại đang có một nghịch lý xảy ra trong hoạt động cho vay của Quỹ Bảo vệ môi trường trong giai đoạn hơn 10 năm qua, đó là người muốn vay thì không đáp ứng đủ điều kiện, ngược lại người đủ điều kiện thì không muốn vay.

Thực trạng chung hiện nay, các doanh nghiệp đầu tư trong lĩnh vực môi trường có chi phí đầu tư ban đầu lớn, thời gian hoàn vốn dài, chính sách tín dụng phức tạp... Vì vậy, các doanh nghiệp có đủ tiềm lực sẽ tự mình đầu tư hoặc tìm đến những cơ chế tín dụng khác với nhiều thuận lợi và ưu đãi hơn cơ chế vay vốn từ Quỹ Bảo vệ môi trường. Còn đối với các doanh nghiệp thiếu tiềm lực, cần vốn vay, thường không đáp ứng được các tiêu chí cho vay mà Quỹ đặt ra.

- Việc xét duyệt hồ sơ đối tượng cho vay của Quỹ vẫn còn tiêu cực.

Kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Tài chính trong việc thanh tra công tác quản lý thu và sử dụng Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam và Quỹ Bảo vệ môi trường của 4 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, gồm: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai và Bình Dương cho thấy, công tác cho vay của Quỹ vẫn còn các tồn tại, bất cập về cơ chế, chính sách. Cụ thể như:

Việc cho vay vốn với lãi suất ưu đãi các dự án bảo vệ môi trường chưa phù hợp về đối tượng cho quy định tại Khoản 1, Điều 38 và Khoản 1, phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định số 19/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bảo vệ môi trường đối với các dự án xây dựng hệ thống xử lý nước thải; Việc tính toán và xác định tiền lãi ký quỹ cải tạo, phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản tại một số Quỹ Bảo vệ môi trường chưa đúng quy định; Việc thực hiện kê khai và nộp thuế tại các Quỹ không đồng nhất.

Việc xác định đối tượng được nhận hỗ trợ từ Quỹ tại các địa phương trên đều “rộng rãi” giống nhau. Đó là mọi tổ chức, cá nhân có hoạt động bảo vệ môi trường như đầu tư xử lý nước thải, tái chế chất thải, khắc phục ô nhiễm đều có thể được vay tiền từ Quỹ. Các Quỹ đều xác định ưu đãi là hình thức quan trọng nhất, với lãi suất tối đa ở

mức “không quá 50% lãi suất thương mại” (Bình Dương, Đồng Nai), hoặc “không thấp hơn 1/3 lãi suất thương mại” (Hà Nội), với quy mô không quá 70% giá trị dự án, trong khoảng thời gian từ 3 năm (Hà Nội), tới 5 năm (Bình Dương), thậm chí là 7 năm (TP. Hồ Chí Minh). Các Quỹ cũng xác định sẽ “tài trợ không hoàn lại” cho các dự án, nhưng không nói rõ đối tượng cụ thể và quy mô cho vay, ngoại trừ Hà Nội khẳng định “không quá 50% giá trị dự án”.

Việc thực hiện kê khai và nộp thuế của Quỹ chưa đúng quy định.

Có 2/5 Quỹ Bảo vệ môi trường chưa thực hiện kê khai và nộp thuế thu nhập doanh nghiệp đối với khoản lãi tiền gửi ngân hàng phát sinh tại các quỹ. Qua thanh tra, đã xác định và kiến nghị thu nộp ngân sách nhà nước gần 4 tỷ đồng tiền thuế thu nhập doanh nghiệp từ các Quỹ Bảo vệ môi trường.

Những hạn chế này khiến cho hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường gặp nhiều trở ngại như: quyền lợi và chế độ của người lao động trong Quỹ không được đảm bảo ổn định; Quỹ không được hưởng chế độ miễn thuế thu nhập từ các hoạt động có thu do thực hiện nhiệm vụ tài chính như các đơn vị tài chính Nhà nước khác.

2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam trong thời gian tới

2.2.1. Sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách về quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam

Sửa đổi, bổ sung các quy định về việc ban hành danh mục các đối tượng dự án được vay ưu đãi quy định tại khoản 1, Điều 38 và khoản 1, Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định số 19/2015/NĐ-CP cho phù hợp với tình hình thực tế tại các địa phương; các quy định về việc ký Quỹ nhập khẩu phế liệu tại các Quỹ Bảo vệ môi trường địa phương; cơ chế về hoàn trả tiền lãi ký Quỹ cải tạo phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản theo mức lãi suất tiền gửi không kỳ hạn; các quy định hướng dẫn việc xác định, tính toán tiền ký Quỹ cho sát với thực tế hơn để khi xảy ra tình trạng các tổ chức, cá nhân không có khả năng phục hồi được môi trường sau hoạt

động thì có thể sử dụng số tiền này để thực hiện.

2.2.2. Ban hành hệ thống văn bản pháp lý về quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam

Bộ Tài nguyên và Môi trường đã trình Chính phủ ban hành Nghị định số 08/2022/NĐ-CP ngày 10/1/2022 hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật, trong đó có quy định các nội dung liên quan đến nguồn vốn hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam và Quỹ Bảo vệ môi trường cấp tỉnh. Tuy nhiên, cần sớm ban hành quy định về mô hình tổ chức hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường cấp tỉnh (do UBND cấp tỉnh xem xét, ban hành theo quy định tại Khoản 2, Điều 151 của Luật) để thống nhất hoạt động của các Quỹ Bảo vệ môi trường cấp tỉnh. Do đó, thời gian tới cần phải: Ban hành hệ thống văn bản pháp lý nhằm thống nhất mô hình, tổ chức hoạt động, cơ chế tài chính của Quỹ từ Trung ương đến địa phương. Bổ sung thêm các quy định hướng dẫn về thời điểm và cách xác định, tính toán tiền lãi ký quỹ cải tạo, phục hồi môi trường đối với hoạt động khai thác khoáng sản để các Quỹ áp dụng được thuận tiện và chính xác. Ban hành cơ chế tài chính thống nhất cho Quỹ các địa phương, thống nhất các khoản nghĩa vụ phải nộp và không phải nộp ngân sách nhà nước. Làm tốt công tác kiểm tra, kiểm toán, tránh tình trạng thực hiện không thống nhất giữa các địa phương như hiện nay.

2.2.3. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm, phẩm chất, năng lực, sự chủ động của các lực lượng trong quản lý Quỹ Bảo vệ môi trường

Các lực lượng trong quản lý Quỹ cần tiếp tục mở rộng các hoạt động tuyên truyền, tìm kiếm, thuyết phục, khuyến khích các doanh nghiệp đáp ứng đủ tiêu chuẩn tham gia vay vốn. Chủ động nghiên cứu, xem xét mở rộng đối tượng vay vốn để, giải quyết hợp lý bài toán cung - cầu, có giải pháp ký kết các thỏa thuận ràng buộc đối với các doanh nghiệp đã vay vốn, áp dụng các biện pháp ngăn chặn, buộc thi hành nghĩa vụ đối với các doanh nghiệp khó trả nợ... Nâng cao nhận thức, trách nhiệm, phẩm chất, năng lực, đạo đức nghề nghiệp.

3. Kết luận

Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam được thành

lập để huy động các nguồn tài chính trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật Việt Nam để tạo nguồn vốn đầu tư bảo vệ môi trường; hỗ trợ tài chính cho các chương trình, dự án, thuộc phạm vi hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam theo quy định của Chính phủ; tài trợ, đồng tài trợ cho các hoạt động bảo vệ môi trường theo quy định của Chính phủ; nhận ký quỹ phục hồi môi trường trong khai thác khoáng sản với các tổ chức, cá nhân được phép khai thác khoáng sản; thực hiện một số cơ chế, chính sách tài chính đối với dự án đầu tư theo Cơ chế phát triển sạch; thực hiện các chương trình, đề án, dự án và nhiệm vụ khác do Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường giao. Trong thời gian qua, Quỹ Bảo vệ môi trường đã trở thành một công cụ quan trọng của Nhà nước ta trong hoạt động bảo vệ môi trường khi đã giải ngân được nhiều dự án môi trường, góp phần hiệu quả trong công tác bảo vệ môi trường tại Việt Nam. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thời gian qua, vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế trong hệ thống văn bản pháp luật quy định về hoạt động của Quỹ, cũng như các hạn chế trong công tác tổ chức, triển khai giải ngân cho các dự án, nên hiệu quả hoạt động của Quỹ chưa thực sự đạt được như mong muốn. Chính vì vậy, thông qua bài viết này, tác giả đưa ra một số kiến nghị của cá nhân dựa trên phân tích, đánh giá hoạt động của Quỹ trong thời gian qua, nhằm mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động của Quỹ trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Tài nguyên và Môi trường (2018), *Báo cáo kết quả hoạt động Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam năm 2018*, Hà Nội.
2. Nguyễn Thế Chinh (2015), *Giáo trình Kinh tế và quản lý môi trường*, NXB Thống kê, Hà Nội.
3. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2002), *Quyết định số 82/2002/QĐ-TTg, ngày 26/06/2002, thành lập, tổ chức và hoạt động của Quỹ Bảo vệ môi trường Việt Nam*, Hà Nội.
4. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa

Việt Nam (2015), *Nghị định số 19/2015/NĐ-CP, Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bảo vệ môi trường 2014*, Hà Nội.

5. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Nghị định số 40/2019/NĐ-CP ngày 13/5/2019 sửa đổi, bổ sung một số điều của các nghị định quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật Bảo vệ môi trường*, Hà Nội.

6. Chính phủ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Quyết định số 78/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ*, Hà Nội.

7. Học viện Tài chính (2010), *Giáo trình lý thuyết quản lý tài chính công*, Nxb Tài chính, Hà Nội.

8. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật số 55/2014/QH13, Luật Bảo vệ môi trường 2014*, Hà Nội.

MỘT SỐ XU HƯỚNG NGHIÊN CỨU VỀ XÂY DỰNG LÒNG TIN TRONG KHỞI NGHIỆP

Lương Thu Trang*

ABSTRACT

Since humans have traded goods and then bought and sold them, trust has existed as a guarantee for this process to be smooth. Without trust, it is difficult for socio-economic forms to develop as they are today. In scientific research, building trust in entrepreneurial activities is also a topic that attracts the attention of many scholars. In this article, the author presents some prominent research trends on the above issue.

Keywords: *Trust, entrepreneurship, scientific research.*

Received: 28/04/2022; **Accepted:** 15/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Lòng tin là một khái niệm được nhiều nhà nghiên cứu định nghĩa khác nhau. Lòng tin là một trong những khái niệm khó nắm bắt nhất và thách thức nhất đối với giới nghiên cứu bởi sự chồng lán, đan xen trong nội hàm khái niệm. Xét theo góc độ tôn giáo, có tác giả nhận định lòng tin là khái niệm chỉ sự tin cậy giữa những người cùng thuộc về một tôn giáo có cùng một đức tin vào đấng siêu nhiên, và chính lòng tin này là chất keo gắn kết những người xa lạ thành một cộng đồng cùng trợ giúp nhau trong cuộc sống. Một số nhà nghiên cứu khác thì nhận định lòng tin là một hiện tượng xã hội, là một trong những điều kiện căn bản để duy trì tính cố kết giữa các quan hệ xã hội. Lòng tin nảy sinh trên cơ sở sự tin tưởng của một cá nhân này đối với một cá nhân khác và một trong những yếu tố tạo nên sự tin tưởng này chính là hệ thống các quy tắc, chuẩn mực ứng xử được thiết lập bởi xã hội. Có thể nói, lòng tin là sự suy đoán rằng trong tình huống bất bình, kể cả trong những hoàn cảnh đột xuất, bên kia sẽ hành động theo quy tắc ứng xử mà chúng ta cho là chấp nhận được.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lòng tin trong hoạt động kinh doanh

Trong hoạt động kinh doanh, lòng tin cũng là một khái niệm gây ra những tranh luận khác nhau về mặt nội hàm. Cũng giống như khi ta đề cập đến khái niệm lòng tin nói chung, lòng tin trong kinh doanh là một khái niệm có nội hàm phức tạp và có nhiều cách hiểu khác nhau. Có người hiểu nó là khái niệm chỉ một hệ thống chuẩn mực mà người kinh doanh phải tuân theo nếu muốn gây dựng lòng tin với khách hàng, có người hiểu lòng tin là khái niệm chỉ quá trình gây dựng sự tin tưởng giữa người kinh doanh với những mối quan hệ thân thuộc để thuyết phục sự đầu tư cho công việc của mình.

Cũng cần xét đến tính bối cảnh khi bàn về nội hàm của khái niệm lòng tin bởi đây là hoạt động gắn liền với những chuyển biến của xã hội và khi chúng ta đang sống trong thời đại của công nghệ- một công cụ hữu hiệu giúp doanh nghiệp giới thiệu sản phẩm đến khách hàng thì lòng tin nên được hiểu là khái niệm chỉ sự tin tưởng của khách hàng khi lựa chọn tiêu dùng sản phẩm của một doanh nghiệp nào đó. Khi xét đến tính bối cảnh khi bàn về nội hàm của khái niệm lòng tin, sự xem xét này phải từ góc nhìn đa chiều để nhìn ra những động năng tạo ra nó. Không chỉ hoạt động kinh doanh nói chung, ngay trong kinh doanh khởi nghiệp lòng tin cũng là một khái niệm có nội hàm phức tạp có đôi lúc còn tạo ra những

* Viện Nghiên cứu Văn hóa

tranh luận về sự khả tri hay bất khả tri khi bàn về nó. Vì không thể chỉ hiểu lòng tin đơn thuần là khái niệm chỉ sự tin tưởng trong một nhóm kinh doanh nhất định.

Còn tác giả thì cho rằng đây là khái niệm chỉ sự tin tưởng giữa những người làm trong cùng một lĩnh vực kinh doanh, lòng tin chính là quá trình gây dựng sự tin tưởng giữa người kinh doanh với các nhà đầu tư, giữa người kinh doanh với khách hàng. Tuy nhiên, khi bàn về cơ sở gây dựng lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp các nhà nghiên cứu vẫn đưa ra những tranh luận khác nhau. Ở phần sau của bài viết, chúng tôi sẽ đề cập đến vấn đề này.

2.2. Văn hóa không phải là yếu tố duy nhất xác lập lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp

Trong các xã hội xưa, lòng tin trong kinh doanh được xem là trung tâm trong tất cả các hoạt động giao dịch kinh tế. Cơ sở để hình thành lên nó chính là văn hóa ứng xử của người kinh doanh, văn hóa của cộng đồng tiêu dùng. Lòng tin khi đó được xem như một khế ước để hình thành những liên minh, hội nhóm buôn bán. Trong hoạt động kinh doanh hiện đại, lòng tin vẫn được nhiều học giả xem như một dạng thức của vốn xã hội giúp người kinh doanh tồn tại và cơ sở hình thành lên nó vẫn dựa trên nền tảng văn hóa. Lòng tin là điểm mấu chốt để giúp các giao dịch kinh tế thành công, mạng lưới của các thương nhân buôn bán kim cương có thể chuyển cho nhau xem hàng hóa trị giá hàng ngàn đô la mà không cần có một sự đảm bảo bằng văn bản nào, sự thành công trong mạng lưới kinh doanh chỉ tồn tại khi có sự gần gũi thân mật, mức độ tin cậy cao và sự coi trọng “chữ tín” trong cộng đồng những người cùng kinh doanh.

Văn hóa là yếu tố quan trọng để hình thành lòng tin và trong xã hội Á Đông, nó là cơ sở để tạo nên thành công cho rất nhiều doanh nghiệp. Cụ thể, theo thuyết hậu Khổng giáo thành công của các tổ chức kinh doanh tại Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore hay Hong Kong chủ yếu đến từ những đặc trưng do những thành viên trong cùng

tổ chức chia sẻ mà cụ thể ở đây là mạng lưới kinh doanh trong cùng gia đình. Đây chính là nét khác biệt trong văn hóa đông, tây. Người ta thường cho rằng các quan hệ thân tộc trong những mạng lưới kinh doanh truyền thống thường gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến sự cố kết xã hội.

Văn hóa ảnh hưởng đến việc tổ chức các hoạt động xã hội bằng cách tác động đến những ý nghĩa (a) thông qua bản đồ nguyên nhân (cause-maps) của các mô thức (paradigms) và (b) thông qua các giá trị làm cho người ta thấy sẽ là đáng để thực hiện sự việc theo cách này hơn là theo cách kia. Hệ thống các giá trị chính là văn hóa cộng đồng chính là cơ sở hình thành lòng tin trong kinh doanh.

Chúng tôi cho rằng, buộc phải chấp nhận hệ quả của thời đại toàn cầu hóa và vì vậy làm ra lợi nhuận cho nhà đầu tư mới là điều kiện kiên quyết để thu hút vốn đầu tư, còn việc gây dựng lòng tin trên nền tảng văn hóa chỉ là thứ yếu. Cần nhìn nhận đúng về vai trò của doanh nghiệp đối với xã hội, vì mục tiêu tối thượng của doanh nhân là lợi nhuận, bởi nó là điều đơn giản nhất quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp còn những điều như đạo đức kinh doanh, trách nhiệm xã hội- những thứ thuộc về văn hóa chỉ nên tồn tại trong doanh nghiệp theo một giới hạn nhất định.

Yếu tố văn hóa không có nhiều tác động đến hoạt động khởi nghiệp của start-up, mặt tác động của nó chỉ nằm trong nhận thức của doanh nhân khởi nghiệp về vấn đề bình đẳng xã hội. Với một hoạt động đặc thù như kinh doanh khởi nghiệp, người kinh doanh phải phụ thuộc vào nhà đầu tư, thì việc thuyết phục họ phải dựa trên lợi nhuận. Theo đó, những người kinh doanh khởi nghiệp phải đưa ra những ý tưởng kinh doanh phù hợp với thời điểm hiện nay để làm cơ sở cho sự tin tưởng cho nhà đầu tư hơn là những điều phù phiếm như đạo đức, chuẩn mực văn hóa. Để thuyết phục được nhà đầu tư rót vốn, người kinh doanh cần phải có niềm tin vào năng lực bản thân. Mọi sự thuyết phục sẽ trở nên vô nghĩa nếu chính họ không có niềm tin mình là bảo chứng của sự phát triển trước cơn bão cạnh tranh của thời đại

toàn cầu hóa (Trương Thúy Hằng, 2017).

Tán thành với ý kiến trên, một số nghiên cứu ở Việt Nam cũng cho rằng cơ sở để gây dựng lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp chủ yếu dựa trên những yếu tố xác thực có thể đo, đếm được. Theo Đoàn Thị Thu Trang, Lê Hiếu Học (2017), khi nhắc đến hoạt động khởi nghiệp ở Việt Nam đa phần người nghe đều nói đến giới trẻ bởi đây là lực lượng chính đang xây dựng phong trào khởi nghiệp. Nếu như trước đây, giới trẻ Việt chỉ được quan tâm ở khía cạnh là hình mẫu lý tưởng của những việc gian khó thì hiện nay người ta quan tâm đến lối sống, sự lựa chọn nghề nghiệp của họ đặc biệt là kinh doanh khởi nghiệp. Tuy vậy, người trẻ Việt thường gặp nhiều khó khăn trong hoạt động này do chưa thể xây dựng lòng tin đối với nhà đầu tư và nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này đến từ việc ở Việt Nam hiện nay, chưa có các môn học chuyên biệt về khởi nghiệp và vì vậy nó là yếu tố cản trở người trẻ tin rằng mình có thể thành công với công việc này. Do vậy, họ không tin rằng mình có thể thuyết phục thành công nhà đầu tư. Bên cạnh đó, một số ý kiến khác không tán thành hoặc còn ngập ngừng khi cho rằng những yếu tố thuộc về lý tính không phải là cơ sở duy nhất giúp xây dựng lòng tin trong kinh doanh khởi nghiệp mà văn hóa vẫn có một vai trò quan trọng. Đây sẽ là vấn đề được chúng tôi đề cập ở phần sau của bài viết.

2.3. Xu thế nghiên cứu xem xét văn hóa là yếu tố quan trọng cấu thành lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp

Con người không phải là những sinh vật được tạo ra trước rồi mới được đưa vào một nền văn hóa nào đó như Achilles được nhúng xuống dòng sông Styx. Ngay từ đầu con người đã là những sinh vật văn hóa. Nhưng bởi vì văn hóa không thể được diễn đạt bằng các thuật ngữ toán học nên các nhà kinh tế học thường chấp nhận ý tưởng về một nhân tính tiền văn hóa. Tuy vậy, một số nhà nghiên cứu thường bỏ qua sức ảnh hưởng này và có xu hướng tuân theo những hệ hình tư duy là những thành tựu khoa học được thừa nhận và phổ

quát vào những thời điểm quan trọng, cung cấp những vấn đề và giải pháp có tính mẫu hình cho cộng đồng nghiên cứu trong lĩnh vực kinh tế hơn là quan tâm đến những khía cạnh khó nắm bắt như văn hóa vì theo họ, văn hóa là khái niệm có nhiều cách hiểu khác nhau: có thể hiểu nó tập hợp các sinh hoạt và trình diễn hoặc có thể hiểu nó là khái niệm chỉ phong cách, lễ thói, tín ngưỡng của cộng đồng hoặc cũng có thể hiểu nó là những quan niệm, những chuẩn mực ứng xử mà người nam, người nữ phải tuân theo khi tham gia vào các hoạt động của đời sống xã hội (Trần Hữu Dũng, 2015).

Văn hóa có ảnh hưởng quan trọng đối với việc xây dựng lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp. Khi nói về tinh thần kinh doanh, đạo đức kinh doanh cần nhận thấy vai trò đa diện, phức tạp của văn hóa trong hoạt động kinh tế, vì lợi nhuận không phải là đích đến cuối cùng của doanh nghiệp, mà nó chỉ là một trong những chỉ số giúp doanh nghiệp tồn tại. Vì vậy, con người không thể bỏ qua những tác động của văn hóa trong hoạt động kinh tế. Trong sự cạnh tranh kinh tế, nếu mỗi đối tác đều mù quáng chạy theo quyền lợi riêng tư của mình, thì rốt cuộc tất cả đều bị thua thiệt nặng nề, không thể lý giải sức ảnh hưởng của văn hóa đối với vấn đề xây dựng lòng tin trong kinh doanh chỉ nằm ở hệ giá trị ứng xử được trao truyền mà thực tế nó còn thể hiện ở sự thích ứng văn hóa của người mới bắt đầu kinh doanh với văn hóa nhóm của cộng đồng kinh doanh mà họ muốn thuộc về. Vì vậy, để tăng cường tính kết nối với cộng đồng ấy những cá nhân này phải xây dựng chiến lược thích ứng để phù hợp với văn hóa nhóm cho cộng đồng mà họ muốn thuộc về, tăng thêm lòng tin cho cộng đồng đó.

Với những người kinh doanh khởi nghiệp việc xây dựng lòng tin cũng giống như đánh một ván bài mà để nâng cao cơ hội thắng người ta cần đến các quan hệ xã hội. Bất chấp những phê phán cho rằng, sự tạo dựng các quan hệ xã hội trong điều kiện kinh doanh là không cần thiết bởi công nghệ có thể giúp chúng ta quảng bá hình ảnh một cách

rộng rãi thì sự thực vẫn luôn chứng minh con người cá nhân không thể thoát khỏi những cộng đồng ràng buộc. Nhất là đối với một công việc đầy tính mạo hiểm như kinh doanh khởi nghiệp, thì sự ràng buộc phụ thuộc lẫn nhau ấy lại càng rõ ràng hơn ai hết. Sự phản đối sức ảnh hưởng của văn hóa đối với vấn đề xây dựng lòng tin chỉ là một diễn trình nằm trong quy luật phủ định của phủ định, còn thực chất trong các mô hình kinh doanh từ truyền thống cho tới nay vẫn luôn có sự hiện diện của các yếu tố văn hóa.

Vì vậy, song song với việc gọi vốn từ cộng đồng các nhà đầu tư, việc tìm kiếm sự trợ giúp từ các quan hệ thân thuộc trong đó có quan hệ gia đình là rất cần thiết bởi nó là sự trợ giúp cho người khởi nghiệp phát triển công việc kinh doanh của mình. Tuy nhiên, để thuyết phục những mối quan hệ thân thuộc này đầu tư những người kinh doanh khởi nghiệp phải có chiến lược gây dựng lòng tin đối với họ. Bởi điểm hạn chế của các dạng thức quan hệ này nằm ở chỗ: nó tạo ra một trật tự theo chiều dọc của chủ nghĩa gia trưởng mà ở đó người cha, chú mới thực sự là người lãnh đạo của những doanh nghiệp khởi nghiệp này.

Sự ảnh hưởng của văn hóa đối với vấn đề xây dựng lòng tin trong kinh doanh khởi nghiệp còn thể hiện ở khía cạnh định kiến giới. Cụ thể, nói đến văn hóa là nói đến hệ thống những giá trị, chuẩn mực ứng xử được một xã hội chấp thuận hay nói cách khác là bản sắc riêng của dân tộc đó. Tuy vậy, khái niệm bản sắc riêng này vô cùng khó xác định khi có những quốc gia không chỉ có một tộc người duy nhất mà là nhiều tộc người cùng sinh sống và họ lại kiến tạo nên những giá trị riêng và định kiến giới cũng là một trong số đó. Dù cho chúng ta đang chịu tác động của quá trình toàn cầu hóa và trên truyền thông của nhiều quốc gia cũng như quốc tế luôn tràn ngập những câu chuyện về bình đẳng giới nhưng đó chỉ là diễn ngôn còn thực tế những định kiến, khuôn mẫu vô hình về vai trò, thiên chức giới vẫn tồn tại trong hoạt động kinh doanh ở nhiều nước. Chính những đặc trưng nam tính, nữ tính này đã trở thành niềm tin vững chắc trong tâm thức cộng

đồng suốt giai đoạn lịch sử lâu dài (Phạm Quỳnh Phương, 2013). Người ta không tin rằng nữ giới có thể thành công khi điều hành một doanh nghiệp khởi nghiệp, khi thiên chức và tính mềm mại của người phụ nữ không thích hợp với những công việc kinh doanh mang tính đặc thù và áp lực cạnh tranh cao như kinh doanh khởi nghiệp.

Một số tác giả khác thì cho rằng định kiến giới là vấn đề không chỉ tồn tại trong thực tiễn các hoạt động kinh doanh mà còn trong cả các nghiên cứu của ngành kinh tế học. Đây là cách nói thể hiện chung một quan điểm giữa các nhà kinh tế học đó là: thói quen lờ đi vai trò của nữ giới và lập luận rằng đàn ông, máy móc và tiền bạc là ba thành phần của kinh tế. Sự phân công lao động theo tập quán văn hóa khiến vai trò của người phụ nữ chỉ dừng ở những công việc thường nhật trong gia đình. Do đó, những người đàn ông đã thiết kế ra hệ thống GDP để trói chân phụ nữ ở chỗ của họ, nghĩa là chỉ số này chỉ dùng để đo những hoạt động sản xuất có thể cân đo trên thị trường mà lờ đi những đóng góp khác của nữ giới. Đây là định kiến vẫn luôn được duy trì trong xã hội hiện nay và đã tạo ra những ranh giới bất bình quyền cho phụ nữ khi họ muốn đảm nhận vị trí điều hành kinh doanh. Chính vì vậy, khác với nam giới nữ giới phải có những chiến lược riêng mang tính văn hóa để thay đổi góc nhìn bất bình đẳng này. Định kiến giới có ở rất nhiều khu vực và có nguyên nhân sâu xa từ việc kiến tạo những chuẩn văn hóa trong xã hội cũ. Do đó, để thay đổi những định kiến giới đó những nữ doanh nhân làm kinh doanh khởi nghiệp phải tự xây dựng những chiến lược văn hóa của riêng mình để gây dựng lòng tin với nhà đầu tư, với khách hàng nhằm thay đổi những hệ hình, tư duy cũ đó.

Với người trẻ, muốn gây dựng lòng tin khi tiến hành kinh doanh khởi nghiệp phải biết tạo “nghĩa mới” trong cách nhìn của nhiều người về họ. Bởi người trẻ luôn được xếp vào nhóm có tiêu chuẩn văn hóa riêng nhưng thường được đánh giá theo nghĩa tiêu cực, nổi loạn. Vì thế, khi muốn phát triển công việc kinh doanh khởi nghiệp họ cần phải đầu tư những chiến lược kiến tạo những

bản sắc văn hóa mới cho phù hợp với nhãn quan của cộng đồng kinh doanh. Đối với người trẻ di cư việc gây dựng lòng tin là rất cần thiết, bởi họ thường bị gán trong những hình ảnh của “cái nghèo”, “cái khổ” là nhóm đối tượng không phù hợp nhất để làm một công việc đặc thù và mang tính phân tầng địa vị xã hội như kinh doanh khởi nghiệp. Do chúng ta dễ tin vào một người nào đó mà chúng ta không biết, nếu người đó tạo dựng được hình ảnh phù hợp với thị hiếu của cộng đồng. Sự tạo dựng hình ảnh đó không thể từ các “nghèo”, “khổ”. Muốn tạo dựng một hình ảnh mới phù hợp với thị hiếu của cộng đồng những người trẻ di cư phải sử dụng những chiến lược văn hóa để tạo lập một bộ mặt mới trong muôn vàn bộ mặt mà mỗi một người luôn phải tạo ra để đối phó với những cảnh huống khác nhau.

Có thể thấy, mặc dù đề cập đến những khía cạnh khác nhau về tầm ảnh hưởng của văn hóa đối với việc xây dựng lòng tin nhưng các nghiên cứu trên đây đều nhấn mạnh đến tầm quan trọng của văn hóa trong việc xây dựng lòng tin và khẳng định nó là thước đo chuẩn mực tạo ra sự tin tưởng giữa người kinh doanh với cộng đồng kinh doanh, giữa cộng đồng kinh doanh với nhà đầu tư.

3. Kết luận

Qua các nghiên cứu về vấn đề xây dựng lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp, chúng tôi thấy nổi bật lên một số xu hướng chính: khẳng định tầm quan trọng của vấn đề xây dựng lòng tin trong hoạt động kinh doanh khởi nghiệp nhưng lại đưa ra những tranh luận về việc đâu là những yếu tố quan trọng nhất giúp người kinh doanh khởi nghiệp gây dựng lòng tin. Một bên phủ nhận vai trò của văn hóa mà khẳng định những yếu tố định lượng như: ý tưởng kinh doanh, kế hoạch kinh doanh mới là nhân tố giúp người khởi nghiệp gây dựng lòng tin. Bên còn lại vẫn khẳng định vai trò quan trọng của văn hóa trong vấn đề gây dựng lòng tin khi khẳng định dù nhiều người tìm cách phủ định, xem thường sức ảnh hưởng của văn hóa nhưng cũng giống như quy luật phủ định của phủ định văn hóa vẫn luôn có sức ảnh hưởng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có

khởi nghiệp. Chúng tôi cho rằng, ngoài các xu hướng nghiên cứu trên, trong tương lai vẫn có thể có thêm những xu hướng nghiên cứu mới bàn luận về vấn đề bởi bối cảnh hiện tại của quá trình toàn cầu hóa sẽ luôn đưa đến những cảm thức mới về mọi vấn đề của đời sống xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. Amin, Albina (2019), Youth Entrepreneurship and Online Business: A study on Start-up Reasons and Problems Analysis in Dhaka City, *International Journal of Career Development*, 12-26.
2. Dearmon, Jacob & Grier, Kevin (2009), Trust and development, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol 71(2), pp 210-220.
3. Trần Hữu Dũng (2015), Văn hóa và toàn cầu hóa: Vài phân tích kinh tế, nguồn: http://www.phantichkinhte123.com/2018/04/van-hoa-va-toan-cau-hoa-vai-phan-tich_13.html.
4. Trương Thúy Hằng (2017), Ảnh hưởng của niềm tin cá nhân và sự ủng hộ của gia đình, bạn bè đối với dự định khởi nghiệp của phụ nữ, *Tạp chí Khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam*, Số 3 (2018), trang 67-76.
5. Phạm Quỳnh Phương (2013), Nam tính, nữ tính và sự cầm tù của những khuôn mẫu giới, *Văn hóa Nghệ thuật*, Số 354, trang 44-51.
6. Trần Hữu Quang (2007), Nhà kinh doanh, tinh thần kinh doanh và đạo đức kinh doanh trích trong cuốn *Văn hóa kinh doanh. Những góc nhìn*, Trần Hữu Quang và Nguyễn Công Thắng chủ biên, Nxb Trẻ, trang 13-48.
7. Đoàn Thị Thu Trang và Lê Hiếu Học (2017), Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành Kỹ thuật: Nghiên cứu trường hợp Đại học Bách Khoa Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế Đối ngoại*, nguồn: racuutapchi.ftu.edu.vn/index.php/tcqlktqt/article/view/237/232
8. Weck, Marina & Gongne, Maria Ivanova (2013), The importance of cultural adaptation for the trust development within business relationships, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 28(3):210-220.

NHẬN THỨC VÀ VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC-LÊNIN VỀ TẬP TRUNG RUỘNG ĐẤT TRONG SẢN XUẤT NÔNG NGHIỆP Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Nguyễn Đức Long*, Phạm Thành*

ABSTRACT

In his writings, the concentration of land was an important issue that was discussed by C. Marx, Phenghen and V.I. Lenin was interested in research. According to K. Marx, Ph. Engels and V.I. According to Lenin, land concentration is a normative issue to bring agricultural production from smallholder, patriarchal, self-sufficient, self-sufficient, mainly to large-scale commodity agriculture. So far, your views are still valid, and are especially valuable for countries with low-level agricultural production like Vietnam.

Keywords: *Viewpoints on land concentration; agricultural production*

Received: 08/05/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Trong sản xuất nông nghiệp, ruộng đất là tư liệu sản xuất quan trọng, quyết định nhất. Tuy nhiên, để sản xuất nông nghiệp trở thành nền sản xuất hàng hóa lớn thì ruộng đất cần phải được tập trung trên quy mô lớn. Điều này đã được C. Mác, Ph. Ăngghen và V.I. Lênin nghiên cứu và luận giải một cách chặt chẽ. Vận dụng lý luận của các nhà kinh điển, trong những năm qua dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, đất đai trong nông nghiệp ở nước ta đã từng bước được tập trung với quy mô ngày càng lớn, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất ngành nông nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, tập trung ruộng đất trong thời gian qua còn nhiều hạn chế, làm cho tốc độ, quy mô tập trung ruộng đất diễn ra chưa được như kỳ vọng. Nhìn tổng thể, ruộng đất ở nước ta hiện nay vẫn trong tình trạng manh mún, nhỏ lẻ và phân tán. Từ đó, đặt ra vấn đề cần phải nghiên cứu một cách có hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về tập trung ruộng đất, trên cơ sở đó

đề xuất các yêu cầu, giải pháp nhằm đẩy mạnh quá trình tập trung ruộng đất góp phần đưa ngành nông nghiệp nước ta ngày càng phát triển.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Những nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin về tập trung ruộng đất trong sản xuất nông nghiệp

2.1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về vai trò của tập trung ruộng đất đối với phát triển nông nghiệp

- Ruộng đất được tập trung trên quy mô lớn sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho ứng dụng rộng rãi các thành tựu khoa học kỹ thuật và công nghệ vào sản xuất nông nghiệp. Khi đó, sản xuất nông nghiệp “từ chỗ là một công việc có tính chất thuần túy kinh nghiệm, truyền lại một cách máy móc từ thế hệ này qua thế hệ khác, do bộ phận lạc hậu nhất của xã hội thực hiện - thành một sự ứng dụng nông học một cách khoa học và tự giác”¹. Bên cạnh đó, tập trung ruộng đất còn tạo điều kiện thuận lợi cho thực hiện cơ giới hóa trong quá trình sản xuất. Sản xuất nông nghiệp khi đó “được canh tác bằng phương tiện của một nhà tư

* TS.Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

** Học viện Hải quân

1. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 25 phần II, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr.244

bản”².

- C. Mác chỉ rõ, ruộng đất được tập trung trên quy mô lớn sẽ tạo ra “khả năng kinh doanh nông nghiệp theo phương thức xã hội”³. Nói cách khác, khi ruộng đất được tập trung trên quy mô lớn sẽ thúc đẩy phân công lao động và chuyên môn hóa trong sản xuất nông nghiệp. Sản xuất nông nghiệp lúc này sẽ được chia thành nhiều công đoạn khác nhau và sản xuất ra những hàng hóa khác nhau, không còn mang tính chất tự túc.

- Tập trung ruộng đất góp phần đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn; thay đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng lao động trong khu vực nông nghiệp “không ngừng giảm bớt”⁴. Xảy ra điều này, theo C. Mác là do sự tham gia của máy móc vào quá trình sản xuất đã giải phóng bớt lao động trực tiếp trong quá trình sản xuất nông nghiệp và chuyển bộ phận này sang lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ.

- Tập trung ruộng đất góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng đất, tăng sản lượng, giảm chi phí sản xuất. Khi ruộng đất được tập trung, khoa học kỹ thuật công nghệ và cơ giới hóa được ứng dụng vào sản xuất, việc tổ chức sản xuất thay đổi, do đó hiệu quả sử dụng đất được nâng lên, tình trạng lãng phí đất được khắc phục, từ đó mà “tiết kiệm được...các chi phí sản xuất khác”⁵ như giống, phân bón, lao động... Đồng thời, thu nhập cho các hộ nông dân tăng lên.

2.1.2. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về hình thức và quy mô tập trung ruộng đất

Quy mô cũng như hình thức tập trung ruộng đất phải phù hợp với trình độ của lực lượng sản xuất thì mới thúc đẩy sản xuất nông nghiệp phát triển. Nếu quy mô tập trung quá lớn, hình thức không phù hợp với trình độ của lực lượng sản xuất thì ruộng đất sẽ không được khai thác, sử dụng hết và sử dụng không hiệu quả. Hơn nữa,

2. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 25 phần II, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr.333

3. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 25 phần II, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr.245

4. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 25 phần II, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr.274

5. C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 25 phần II, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004, tr.333

những người nông dân sau khi thoát khỏi chế độ bóc lột của chủ nghĩa tư bản trở thành người nông dân tự do và được chia ruộng đất thuộc sở hữu nhà nước. Nhưng, sự thâm nhập của sản xuất hàng hóa vào nông nghiệp, sự cạnh tranh giữa nông dân sẽ lại dẫn đến tình trạng phân hóa trong nông dân thành kẻ giàu, người nghèo và làm xuất hiện trở lại tình trạng bóc lột trong giai cấp nông dân. Đây là vấn đề có tính quy luật đã được C. Mác luận giải. Vì vậy, C. Mác, Ph. Ăngghen, V.I. Lênin đã chỉ ra cách thức để xóa bỏ bóc lột, làm cho kinh tế hàng hóa trong nông nghiệp phát triển đó là cần phải phát triển lao động hợp tác trên quy mô cả nước. Sau này V.I. Lênin làm rõ thêm: hợp tác xã (HTX) là hình thức kinh tế quá độ ưu việt và thích hợp nhất để chuyển từ tiểu sản xuất sang sản xuất hàng hóa lớn. Khi ruộng đất được tập trung trong mô hình này để sản xuất sẽ giúp xóa bỏ các thói quen, xóa bỏ địa vị kinh tế của thành phần sản xuất hàng hóa nhỏ, đưa những người sản xuất hàng hóa nhỏ đi lên chủ nghĩa xã hội.

Mặt khác, C. Mác, Ph. Ăngghen và V.I. Lênin lưu ý rằng việc hợp tác hóa không phải bằng các biện pháp tước đoạt như đối với địa chủ, cũng không phải bằng những biện pháp lập pháp hay hành chính hấp tấp và thiếu thận trọng mà phải lôi kéo họ tham gia HTX bằng chính việc làm tốt đẹp của HTX. Theo Ph. Ăngghen, phải làm cho HTX trở thành “tấm gương” và “những HTX nông nghiệp đó sẽ chứng minh cho ngay cả những người cuối cùng trong đám nông dân có mảnh ruộng đất nhỏ, còn ngoan cố và có thể cho cả một vài phú nông thấy rõ những điều lợi của nền kinh tế lớn HTX quy mô lớn.”⁶ nếu không sẽ “biến công cuộc hợp tác hóa thành một trò chơi ngu ngốc”⁷ và vì tất cả thấy điều đó chỉ sẽ gây thêm khó khăn cho bước quá độ, và do đó sẽ kéo dài thêm bước quá độ đó mà thôi.

2.2. Khái quát quá trình vận dụng quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về tập trung ruộng đất ở Việt Nam

Sau cách mạng Tháng Tám (1945), trên cơ sở

6. C.Mác và Ph.Ăng ghen, *Toàn tập*, Tập 23, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1995, tr. 743.

7. V.I.Lênin, *Toàn tập*, Tập 45, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.53

nhận thức lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về ruộng đất nói chung, về tập trung ruộng đất nói riêng. Đảng và Chính phủ đã tổ chức thực hiện cải cách ruộng đất. Ngày 15/1/1948, Hội nghị Trung ương Đảng mở rộng lần thứ 2 đã lần đầu tiên đề ra một cách có hệ thống chính sách ruộng đất của Đảng trong kháng chiến, trong đó có chủ trương đem ruộng đất và tài sản của bọn phản quốc và của địch tạm cấp cho dân cày nghèo. Chính sách này của Đảng và Chính phủ cách mạng đã thúc đẩy sản xuất nông nghiệp phát triển, đáp ứng các nhu cầu của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp.

Để sản xuất nông nghiệp phát triển hơn nữa, tạo thêm nguồn lương thực, thực phẩm phục vụ cho kháng chiến đi đến thắng lợi. Hội nghị Trung ương 5 khóa II của Đảng đã quyết định tiến hành phát động quần chúng cải cách ruộng đất để giải phóng sức sản xuất ở nông thôn, mở đường cho công, thương nghiệp phát triển. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, Quốc hội nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa họp từ ngày 1 đến 4/12/1953 đã thông qua Luật Cải cách ruộng đất. Theo đó, toàn bộ ruộng đất của đế quốc và địa chủ phong kiến bị tịch thu hoặc trưng thu, trưng mua, khẩu hiệu “người cày có ruộng” được thực hiện.

Tuy nhiên, nếu để nông dân tự phát trong sản xuất trên mảnh ruộng của mình sẽ dẫn đến hệ quả ruộng đất lại được tập trung vào tay một số ít người như trước. Vì vậy, sau năm 1954, trên cơ sở nhận thức lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, Đảng và Chính phủ đã có chủ trương tập trung ruộng đất trong các mô hình HTX và các nông, lâm trường quốc doanh ở Miền Bắc. Sự ra đời của mô hình HTX và các nông trường quốc doanh đã có những đóng góp to lớn cho cuộc kháng chiến chống Mỹ đi đến thắng lợi. Song, việc tập trung ruộng đất trong các HTX và các nông trường ở giai đoạn này đã bộc lộ những hạn chế nhất định. Tuy nhiên, do yêu cầu của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước, nên những hạn chế này chưa được Đảng ta xem xét, đánh giá nghiêm túc. Cũng trong giai đoạn này, ở Miền Bắc ruộng đất đã bắt đầu được tập trung để xây dựng các công trình công nghiệp, các công trình

quốc phòng, an ninh... thực hiện công cuộc công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa.

Sau năm 1975, Đảng đã lãnh đạo đẩy mạnh phong trào hợp tác hóa sản xuất nông nghiệp trên quy mô lớn, nhất là vào những năm 1980 - 1986. Theo đó, HTX ra đời ở hầu hết các địa phương trên cả nước, ruộng đất được tập trung trong mô hình này ở nhiều nơi có quy mô toàn xã, có nơi đã hình thành tập đoàn sản xuất nông nghiệp với quy mô từ 2 đến 3 HTX. Tuy nhiên, việc phát triển kinh tế hợp tác mang tính phong trào, thông qua các quyết định hành chính, tuyên truyền vận động là chủ yếu mà chưa căn cứ vào tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất. Công tác tổ chức quản lý lỏng lẻo, yếu kém, cùng với đó là thực hiện phân phối theo lối cào bằng nên dù tập ruộng đất được tập trung trên quy mô lớn, nhưng các HTX, các nông, lâm trường vẫn làm ăn không hiệu quả, bị thua lỗ, phá sản, giải thể.

Để giải phóng sức sản xuất, Bộ Chính trị khóa VI đã ban hành Nghị quyết số 10 - NQ/TU (ngày 05/04/1988) về Đổi mới quản lý kinh tế nông nghiệp, trong đó có chủ trương giao đất lâu dài đến từng hộ nông dân. Theo đó, ruộng đất được chia cho nông dân theo nguyên tắc bình quân đầu người, theo loại đất và hạng đất. Việc chia lại ruộng đất như vậy là phù hợp với trình độ và điều kiện sản xuất của các hộ nông dân lúc bấy giờ, nhờ đó sức sản xuất được giải phóng, sản xuất nông nghiệp nước ta ngày càng phát triển. Việt Nam từ một nước phải nhận viện trợ lương thực trở thành một trong ba nước xuất khẩu gạo hàng đầu thế giới. Sản xuất nông nghiệp trở thành một trụ cột kinh tế quan trọng của đất nước, đồng thời cung cấp nguồn liệu liệu rồi rào cho công nghiệp, nhất là công nghiệp chế biến phát triển.

Kể từ sau khi ban hành Nghị quyết số 10 - NQ/TU, nông nghiệp nước ta đã có bước chuyển biến tích cực, nhưng đất đai vẫn rất manh mún, làm cho sản xuất nông nghiệp hàng hóa trên quy mô nhỏ không phát triển, việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật và cơ giới hóa vào quá trình sản xuất rất khó khăn. Từ đó, làm hạn chế tăng năng suất, nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh cho các sản phẩm nông nghiệp của Việt

Nam. Nhu cầu tập trung ruộng đất để sản xuất nông nghiệp trên quy mô lớn thành một xu thế khách quan. Nghị quyết 06 của Bộ Chính trị khóa VIII nhận định “tập trung ruộng đất là hiện tượng sẽ diễn ra trong quá trình phát triển nông nghiệp lên sản xuất hàng hóa lớn...”⁸. Từ đó, Đảng ta chủ trương “Khuyến khích tập trung ruộng đất, áp dụng tiên bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ, phát triển sản xuất nông nghiệp hàng hóa lớn, có năng suất chất lượng hiệu quả cao. Gắn sản xuất với chế biến và tiêu thụ, mở rộng xuất khẩu”⁹.

Bước đi đầu tiên của Đảng ta là phát động phong trào dồn điền, đổi thửa, cùng với đó là tạo điều kiện cho ruộng đất tập trung bằng các biện pháp kinh tế khác như mua bán, chuyển nhượng, cho thuê, góp cổ phần bằng đất để sản xuất... Đặc biệt, Đảng đã lãnh đạo Quốc hội sửa đổi Luật Đất đai 2013, nới lỏng hạn điền, cho phép các hộ nông dân tập trung ruộng đất trên quy mô lớn hơn so với trước. Những biện pháp này bước đầu đã khắc phục được tình trạng ruộng đất manh mún. Tuy nhiên, việc tập trung ruộng đất trong những năm gần đây vẫn diễn ra chậm chạp, tình trạng manh mún có giảm nhưng không đáng kể.

2.3. Giải pháp đẩy mạnh tập trung ruộng đất trong sản xuất nông nghiệp theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin

2.3.1. Đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, đảng viên các cấp, các tổ chức kinh tế và người nông dân về tác dụng của tập trung ruộng đất. Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng góp phần nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, các tổ chức kinh tế và người nông dân về vai trò, tác dụng của tập trung ruộng đất trong sản xuất nông nghiệp và hiểu rõ các cơ chế, chính sách hỗ trợ sản xuất nông nghiệp nói chung, về ruộng đất nói riêng.

2.3.2. Sửa đổi, bổ sung, hoàn chỉnh hệ thống pháp luật có liên quan đến quá trình tập trung ruộng đất. Nhà nước cần nghiên cứu sửa đổi Luật Đất đai nhất là tìm cách tháo gỡ “nút thắt” hạn

điền nhằm tạo điều kiện thúc đẩy tập trung ruộng đất cho sản xuất nông nghiệp. Đồng thời, bổ sung các quy định đối với doanh nghiệp tham gia tập trung ruộng đất để sản xuất nông nghiệp, nhất là các hình thức mà người dân, doanh nghiệp có thể sử dụng để tập trung ruộng đất. Và như vậy, cũng cần phải nâng cao vai trò của các cơ quan có thẩm quyền quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm nghĩa vụ của nhà nước trong việc thu hồi đất của nông dân cho doanh nghiệp thuê đất, cũng như nguồn lực tài chính để thực hiện đền bù cho các hộ nông dân bị thu hồi đất.

2.3.3. Nhà nước cần xây dựng, hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích người dân và doanh nghiệp tập trung ruộng đất trên quy mô lớn để sản xuất nông nghiệp như: miễn giảm thuế đất, ưu đãi về lãi suất, nới lỏng các điều kiện cho vay, hỗ trợ về tài chính nhằm thúc đẩy họ đầu tư sản xuất trên quy mô lớn, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm, hỗ trợ mua bảo hiểm nông nghiệp nhằm giảm bớt thiệt hại do thiên tai, dịch bệnh, thị trường bất ổn gây ra.

2.3.4. Đa dạng hóa các hình thức tập trung ruộng đất phù hợp với điều kiện của từng chủ thể sản xuất, kinh doanh và thực tiễn sản xuất của từng địa phương. Hiện nay, trình độ sản xuất nông nghiệp cũng như đặc điểm ruộng đất ở các địa phương còn có nhiều điểm khác biệt. Do vậy, không thể có một hình mẫu chung cho quá trình tập trung ruộng đất cho các địa phương. Tùy vào điều kiện thực tế của từng địa phương mà áp dụng các hình thức tập trung ruộng đất cho phù hợp. Theo đó, những hình thức cần được chú ý như: “dồn điền, đổi thửa”; phát triển các trang trại; khuyến khích tập trung ruộng đất bằng biện pháp nông dân đóng góp cổ phần bằng quyền sử dụng đất vào doanh nghiệp; khuyến khích các doanh nghiệp thuê, mua đất để sản xuất trên quy mô lớn...

3. Kết luận

Tập trung ruộng đất là vấn đề quan trọng đã được C.Mác, Ph.Ăngghen và V.I. Lênin quan tâm nghiên cứu. Qua nghiên cứu có thể thấy, tập trung ruộng đất là vấn đề có tính quy luật để đưa sản xuất nông nghiệp từ tiểu nông, gia trưởng, mang

8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), Văn kiện Đảng toàn tập, Tập 57, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.545

9. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.38-39

tính chất tự cung, tự cấp là chủ yếu tiến sang nền nông nghiệp hàng hóa quy mô lớn. Tuy nhiên, ở những giai đoạn lịch sử khác nhau, các ông chỉ rõ hình thức, biện pháp tập trung ruộng đất có sự khác nhau chứ không hoàn toàn giống nhau. Mặc dù các quan điểm của các ông đã được hình thành tương đối lâu. Tuy nhiên, cho tới nay những quan điểm này của các ông vẫn còn nguyên giá trị, và đặc biệt có giá trị lớn đối với những nước có nền sản xuất nông nghiệp ở trình độ thấp như Việt Nam. Để sản xuất nông nghiệp Việt Nam phát triển, Việt Nam cần phải khắc phục được tình trạng manh mún, phân tán về ruộng đất để chuyển sang sản xuất nông nghiệp trên quy mô lớn. Do đó, tập trung ruộng đất để sản xuất nông nghiệp ở Việt Nam là vấn đề mang tính tất yếu, khách quan.

Tài liệu tham khảo

1. C.Mác và Ph.Ăng ghen (2004), *Toàn tập*, Tập 23, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội,
2. C.Mác và Ph.Ăng ghen (2004), *Toàn tập*, tập 25 phần II, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. V.I. Lênin, *Toàn tập (2006)*, tập 3, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. V.I.Lênin, *Toàn tập*, Tập 45, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Văn kiện Đảng toàn tập*, Tập 57, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

PHẢN BÁC QUAN ĐIỂM SAI TRÁI, GÓP PHẦN KHẲNG ĐỊNH CHỨC NĂNG ĐỘI QUÂN, LAO ĐỘNG SẢN XUẤT CỦA QUÂN ĐỘI TA

Lê Đình Thụy*

ABTRACTS

The Vietnam People's Army is organized, educated and trained by President Ho Chi Minh and the Communist Party of Vietnam. Since its establishment up to now, the Army has not only performed well the function of a combat army and a working army, but also actively performed the function of a productive labor army recognized by the Party, State and People. take. In the current period, the new requirement for the Army is to better promote the function of the productive labor army. However, at present, hostile forces have been resisting, denying and distorting the function of the productive labor force of our Army.

Keywords: *Protest, wrong opinion, army, combat, work, productive labor*

Received: 06/05/2022; ***Accepted:*** 15/05/2022; ***Published:*** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Quân đội nhân dân Việt Nam do Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam tổ chức, giáo dục, rèn luyện. Từ khi được thành lập đến nay, Quân đội không chỉ thực hiện tốt chức năng đội quân chiến đấu, đội quân công tác, mà còn tích cực thực hiện chức năng đội quân lao động sản xuất được Đảng, Nhà nước và Nhân dân ghi nhận. Giai đoạn hiện nay, yêu cầu mới đặt ra đối với Quân đội là càng phải phát huy tốt hơn nữa chức năng đội quân lao động sản xuất. Thực ra, việc Quân đội tham gia lao động sản xuất, phát triển kinh tế không phải là vấn đề mới và cũng không phải chỉ có ở Việt Nam, mà nhiều nước trên thế giới cũng cho phép quân đội tham gia trong lĩnh vực này, khác chăng là ở mục đích của hoạt động đó mà thôi. Tuy nhiên, không phải ai cũng hiểu một cách tường tận và thấu đáo mục đích, lý do việc Quân đội ta tham gia lao động sản xuất, phát triển kinh tế nhưng lại thoải mái tung hô một cách tùy tiện. Có người do thiếu hiểu biết, nhưng lại tự cho mình quyền phán quyết những

vấn đề thuộc về quốc kế dân sinh, dẫn đến ngộ nhận; có người cố tình lợi dụng những vấn đề đó để hô hào, cổ súy, với hy vọng được các thế lực thù địch bên ngoài trọng dụng nhằm thỏa mãn những tham vọng cá nhân. Lợi dụng tình hình đó, các thế lực thù địch đã và đang chống phá phủ nhận, xuyên tạc chức năng đội quân lao động sản xuất của Quân đội ta. Do vậy, cần thiết phải nhận diện và phản bác lại quan điểm đó.

2. Nội dung nghiên cứu

Các quan điểm sai trái, thù địch cho rằng: Quân đội chỉ nên thực hiện chức năng đội quân chiến đấu, không nên có chức năng đội quân lao động sản xuất. Mục đích của các quan điểm trên nhằm phủ nhận truyền thống vẻ vang của Quân đội ta trên mặt trận lao động sản xuất, làm suy yếu sức mạnh chiến đấu của Quân đội, qua đó làm suy yếu sức mạnh quân sự của quốc gia. Tác hại của quan điểm trên làm không ít người nảy sinh tư tưởng giao động, hoài nghi, thậm chí bất mãn, có ý đồ và hành động chống phá ngăn cản các đơn vị Quân đội thực hiện chức năng, nhiệm vụ lao động sản xuất. Bên cạnh đó, các quan điểm phản động, sai trái thường lợi dụng sự hiểu biết

* Thượng tá, ThS. Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

chưa đầy đủ của một số cán bộ, chiến sĩ và nhân dân về việc sử dụng thuật ngữ “Quân đội làm kinh tế” để nói xấu Quân đội, cho rằng “Quân đội làm kinh tế” để phục vụ lợi ích của một số người. Để lý giải thấu đáo, làm cơ sở vận dụng vào thực tiễn đấu tranh chống các quan điểm thù địch, sai trái, khẳng định chức năng đội quân lao động sản xuất của Quân đội là tất yếu khách quan, cần có cơ sở lý luận, thực tiễn khoa học vững chắc.

2.1. Cơ sở lý luận, thực tiễn

2.1.1. Xuất phát từ quan điểm của các nhà kinh điển chủ nghĩa Mác - Lênin về mối quan hệ biện chứng giữa kinh tế với chiến tranh, quốc phòng

Trong đó, suy cho cùng kinh tế quyết định chiến tranh và quốc phòng. Ph.Ăngghen chỉ rõ: “Không có gì phụ thuộc vào những điều kiện kinh tế hơn là chính ngay quân đội và hạm đội”¹. Kinh tế quyết định nguồn gốc, bản chất, mục đích của chiến tranh, quốc phòng; quyết định đến số lượng, chất lượng nguồn nhân lực và vũ khí, trang bị kỹ thuật của chiến tranh, quốc phòng, qua đó quyết định đến tổ chức biên chế, chiến lược, chiến thuật, nghệ thuật quân sự. Một nền kinh tế phát triển (lực lượng sản xuất hiện đại, quan hệ sản xuất tiên bộ phù hợp, có sức cơ động và sức sống cao) là điều kiện vật chất để xây dựng nền quốc phòng mạnh và ngược lại. Như vậy, Quân đội cần phải tham gia phát triển kinh tế để tạo thế chủ động xây dựng tiềm lực kinh tế quân sự, tạo nên sức mạnh quân sự của quốc gia. Đồng thời, quân đội tác động trở lại đối với kinh tế, khi bàn đến vai trò của quân đội đối với kinh tế, C.Mác đã chỉ rõ: “Nói chung, quân đội đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế”². Phát triển quan điểm của C.Mác, V.I.Lênin cho rằng “Cần phải tập trung toàn lực vào nhiệm vụ đó, cần phải tung vào những quỹ đạo mới đó toàn bộ lực lượng quân sự đã biểu lộ rõ tác dụng của mình trong việc xây dựng quân sự. Đó là tình hình đặc thù, là bước quá độ đặc thù khiến chúng

ta nghĩ đến việc tổ chức các đội quân lao động”³. Đặc biệt, V.I.Lênin đề xuất chuyển một số đơn vị chính quy của Hồng quân thành những đội quân lao động, sớm đặt nền móng hình thành lý luận về chức năng, nhiệm vụ xây dựng kinh tế của quân đội kiểu mới.

2.1.2. Kế thừa và phát huy truyền thống dân tộc, tư tưởng Hồ Chí Minh và sự nhất quán trong đường lối lãnh đạo của Đảng đối với Quân đội về thực hiện chức năng đội quân lao động sản xuất

Trong tiến trình lịch sử của dân tộc ta, quân đội lao động sản xuất luôn được các triều đại phong kiến Việt Nam vận dụng và phát huy hiệu quả vào công cuộc bảo vệ độc lập, chủ quyền quốc gia, dân tộc. Thể hiện tiêu biểu nhất đó là chính sách “ngụ binh ư nông”, “động vi binh, tĩnh vi dân” bảo đảm cho triều đình luôn duy trì một lực lượng cân đối giữa xây dựng kinh tế với thực hiện nhiệm vụ quốc phòng. Trong Bình thư yếu lược, Trần Hưng Đạo rất coi trọng chuẩn bị kinh tế cho chiến tranh của nhân dân và quân đội: “Việc ăn là gốc của dân, là việc tính mệnh của binh, tất phải mưu sao cho không hết, chớ sao cho có luôn, hộ vệ sao cho chu đáo, tiêu dùng sao cho có chừng... Thọ rền, thọ tên, thọ cung, thọ nô, thọ tre gỗ, thọ thuốc súng, thọ đá đất đều phải sẵn nhiều trong thành để phòng khi cần dùng”⁴. Nhờ thực hiện tốt chính sách này đã tạo ra một lượng của cải vật chất to lớn phục vụ quốc kế dân sinh; đảm bảo vũ khí, trang bị và các nhu cầu thiết yếu khác cho quân đội cả trong thời bình lẫn thời chiến.

Vận dụng sáng tạo lý luận Chủ nghĩa Mác-Lênin và truyền thống của dân tộc, tư tưởng Hồ Chí Minh về quân đội lao động sản xuất, xây dựng kinh tế được Người khẳng định: “Tăng gia sản xuất và tiết kiệm. Đó là chính sách chung của Đảng, của Chính phủ, của nhân dân, của bộ đội”⁵. Nói chuyện về nhiệm vụ sản xuất của Quân đội, Người nhấn mạnh “Tham gia sản xuất

1. C. Mác và Ph. Ăngghen - Toàn tập, Tập 20, Nxb CTQG, H.1996, tr. 235.

2. C. Mác và Ph. Ăngghen - Toàn tập, Tập 29, Nxb CTQG, H.1996, tr. 246.

3. V.I. Lê-nin - Toàn tập, Tập 40, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va, 1977, tr. 122.

4. Trần Hưng Đạo, Bình thư yếu lược, Nxb CAND, Tr 184. H.2001.

5. Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 6, Bài nói tại Hội nghị cung cấp toàn quân lần thứ nhất, Nxb CTQG, tr.512.

là một nhiệm vụ vẻ vang mà Đảng và Chính phủ giao cho quân đội”⁶. Quan điểm về chức năng đội quân chiến đấu, quân đội tham gia phát triển nền kinh tế quốc dân được thể hiện trong suốt chiều dài lịch sử của Đảng ta, Nghị quyết 79/NQ-ĐUQSTW ngày 27 tháng 8 năm 1992 đã xác định Quân đội có ba chức năng: Quân đội là đội quân chiến đấu, công tác và lao động sản xuất. Nghị quyết số 520-NQ/QUTW, ngày 25 tháng 9 năm 2012 về “Lãnh đạo nhiệm vụ sản xuất, xây dựng kinh tế kết hợp quốc phòng của Quân đội đến năm 2020”; Điều 68, Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sửa đổi năm 2013) ghi rõ: “... kết hợp quốc phòng, an ninh với kinh tế, kinh tế với quốc phòng, an ninh...”. Nghị quyết số 820-NQ/QUTW, ngày 17 tháng 12 năm 2021 về “Lãnh đạo nhiệm vụ lao động sản xuất, xây dựng kinh tế kết hợp quốc phòng của quân đội đến năm 2030”. Điều đó cho thấy, việc kết hợp chặt chẽ giữa kinh tế với quốc phòng, quốc phòng với kinh tế, Quân đội lao động sản xuất là quan điểm nhất quán của Đảng, Nhà nước ta. Đại tướng Võ Nguyên Giáp tại Hội nghị xây dựng kinh tế toàn quân, tháng 7 năm 1976 với bài nói chuyện có chủ đề: “Thực hiện lời Bác: Quân đội là đội quân chiến đấu, đội quân công tác và đội quân lao động sản xuất”. Đại tướng khẳng định: “Tôi muốn nói đến vấn đề cơ bản vào bậc nhất, đến cơ sở của một nền quốc phòng vững mạnh. Cơ sở ấy chỉ có thể là nền kinh tế ngày càng giàu mạnh của nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa, với một cơ cấu công-nông nghiệp ngày càng hiện đại, với một thể bố trí chiến lược ngày càng hợp lý về cả kinh tế và quốc phòng. Đó cũng tức là vấn đề thực sự sẵn sàng chiến đấu về lâu dài”⁷. Quân đội lao động sản xuất cũng là sẵn sàng chiến đấu về lâu dài, như vậy mặt trận sản xuất cũng có ý nghĩa như là mặt trận chiến đấu, mục tiêu tham gia lao động sản xuất, xây dựng phát triển kinh tế của Quân đội là gia tăng sức mạnh của Quân đội và sức mạnh của quốc gia.

6. Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 9, Nói chuyện về nhiệm vụ sản xuất của Quân đội. Nxb CTQG, tr. 143.

7. Nguyễn Văn Rinh, 2014, Quân đội nhân dân Việt Nam trên mặt trận sản xuất xây dựng kinh tế, Nxb Quân đội nhân dân, tr.59.

2.1.3. Xuất phát từ bản chất, truyền thống, điều kiện thực tiễn của Quân đội ta

Quân đội nhân dân Việt Nam mang bản chất của giai cấp công nhân, của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân, hoàn toàn khác với bản chất của quân đội các thể chế chính trị, xã hội khác, thể hiện ở mục tiêu, lý tưởng chiến đấu, chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ giữa Quân đội với nhân dân, quan hệ cán bộ, chiến sĩ và thực hiện nhiệm vụ quốc tế cao cả. Bài nói chuyện tại Hội nghị cán bộ học tập Nghị quyết Bộ Chính trị về những công tác trước mắt ở miền Nam, ngày 28 tháng 7 năm 1975, Tổng Bí thư Lê Duẩn nói: “*Xây dựng kinh tế cũng là một nhiệm vụ cách mạng quan trọng, thể hiện bản chất của quân đội ta, chế độ ta, bởi quân đội ta đánh giặc cứu nước cuối cùng để chăm lo xây dựng đời sống ấm no cho nhân dân mà thôi*”⁸. Quân đội của các nước tư bản chủ nghĩa là công cụ vững chắc nhất để duy trì chế độ tư bản chủ nghĩa, là nơi thể hiện rõ sự phụ thuộc của người lao động, người lính đối với tư bản.

Gần 80 năm qua cho thấy, trong bất cứ điều kiện, hoàn cảnh nào, dù khó khăn đến đâu, Quân đội ta cũng vừa chiến đấu, vừa lao động sản xuất, tham gia xây dựng kinh tế bằng những hình thức, biện pháp sáng tạo, phù hợp, hiệu quả. Trong kháng chiến chống Pháp, các đơn vị quân đội tham gia lao động sản xuất, chế tạo vũ khí, khí tài, đạn dược... Trong chiến tranh chống Mỹ, cứu nước, các đơn vị quân đội tham gia lao động sản xuất, các căn cứ hậu cần tại chỗ trên chiến trường miền Nam, nhất là ở các địa bàn chiến lược như: Khu 5, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, Đông Nam Bộ, xê núi, bạt đèo, xây dựng đường bộ, đường sông, đường ống, đường biển, mở các tuyến vận tải chiến lược chi viện cho chiến trường miền Nam. Sau ngày 30 tháng 4 năm 1975, Quân đội lại tiên phong trên các mặt trận, vừa làm tròn chức năng là đội quân chiến đấu bảo vệ thành quả cách mạng, vừa là đội quân xung kích vào những nơi khó khăn, nguy hiểm nhất, cùng cả

8. Nguyễn Văn Rinh, 2014, Quân đội nhân dân Việt Nam trên mặt trận sản xuất xây dựng kinh tế, Nxb Quân đội nhân dân, H. tr. 50.

nước xây dựng kinh tế, hàn gắn vết thương chiến tranh. Với thể mạnh của mình về nhân lực, vật tư, trang thiết bị, vị trí đóng quân, Quân đội tham gia gánh vác những nhiệm vụ chính trị xã hội mà các doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp nhà nước cũng khó có thể đảm đương, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Từ năm 2010 đến nay, các khu kinh tế - quốc phòng xây dựng mới 1.300 điểm dân cư tập trung với hơn 98.000 hộ dân; khắc phục cơ bản tình trạng một số xã “trắng dân”, thưa dân chưa thành lập được đơn vị hành chính; nhiều doanh nghiệp quân đội sản xuất, kinh doanh có hiệu quả trên các lĩnh vực viễn thông, dịch vụ bay, cảng biển, đóng tàu, xây dựng, khai khoáng, ngân hàng..., đã đóng góp lớn cho ngân sách Nhà nước, tạo việc làm, thu nhập ổn định cho hàng chục nghìn lao động, bảo đảm an sinh xã hội, góp phần thúc đẩy hội nhập kinh tế quốc tế, là cơ sở để bảo vệ Tổ quốc từ sớm, từ xa, xây dựng kinh tế nhà nước luôn giữ vai trò chủ đạo của nền kinh tế. Hơn thế nữa, các đơn vị trong toàn quân đã tăng gia sản xuất tự túc được 80% - 90% định lượng rau, củ, quả; 35% - 70% định lượng thịt, cá các loại,... góp phần nâng cao đời sống bộ đội, giáo dục, rèn luyện cán bộ, chiến sĩ luôn giản dị, gần gũi với cuộc sống lao động vất vả của nhân dân, góp phần bình ổn giá cả thị trường, phát triển kinh tế địa bàn đóng quân. Song song với đó, các đơn vị tích cực tuyên truyền, giáo dục, nâng cao ý thức thực hành tiết kiệm, giữ tốt, dùng bền, chống lãng phí cho cán bộ, chiến sĩ và triển khai nhiều biện pháp tiết kiệm ngân sách, vật tư, tài sản, thời gian, công sức bộ đội.

2.2. Biện pháp giúp Quân đội hoàn thành tốt chức năng đội quân lao động sản xuất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ mới

2.2.1. Tiếp tục hoàn thiện đồng bộ cơ chế chính sách đối với hoạt động tham gia phát triển nền kinh tế quốc dân của Quân đội

Tiếp tục có các nghiên cứu sâu hơn, hoàn thiện, bổ sung các chế độ, chính sách, cơ chế quản lý các hoạt động lao động sản xuất của Quân đội; đặc

biệt là các chế độ đối với người lao động, cán bộ, chiến sĩ trực tiếp tham gia lao động sản xuất, xây dựng kinh tế. Xây dựng cơ chế kiểm soát, kiên quyết chấn chỉnh, loại bỏ những hiện tượng làm kinh tế không đúng đắn, khắc phục triệt để những hành vi vi phạm pháp luật, cạnh tranh không bình đẳng, gây thất thu cho ngân sách, lợi dụng danh nghĩa của Quân đội để làm giàu cho bản thân, phân biệt đẳng cấp giàu - nghèo trong các đơn vị quân đội, lạm dụng xe biển đỏ, sử dụng đất quốc phòng không đúng mục đích.

2.2.2. Tiếp tục tăng cường giáo dục, quán triệt, cụ thể hóa đường lối, quan điểm, chính sách của Đảng, Nhà nước trong lãnh đạo, chỉ đạo các đơn vị Quân đội tham gia lao động sản xuất, phát triển kinh tế

Theo đó, trọng tâm là Nghị quyết số 820-NQ/QUTW, ngày 17 tháng 12 năm 2021 về “Lãnh đạo nhiệm vụ lao động sản xuất, xây dựng kinh tế kết hợp quốc phòng của quân đội đến năm 2030”, có nhiều biện pháp để tuyên truyền sâu rộng trên các phương tiện thông tin đại chúng, chống lại những âm mưu, thủ đoạn xuyên tạc của các thế lực thù địch. Trong tuyên truyền, giáo dục nhận thức cần nhận thức đầy đủ về chức năng lao động sản xuất là thế nào? không nên sử dụng cụm từ “Quân đội làm kinh tế” trong các văn bản cũng như trong phát ngôn, bởi đây là lý do để các thế lực thù địch chống phá vì khi nói “Quân đội làm kinh tế” nghĩa là họ đánh tráo khái niệm sang “Quân đội làm kinh tế đơn thuần”, chạy theo lợi nhuận đơn thuần, không gắn với quốc phòng, chỉ quan tâm đến tiền. Do vậy, phải được hiểu chức năng đội quân lao động sản xuất trong các văn bản cũng như khi phát ngôn là “Quân đội lao động sản xuất, xây dựng và phát triển kinh tế, xã hội gắn với quốc phòng”; không được hiểu với nghĩa làm kinh tế đơn thuần. Nhận thức sai lầm, ngộ nhận dù vô tình hay cố ý đối với thuật ngữ này chính là một sự đánh tráo khái niệm, nhằm hạ thấp vai trò, uy tín của Quân đội, gây sự hiểu nhầm trong xã hội, chia rẽ sự đoàn kết, thống nhất trong nội bộ Quân đội; giữa Quân đội và Nhân dân.

2.2.3. *Nâng cao hiệu quả tăng gia sản xuất, tham gia phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội, trên các địa bàn đứng chân của các đơn vị huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu*

Trên cơ sở điều tra về điều kiện khí hậu thời tiết, thổ nhưỡng đất đai, phong tục tập quán canh tác của địa phương để quyết định nuôi, trồng các loại cây, con sao cho có hiệu quả. Tổ chức các trạm trại tăng gia sản xuất tập trung, mạnh dạn đầu tư áp dụng khoa học công nghệ mới trong sản xuất, bảo quản, chế biến lương thực thực phẩm, đầu tư đưa vào trồng, chăn nuôi con giống có năng suất, chất lượng cao; sử dụng kết quả tăng gia sản xuất đúng mục đích, tiết kiệm, tránh tham ô lãng phí.

2.2.4. *Tích cực nâng cao hiệu quả tham gia phát triển kinh tế - xã hội của các đoàn kinh tế - quốc phòng; các doanh nghiệp quân đội*

Các đoàn kinh tế - quốc phòng căn cứ vào điều kiện cụ thể của mình, đặc điểm của địa bàn, điều kiện thổ nhưỡng, khí hậu, thời tiết, phong tục tập quán sản xuất của nhân dân địa phương và yêu cầu của thị trường mà xác định đúng mục tiêu, chiến lược phát triển lâu dài cũng như trong từng giai đoạn cụ thể để giúp đỡ đồng bào phát triển sản xuất, nâng cao đời sống, vượt qua đói, nghèo.

Cơ cấu lại hệ thống doanh nghiệp quân đội để phần lớn các doanh nghiệp phải có quy mô lớn và vừa, công nghệ tiên tiến. Nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp quân đội công ích; thực hiện cổ phần hóa, đa dạng hóa sở hữu đối với các doanh nghiệp kinh doanh, các bộ phận trong doanh nghiệp công ích nhưng không có nhiệm vụ sản xuất quốc phòng, hoặc nhiệm vụ kết hợp kinh tế quốc phòng. Tạo điều kiện để các doanh nghiệp quân đội được tự chủ, tự chịu trách nhiệm, cạnh tranh bình đẳng và hợp tác với các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác trên cơ sở pháp luật. Tập trung đầu tư ngân sách cho phát triển một số lĩnh vực ứng dụng công nghệ mũi nhọn, công nghệ cao phục vụ quân sự; công nghệ đặc thù sản xuất, sửa chữa vũ khí, trang thiết bị kỹ thuật quân sự.

3. Kết luận

Có thể nói, lao động sản xuất là một nhiệm vụ chính trị xuyên suốt của Quân đội ta, một giá trị cốt lõi làm nên nhân cách, phẩm giá “Bộ đội Cụ Hồ”. Thực tiễn xây dựng và trưởng thành của Quân đội ta cho thấy, trong bất cứ điều kiện nào, dù khó khăn đến đâu, Quân đội ta cũng vừa chiến đấu, vừa lao động sản xuất, tham gia xây dựng kinh tế bằng những hình thức, biện pháp sáng tạo, phù hợp, hiệu quả. Trong thời gian tiếp theo, tiến hành đồng bộ hệ thống giải pháp trên sẽ thực hiện thắng lợi mặt trận lao động sản xuất của Quân đội nhân dân Việt Nam, góp phần tạo thế chủ động bảo vệ vững chắc chủ quyền quốc gia, xây dựng một nước Việt Nam “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Rõ ràng, lao động sản xuất không chỉ là mệnh lệnh, mà còn là một chức năng, nhiệm vụ chính trị xuyên suốt của Quân đội ta, một giá trị cốt lõi làm nên nhân cách, phẩm giá “Bộ đội Cụ Hồ”. Vì thế, những luận điệu xuyên tạc của tổ chức, cá nhân thời gian qua dù vô tình hay cố ý là không thể chấp nhận và đáng bị vạch trần, lên án.

Tài liệu tham khảo

1. C. Mác và Ph. Ăngghen (1996), Toàn tập, Tập 20, NXB Chính trị Quốc gia, tr. 235, Hà Nội.
2. C. Mác và Ph. Ăngghen (1996), Toàn tập, Tập 29, NXB Chính trị Quốc gia, tr. 246, Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 6, *Bài nói tại Hội nghị cung cấp toàn quân lần thứ nhất*, NXB Chính trị Quốc gia, tr. 512, Hà Nội.
4. Trần Hưng Đạo (2001), *Bình thư yếu lược*, NXB Công an Nhân dân, Tr 184, Hà Nội.
5. V.I. Lênin (1977), Toàn tập, Tập 40, NXB Tiến bộ, tr. 122, Mát-xcơ-va.
6. Quân ủy Trung ương (2021), Nghị quyết số 820-NQ/QUTW ngày 17/12/2021 về Lãnh đạo nhiệm vụ lao động sản xuất, xây dựng kinh tế kết hợp quốc phòng của quân đội đến năm 2030.
7. Nguyễn Văn Rinh (2014), *Quân đội nhân dân Việt Nam trên mặt trận sản xuất xây dựng kinh tế*, NXB Quân đội nhân dân, Hà Nội.

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC ĐỊA CHÍNH - NÔNG NGHIỆP - XÂY DỰNG - MÔI TRƯỜNG CẤP XÃ KHU VỰC BIÊN GIỚI VÀ NHU CẦU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG

Bùi Khánh Vân*, Nguyễn Trung Đông**

ABSTRACTS

There are many methods of assessing the quality of human resources and identifying training and retraining needs of commune-level cadres applied in different research projects. This article applies the quantitative method of sociological investigation to achieve two objectives of assessing human resource quality and training needs of commune-level cadres and civil servants managing Cadastral - Agriculture – Construction – Environment border area in the dialectical relationship between human resource quality and training needs to improve human resource quality.

Keywords: *Commune-level officials, managing cadastral, agriculture, construction, environment, training, fostering.*

Received: 06/05/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Công chức (CC) địa chính, nông nghiệp, xây dựng môi trường đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong đội ngũ cán bộ, CC cấp xã vì họ có chức năng tham mưu cho lãnh đạo cấp xã trong việc quản lý nhà nước (QLNN) các lĩnh vực quan trọng, nhạy cảm nhất là ở nông thôn và họ chính là cánh tay nối dài giúp các cấp, các ngành thực hiện QLNN trên các lĩnh vực quan trọng đó ở cấp cơ sở. Thực thi công vụ trong lĩnh vực lớn, phức tạp, nhạy cảm, song lực lượng nhân sự thực thi QLNN trong các lĩnh vực này còn rất mỏng, hạn chế về năng lực và trình độ. Hiệu lực, hiệu quả QLNN cấp cơ sở phụ thuộc trước hết và chủ yếu vào trình độ, năng lực của đội ngũ nhân sự này. Do vậy, việc đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ nhân sự này và xác định chính xác, khách quan nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với họ là đặc biệt quan trọng. Có rất nhiều phương pháp đánh giá chất lượng nhân sự và xác định nhu cầu

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã được áp dụng trong các công trình nghiên cứu khác nhau. **Bài viết này áp dụng** phương pháp điều tra xã hội học theo hướng định lượng nhằm thực hiện hai mục tiêu đánh giá chất lượng nhân lực và nhu cầu đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ này trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng nhân lực và nhu cầu đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nhân lực. Do hạn chế về nguồn lực thời gian, tài chính và năng lực nghiên cứu của cá nhân còn hạn chế, nhóm nghiên cứu giới hạn thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, trên địa bàn các xã trong mẫu điều tra thuộc các xã khu vực biên giới (KVBG).

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Nguồn thông tin

Thông tin thứ cấp: Thông tin thứ cấp được tổng hợp từ các thông tin trong các tài liệu đã công bố của các Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Sở Nội vụ, Sở Tài nguyên môi trường của các tỉnh biên giới.

Thông tin sơ cấp: Thông tin thu được từ kết quả điều tra, khảo sát đánh giá thực trạng CC cấp

* ThS.Trường Cán bộ Quản lý NN&PTNT II - TP Hồ Chí Minh

** TS. Trường Cán bộ Quản lý NN&PTNT II - TP Hồ Chí Minh

xã quản lý Địa chính - Nông nghiệp – Xây dựng – Môi trường (ĐC-NN-XD-MT) KVBG và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng bằng phương pháp điều tra xã hội học.

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng đội ngũ CC cấp xã quản lý ĐC-NN-XD-MT KVBG và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Nội dung khảo sát: Khảo sát đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CC cấp xã quản lý ĐC-NN-XD-MT KVBG; Đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã quản lý ĐC-NN-XD-MT KVBG từ kết quả điều tra xã hội học.

Đối tượng khảo sát: Khảo sát cán bộ lãnh đạo xã; Khảo sát CC xã quản lý ĐC-NN-XD-MT; Khảo sát cán bộ, CC cấp huyện; Khảo sát một số cán bộ, CC các Sở Nội vụ, Sở NN&PTNT, Sở Tài nguyên Môi trường các tỉnh KVBG.

Địa bàn khảo sát: Một số xã biên giới 15 tỉnh của ba miền: 1) Miền Bắc: Cao bằng, Hà Giang; Điện Biên; Sơn La; 2) Miền Trung: Nghệ An, Quảng Bình, Kon Tum, Gia Lai, Đak - Lak, Đak - Nông; 3) Miền Nam: Bình Phước, Tây Ninh, An Giang, Đồng Tháp, Kiên Giang.

Thời gian khảo sát, nghiên cứu và công bố kết quả: 2020-2021

Công cụ khảo sát, điều tra: Phiếu khảo sát, điều tra xã hội học cho các đối tượng khảo sát. Nội dung mỗi phiếu bao gồm 3 phần: 1) Thông tin cá nhân, 2) Khảo sát định lượng sử dụng thang đo likert 5 bậc, 3) Khảo sát định tính sử dụng bảng hỏi dưới dạng câu hỏi mở.

Phương pháp phân tích thông tin: Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng trong phân tích, bao gồm phân tích số bình quân, phân tích số tương đối, số tuyệt đối để phân tích kết quả điều tra thực trạng và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã quản lý ĐC-NN-XD-MT KVBG.

2.2. Kết quả và thảo luận

2.2.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ CC

ĐC-NN-XD-MT các xã KVBG

a) Chất lượng đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT các xã KVBG về cơ cấu

* Cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT theo



giới tính, dân tộc, tuổi

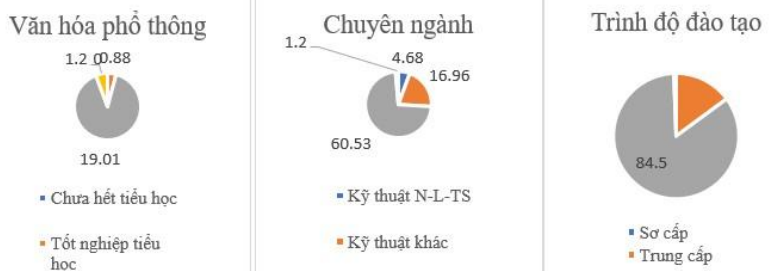
Hình 1. Cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT theo giới tính, dân tộc, tuổi

- Về giới tính: CC ĐC – NN – XD – MT của các xã biên giới trong mẫu điều tra cũng chiếm đa số với gần 80% (77,49%). Nữ giới chỉ chiếm 22,51%.

- Về dân tộc: Số CC phụ trách lĩnh vực này vẫn chủ yếu là người Kinh chiếm 64,33%. Song, so với đội ngũ cán bộ xã, cơ cấu đội ngũ CC thuộc lĩnh vực này theo tiêu chí dân tộc có nhiều tiến bộ, chuyển biến tích cực. Số CC ĐC – NN – XD – MT của các xã này là người đồng bào đã chiếm một tỷ lệ khá cao, đã đạt mức 35,67%.

- Về tuổi tác: Số liệu thống kê cho thấy đội ngũ CC ĐC – NN – XD – MT của các xã biên giới trong mẫu điều tra đã được trẻ hóa: đội ngũ CC lĩnh vực này trong độ tuổi thanh niên và trung niên chiếm tuyệt đại đa số, trong đó đội ngũ CC trẻ dưới 35 tuổi trên 30%. Số CC trên 50 tuổi chỉ còn chiếm chưa đến 3%.

* Cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT theo trình độ văn hóa, đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ



Hình 2. Cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT theo trình độ văn hóa, đào tạo

- Về trình độ văn hóa phổ thông: Tuyệt đại đa số đội ngũ CC ĐC – NN – XD – MT của các xã biên giới trong mẫu điều tra tốt nghiệp THPT chiếm tỷ lệ 80,12%. Số còn lại tốt nghiệp THCS chiếm trên 19%. Chỉ số trên phản ánh, mặc dù ở KVBG, song trình độ văn hóa của đội ngũ CC này đã được nâng cao, đạt mức tương đương với các xã khu vực đồng bằng và vùng ven đô thị.

- Về trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ: 100% CC ĐC – NN – XD – MT của các xã biên giới trong mẫu điều tra đã được đào tạo. Trong đó, tuyệt đại đa số (trên 85%) tốt nghiệp cao đẳng, đại học, chỉ còn dưới 15% tốt nghiệp trung cấp. Đây là thành tích rất đáng khích lệ với các xã KVBG trong thời gian qua trong việc công tác tuyển dụng và đào tạo đội ngũ CC cấp xã nhằm thực hiện chủ trương chuẩn hóa tiêu chuẩn, năng lực cán bộ cấp cơ sở theo do nhà nước quy định.

- Về chuyên ngành đào tạo: Cũng tương tự như đội ngũ cán bộ xã, đội ngũ CC ĐC – NN – XD – MT của các xã biên giới cũng chủ yếu theo học các ngành kinh tế - xã hội, chiếm trên 78%. Trong đó, số CC lĩnh vực này tốt nghiệp kinh tế nông, lâm, thủy sản chiếm cao nhất với tỷ lệ 60,53%. Số CC học ngành kỹ thuật chỉ chiếm gần 22%, trong số này trên 2/3 tốt nghiệp ngành kỹ thuật nông nghiệp, kỹ thuật lâm sinh, kỹ thuật nuôi trồng thủy sản.

Như vậy, số CC ĐC – NN – XD – MT chưa đạt chuẩn tốt nghiệp trung học phổ thông còn chiếm tỷ lệ khá cao với 19,89%, chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn ở mức trung bình là 14,91% và chưa đạt chuẩn ở mức độ cao (tốt nghiệp cao đẳng, đại học) còn chiếm 14,91%.

b) Năng lực đội ngũ CC ĐC – NN – XD – MT từ kết quả điều tra xã hội học

Bảng 2.1: Thang điểm và thang xếp hạng đánh giá

Dưới 2 điểm	Từ 2-2,49 điểm	Từ 2,5 -2,99 điểm	Từ 3-3,49 điểm	Từ 3,5- 3,99 điểm	Từ 4-4,49 điểm	Từ 4,5-5 điểm
Yếu	Kém	Trung bình	Trung bình khá	Khá	Khá giỏi	Xuất sắc

Bảng 2.2. Đánh giá năng lực CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã KVBG từ kết quả điều tra xã hội học

TT	Tiêu chí đánh giá	Trị trung bình điểm đánh giá của các đối tượng				
		Cán bộ lãnh đạo xã	Đồng nghiệp	Cán bộ huyện	Cán bộ tỉnh	Điểm tổng hợp
	Điểm đánh giá tổng quát	3,87	4,13	3,38	3,19	3,64
1	Về kiến thức QLNN trong lĩnh vực ĐC-NN-XD-MT	3,84	4,09	3,32	2,98	3,56
2	Về kỹ năng thực hành nghiệp vụ chuyên môn	3,84	4,12	3,33	3,40	3,67
3	Về tính chủ động, sáng tạo trong giải quyết tình huống phức tạp	3,74	4,06	3,17	2,98	3,49
4	Về thái độ công vụ, tinh thần phục vụ nhân dân	4,05	4,25	3,71	3,40	3,85

Qua kết quả nghiên cứu (bảng 2.1, 2.2) cho thấy CC ĐC-NN-XD-MT của các xã KVBG được đánh giá năng lực tổng quát ở mức điểm trung bình chung là 3,64 điểm, cũng được xếp loại năng lực khá.

Phân tích chi tiết theo từng đối tượng tham gia đánh giá năng lực đội ngũ CC xã này kết quả phân tích thống kê: 1) Trị số đánh giá đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT xã có năng lực cao nhất của chính các đồng nghiệp của họ trong xã với mức điểm bình quân 4,13 xếp loại khá -tốt; 2) Xếp thứ 2 là điểm đánh giá của cán bộ lãnh đạo xã đánh giá năng lực với đội ngũ CC này với trị trung bình là 3,87 điểm, nằm trong cận trên trong khung đánh giá loại khá; 3) Xếp thứ 3 và thứ 4 là điểm đánh giá của đội ngũ CC các phòng chức năng của huyện (Phòng Nông nghiệp; Phòng Nội vụ; Phòng Tài nguyên, môi trường) và của đội ngũ CC các phòng chức năng, chi cục của các Sở (Sở Nông nghiệp & PTNT; Sở Nội vụ; Sở Tài nguyên, môi trường) tương ứng là 3.38 điểm và 3.19 điểm vẫn nằm trong khung xếp loại đánh giá năng lực khá.

Phân tích sâu theo cấu trúc đánh giá năng lực nhân sự, kết quả phân tích thống kê cho thấy tất cả các tiêu chí đánh giá năng lực đối với đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT xã KVBG trong mẫu điều tra đều đạt điểm bình quân nằm trong khung đánh giá xếp loại khá. Điểm đánh giá từ cao đến thấp được xếp theo thứ tự: 1) Điểm đánh giá cao nhất thuộc “về thái độ công vụ, tinh thần phục vụ nhân dân” với 3.85 điểm; 2) Điểm đánh giá năng lực xếp thứ hai thuộc “về kỹ năng thực hiện nhiệm vụ QLNN” với 3.67 điểm; 3) Xếp thứ 3 thuộc về điểm đánh giá “kiến thức quản lý NN trong lĩnh vực NN, NT, TN, MT” với 3.56 điểm; 4) Điểm đánh giá năng lực thấp nhất đối với đội ngũ CC này là điểm đánh giá “tính chủ động, sáng tạo trong giải quyết tình huống phức tạp” với số điểm 3,49 xấp xỉ trong khung xếp loại khá.

Như vậy, cũng như đội ngũ cán bộ xã phụ trách NN, NT, ĐĐ, TN, MT, hạn chế chủ yếu của CC ĐC-NN-XD-MT xã KVBG trong mẫu điều tra vẫn là chưa hiểu biết sâu về kiến thức QLNN về NN, NT, TN, MT và kỹ năng QLNN về ĐC-NN-XD-MT của họ chưa thực sự vững.

c) Công việc theo vị trí việc làm của CC ĐC-NN-XD-MT

CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã phải đảm nhiệm nhiều công việc thuộc nhiều chuyên ngành/lĩnh vực khác nhau. Theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV thì nhiệm vụ của CC xã này phải đảm trách công việc của các lĩnh vực ĐC-NN-XD-MT. Với lượng nhân sự ít, công việc trên nhiều lĩnh vực nên nhiệm vụ của họ rất nặng nề. Một CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã không chỉ thực hiện nhiệm vụ của 4 lĩnh vực ĐC-NN-XD-MT mà phải thực hiện tất cả các công việc thuộc lĩnh vực công thương, giao thông, thủy lợi, xây dựng, môi trường, lâm nghiệp, ngành nghề nông thôn, làng nghề...

Để hoàn thành công việc đó, họ phải nắm được các quy định của luật chuyên ngành (như: Luật Trồng trọt, Luật Thú y, Luật bảo vệ và kiểm dịch thực vật, Luật Lâm nghiệp, Luật Đất đai, Luật Bảo vệ môi trường, Luật Xử lý vi phạm hành chính, ... và rất nhiều văn bản hướng dẫn thi hành) và phải được đào tạo kỹ năng sử dụng pháp

luật và áp dụng pháp luật vào việc QLNN về tất cả các lĩnh vực trên.

Đối tượng phục vụ của CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã biên giới chủ yếu là người dân ở địa phương, đồng bào dân tộc chiếm tỷ lệ khá cao, có những hạn chế nhất định về nhận thức, ý thức pháp luật, một bộ phận nhỏ có quan hệ họ hàng, thân bản. Khi giải quyết công việc không chỉ dựa trên những quy định của luật pháp một cách cứng nhắc. Như vậy, CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã nói riêng và cán bộ CC cấp xã nói chung ngoài kiến thức, kỹ năng, thái độ liên quan đến chuyên môn trực tiếp, cần phải được trang bị các kỹ năng xã hội, kỹ năng mềm (như: kỹ năng tuyên truyền, kỹ năng hòa giải và kỹ năng thuyết phục...).

2.2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT của các xã KVBG về QLNN

Bảng 2.3. Kết quả đào tạo đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT các xã KVBG

TT	Nội dung ĐT-BD	Tỷ lệ người đã theo học (%)	Nhu cầu đào tạo bổ sung (%)
1	Chương trình bồi dưỡng QLNN về NN, NT cho CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã		
1.1	Kiến thức QLNN	41,39%	58,61
1.2	Nghiệp vụ QLNN	45,08%	54,92
1.3	Kiến thức bổ trợ	41,80%	58,20
2	Chương trình chuyên sâu chuyên sâu		
2.1	Chuyên sâu QLNN về NN, NT	41,10%	58,90
2.2	Chuyên sâu về đất, tài nguyên, môi trường	35,79%	64,21

Kết quả nghiên cứu bảng 2.3 cho thấy: - Chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT cấp xã rất đồ sộ về khối lượng, rất phức tạp về nội dung trên rất nhiều các lĩnh vực. So với chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã phụ trách nông nghiệp, nông thôn, đất đai, tài nguyên, môi trường (với 17 khóa học) thì chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT cấp xã (với 33 khóa học cụ thể) nhiều gấp gần 2 lần.

- Trị bình quân chung tỷ lệ CC ĐC-NN- XD-MT cấp xã của các xã KVBG trong mẫu khảo sát

điều tra tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng QLNN về nông nghiệp, nông thôn, đất đai, tài nguyên, môi trường tuy có cao hơn so với cán bộ xã phụ trách nông nghiệp, nông thôn, đất đai, tài nguyên, môi trường, nhưng cũng chỉ chiếm chưa quá 40% (39,88%). Như vậy, còn tới trên 60% đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT cấp xã khu vực này chưa qua đào tạo bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng QLNN trong lĩnh vực chuyên môn do mình phụ trách.

- Trị bình quân tỷ lệ đội ngũ CC này đã được tham gia đào tạo bồi dưỡng ba khối kiến thức, kỹ năng cơ bản đều dưới 50%. Cụ thể: Chỉ có 42% CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã khu vực này đã tham gia học “Chương trình bồi dưỡng QLNN về NN, NT CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã”; 41% số CC này đã học xong “Chương trình chuyên sâu chuyên sâu lĩnh vực QLNN về NN, NT”; Chỉ có 35,79% trong số CC này đã tham gia “Chương trình chuyên sâu về đất, tài nguyên, môi trường.

Như vậy, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã vùng biên giới còn rất cao. Còn tới trên 60% đội ngũ CC này phải được đào tạo, bồi dưỡng bổ sung kiến thức, kỹ năng QLNN và chuyên môn nghiệp vụ. Nhu cầu đào tạo cụ thể: 1) Tỷ lệ CC cần phải được bồi dưỡng kiến thức QLNN cơ bản là 58,61%; 2) Tỷ lệ CC cần phải được đào tạo kỹ năng QLNN cơ bản là 54,92%; Tỷ lệ CC cần phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức bổ trợ là 558,20%; Tỷ lệ CC cần phải được đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên sâu về quản lý nông nghiệp, phát triển nông thôn là 58,95%; Tỷ lệ CC cần phải được đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên sâu về quản lý đất đai, tài nguyên, môi trường 64,21%.

Đội ngũ CC này phải được đào tạo toàn diện trên cả ba khối kiến thức, kỹ năng cơ bản “Chương trình bồi dưỡng QLNN về NN, NT CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã”; “Chương trình chuyên sâu chuyên sâu lĩnh vực QLNN về NN, NT”; “Chương trình chuyên sâu về đất, tài nguyên, môi trường” với tất cả 33 chuyên đề đã được trình bày trong bảng trên.

2.2.3. *Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC ĐC-NN-XD-TN cấp xã KVBG giai*

đoạn 2021-2025

a) Xác định nhu cầu đào tạo văn hóa và chuyên môn, nghiệp vụ để chuẩn hóa theo tiêu chuẩn CC

Bảng 2.4. Nhu cầu giáo dục, đào tạo văn hóa và chuyên môn nghiệp vụ đội ngũ CC ĐC-NN- XD-MT cấp xã KVBG theo tiêu chuẩn CC

TT	Tiêu chí	Nhu cầu giáo dục, đào tạo	
		Tỷ lệ nhân sự cần được đào tạo (%)	Tổng số nhân sự được đào tạo (người)
1	<i>Văn hóa phổ thông</i>		
1.1	Trung học cơ sở	0,88%	0
1.2	Trung học phổ thông	19,01%	165
2	<i>Trình độ đào tạo</i>		
2.1	Trung cấp	14,91%	130
2.2	Cao đẳng - đại học	14,91%	130
	Tổng		425

Từ kết quả nghiên cứu đánh giá thực trạng quy mô, cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã KVBG về giáo dục văn hóa phổ thông, để tiêu chuẩn hóa về văn hóa phổ thông của đội ngũ cán bộ này (100% cán bộ này của các xã biên giới phải tốt nghiệp trung học phổ thông) thì thời gian tới cần (nhu cầu) phải bố trí cho 0,88% số CC này mới tốt nghiệp tiểu học, học xong THCS và học tiếp lên THPT và bố trí cho 19,01% số CC này mới tốt nghiệp THCS tiếp tục học lên để tốt nghiệp THPT.

Tương tự như vậy, để tiêu chuẩn hóa về trình độ chuyên môn đào tạo (100% CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã KVBG phải tốt nghiệp cao đẳng, đại học) thì thời gian tới cần (nhu cầu) phải bố trí cho 14,91% số CC mới có bằng sơ cấp học lên cao đẳng hoặc học tiếp lên đại học và bố trí cho 14,91% số CC này mới tốt nghiệp trung cấp tiếp tục học lên để tốt nghiệp cao đẳng, đại học.

Tổng số CC ĐC-NN-XD-MT KVBG cần tham gia giáo dục văn hóa phổ thông trung học, đào tạo cao đẳng đại học là 425 người. Trong đó: 165 CC này cần theo học các cấp cao hơn để tốt nghiệp THPT; 130 CC này học tiếp từ sơ cấp lên trung cấp; 130 CC này đã có bằng trung cấp học lên cao hơn để tốt nghiệp cao đẳng đại học.

2.2.4. *Xác định nhu cầu tham gia học các chương trình bồi dưỡng QLNN đã được Bộ Nội vụ ban hành đối với CC ĐC-NN-XD-MT các xã KVBG*

Bảng 2.5. Thang điểm và thang xếp hạng đánh giá

Dưới 2 điểm	Từ 2-2,49 điểm	Từ 2,5 -2,99 điểm	Từ 3-3,49 điểm	Từ 3,5-3,99 điểm	Từ 4-4,49 điểm	Từ 4,5-5 điểm
Không cần	Cần ở mức rất thấp	Cần ở mức thấp	Cần ở mức trung bình	Cần thiết ở mức cao	Cần ở mức rất cao	Đặc biệt cần thiết

Kết quả điều tra xã hội học để xác định nội dung nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với CC ĐC-NN-XD-MT của các xã KVBG thể hiện trong bảng 2.6.

Bảng 2.6. Nhu cầu tham gia học các chương trình bồi dưỡng đã được Bộ Nội vụ ban hành của đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT của các xã KVBG

Các thông số thống kê bình quân trong bảng cho thấy: Tất cả 4 đối tượng cán bộ, CC thuộc đối tượng khảo sát đều cho rằng 3 khối chương trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho CC ĐC-NN-XD-MT với 9 chương trình cụ thể đã được Bộ Nội vụ ban hành đều đạt điểm đánh giá bình quân 3,77 điểm nằm trong khung xếp hạng “Cần thiết ở mức cao” hay nói cách khác, các chương trình bồi dưỡng này cần tiếp tục được triển khai thực hiện đối với đội ngũ CC này của các xã nói chung và vùng biên giới nói riêng; Cả 4 đối tượng khảo sát đều có số điểm đánh giá 3 khối chương trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho CC ĐC-NN-XD-MT

TT	Nội dung nhu cầu	Trị trung bình điểm đánh giá mức độ nhu cầu của các đối tượng khảo sát				
		Cán bộ lãnh đạo các xã	CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã	CB, CC quản lý cấp Huyện	CB, CC quản lý cấp Sở	Trị trung bình chung
	Trị trung bình chung	3,91	3,61	3,77	3,81	3,77
A	Chương trình ĐT-BD QLNN NN, NT	3,91	3,60	3,75	3,78	3,76
I	Kiến thức quản lý	3,91	3,59	3,70	3,68	3,72
1	Một số chủ trương của Đảng, Nhà nước về NN, NT	3,96	3,57	3,73	3,76	3,76
2	QLNN về NN và phát triển NT cấp xã	3,98	3,67	3,78	3,74	3,79
3	QLNN đối với các tổ chức kinh tế trên địa bàn xã	3,89	3,60	3,66	3,64	3,70
4	Hội nhập quốc tế trong nông nghiệp, nông thôn	3,84	3,53	3,63	3,59	3,65
II	Nghệ vụ quản lý	3,93	3,65	3,82	3,74	3,78
1	Tổ chức quản lý quy hoạch NN và NT xã	4,01	3,70	3,81	3,72	3,81
2	Xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch xây dựng xã NTM	4,04	3,66	3,93	3,76	3,85
3	Tổ chức quản lý VSAT với sản phẩm nông, lâm, thủy sản	3,77	3,65	3,81	3,78	3,75
4	Tổ chức, quản lý các dịch vụ trong nông nghiệp, nông thôn	3,91	3,60	3,72	3,68	3,73
III	Kiến thức bổ trợ	3,96	3,62	3,68	3,61	3,72
1	Xây dựng và quản lý dự án nông nghiệp, nông thôn	3,91	3,57	3,65	3,56	3,67
2	Phát triển cộng đồng nông thôn bền vững	4,02	3,66	3,71	3,65	3,76
B	Chương trình chuyên sâu NN, NT	3,99	3,56	3,74	3,66	3,74
I	Chương trình bồi dưỡng kỹ năng lập kế hoạch và quản lý thời gian	4,00	3,60	3,74	3,66	3,75
1	Kỹ năng lập kế hoạch trong lĩnh vực NN và PTNT	4,05	3,65	3,73	3,67	3,78
2	Kỹ năng quản lý thời gian và tổ chức công việc hiệu quả trong lĩnh vực NN&PTNT	4,01	3,57	3,71	3,64	3,73
3	Kỹ năng thu thập, phổ biến thông tin NN&PTNT	3,89	3,56	3,73	3,63	3,70
4	Kỹ năng phối hợp trong thực thi nhiệm vụ	4,05	3,61	3,77	3,68	3,78
II	Chương trình bồi dưỡng kỹ năng phát triển cộng đồng	4,05	3,56	3,77	3,62	3,75
1	Phát triển Cộng đồng bền vững có sự tham gia của người dân	4,05	3,54	3,74	3,63	3,74
2	Kỹ năng lập dự án nông nghiệp, nông thôn có sự tham gia của người dân	4,01	3,57	3,76	3,58	3,73
3	Kỹ năng tuyên truyền, thuyết phục dân trong phát triển cộng đồng	4,09	3,57	3,82	3,65	3,78

III	Chương trình bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ hỗ trợ công việc	3,92	3,53	3,71	3,70	3,71
1	Kỹ năng xây dựng chuỗi giá trị nông, lâm, thủy sản	3,87	3,52	3,71	3,69	3,70
2	Kỹ năng phát triển kinh tế hộ có sự tham gia của người dân trong xây dựng nông thôn mới	4,08	3,52	3,79	3,71	3,78
3	Kỹ năng quản lý VSAT đối với sản phẩm nông, lâm, thủy sản	3,80	3,55	3,63	3,70	3,67
C	Chương trình chuyên sâu về đất, TN, MT	3,82	3,65	3,83	3,98	3,82
I	Chương trình BD nghiệp vụ bảo vệ MT làng nghề	3,37	3,29	3,44	3,66	3,44
1	Đặc trưng về ô nhiễm môi trường làng nghề	3,38	3,25	3,43	3,62	3,42
2	Kỹ năng xây dựng, thực hiện phương án bảo vệ môi trường làng nghề	3,41	3,30	3,43	3,67	3,45
3	Kỹ năng tổ chức tự quản bảo vệ MT làng nghề	3,37	3,28	3,43	3,64	3,43
4	Giải pháp bảo vệ môi trường làng nghề	3,31	3,31	3,45	3,69	3,44
II	Chương trình chuyên sâu về đất đai	4,21	4,11	4,29	4,57	4,29
1	Kỹ năng nghiệp vụ quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất ở địa phương.	4,05	3,61	3,94	3,68	3,82
2	Kỹ năng nghiệp vụ giao, thuê, chuyển mục đích, thu hồi đất, bồi thường tái định cư	4,05	3,58	3,88	3,66	3,79
3	Kỹ năng nghiệp vụ Đăng ký, thống kê đất đai.	4,02	3,66	3,87	3,66	3,80
4	Kỹ năng cập nhật và khai thác cơ sở dữ liệu đất đai.	4,05	3,66	3,88	3,66	3,81
III	Chương trình chuyên sâu quản lý chất thải	3,88	3,57	3,75	3,73	3,73
1	Công tác quản lý chất thải rắn	3,87	3,50	3,72	3,70	3,70
2	Công tác quản lý chất thải	3,87	3,52	3,71	3,75	3,71
3	Công tác xác nhận kế hoạch bảo vệ môi trường	3,87	3,61	3,76	3,72	3,74
4	Công tác kiểm tra thực hiện KH bảo vệ MT	3,90	3,63	3,80	3,75	3,77

với 9 chương trình cụ thể nằm trong bảng trên khá tương đồng và đều nằm trong khoảng điểm từ 3,61 điểm đến 3,91 điểm nằm trong khung xếp hạng “Cần ở mức rất cao”; Cả 3 khối chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong nội dung khảo sát đều có số điểm trong khoảng từ 3,74 (điểm đánh giá thấp nhất, điểm đánh giá dành cho khối chương trình “Chương trình chuyên sâu NN, NT”) đến 3,82 điểm (điểm đánh giá cao nhất cho chương trình bồi dưỡng “Chương trình chuyên sâu về đất, TN, MT”). Như vậy, 100% các khối chương trình với đội ngũ CC này đều nằm trong khung xếp loại chương trình đào tạo, bồi dưỡng “Cần thiết ở mức cao”; 9 chương trình cụ thể của 3 khối chương trình dành cho đối tượng CC này cũng đều đạt điểm đánh giá trong khung điểm từ 3,44 điểm đến 4,29 điểm tức là đều được đánh giá từ rất “Cần thiết ở mức cao” đến mức “Cần ở mức rất cao”. 100% các khóa bồi dưỡng cụ thể trong tất cả các chương trình và khối chương trình đều được đánh giá cao như vậy từ rất “Cần thiết ở mức cao” đến mức “Cần ở mức rất cao”.

Như vậy, 100% khối chương trình, chương trình cụ thể và các nội dung từng thành phần phản ánh nội dung nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng dành cho đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT cần được tiếp tục triển thực hiện trong thời gian tới.

2.2.5. Nhu cầu đào tạo mới đối với đội ngũ cán bộ cán bộ cấp xã quản lý nông nghiệp, phát triển nông thôn KVBG

Từ thực tiễn kinh tế và quản lý nông nghiệp Việt Nam của Bộ NN&PTNT và thực tiễn đào tạo kinh tế và quản lý nông nghiệp, phát triển nông thôn của Trường Cán bộ quản lý NN&PTNT II kết hợp với phỏng vấn trực tiếp một số đối tượng khảo sát nhóm nhân sự thực hiện nhiệm vụ xác định được 6 nhu cầu mới dành cho CC ĐC-NN-XD-MT đưa vào khảo sát đánh giá theo phương pháp điều tra xã hội học.

6 kỹ năng mới này thực chất là các kỹ năng mềm hướng tới việc hỗ trợ nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN và giảm tải một phần áp lực công việc, tâm lý cho đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT cấp xã khi thực thi công vụ (bảng 2.7)

Bảng 2.7. Nhu cầu đào tạo về một số kỹ năng mềm với CC ĐC-NN-XD-MT của các xã KVBG

TT	Nội dung nhu cầu	Trị trung bình điểm đánh giá mức độ nhu cầu của các đối tượng khảo sát				
		Cán bộ lãnh đạo các xã	CBCC quản lý NN, NT	CC quản lý cấp Huyện	CC quản lý cấp Sở	Trị trung bình chung
	Trị trung bình	4,07	3,68	3,82	3,75	3,83
1	Kỹ năng tiếp dân và kỹ năng dân vận	4,11	3,74	3,79	3,77	3,85
2	Kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề quản lý	4,05	3,64	3,79	3,74	3,81
3	Kỹ năng giải quyết xung đột và tạo sự đồng thuận	4,04	3,65	3,82	3,75	3,82
4	Kỹ năng tiếp nhận và giải quyết khiếu nại, tố cáo	4,09	3,71	3,85	3,83	3,87
5	Kỹ năng tổ chức, điều hành cuộc họp	4,04	3,63	3,80	3,65	3,78
6	Kỹ năng thuyết trình, thuyết phục	4,08	3,69	3,85	3,77	3,85

Kết quả nghiên cứu thể hiện trong bảng 2.7 cho thấy: Điểm đánh giá chung cho cả 6 kỹ năng này đạt điểm 3,83 xếp trong khung đánh giá “Cần thiết ở mức cao”; Cả 4 nhóm đối tượng khảo sát đều có số điểm đánh giá bình quân nằm trong khoảng điểm từ thấp nhất 3,68 điểm (điểm đánh giá nhu cầu của chính CBCC xã) đến cao nhất 4,07 điểm (điểm đánh giá của cán bộ lãnh đạo các xã), nằm trong khung xếp loại từ “Cần thiết ở mức cao” đến “Cần ở mức rất cao”.

3. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, cơ cấu đội ngũ CC ĐC-NN-XD-MT của các xã KVBG còn nhiều bất hợp lý về giới tính và dân tộc, còn nhiều hạn chế về kiến thức, kỹ năng QLNN nhưng đạt yêu cầu khá cao về trình độ văn hóa phổ thông và đào tạo chuyên môn nghiệp vụ; nhu cầu giáo dục, đào tạo phổ thông và chuyên môn nghiệp vụ không nhiều nhưng nhu cầu đào tạo về kiến thức, kỹ năng QLNN về nông nghiệp, phát triển nông thôn cùng các kỹ năng mềm phục vụ thực thi công vụ là rất lớn. Nội dung nhu cầu đào tạo bồi dưỡng đề xuất trong bài viết được xác định từ kết quả khảo sát bằng phương pháp điều tra xã hội học theo hướng định lượng và được cụ thể hóa theo từng khối chương trình.

Tài liệu tham khảo

1. Học viện hành chính Quốc gia (2004), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực xã hội*, NXB Đại học quốc gia, Hà nội.

2. Nghị định 92/2010/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở xã.

3. Nghị định số 34/2014/NĐ-CP ngày 29/4/2014 của Chính phủ về Quy chế KVBG đất liền nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam) trong thời gian tới.

4. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CC, viên chức.

5. Quyết định số 251/QĐ-BNV ngày 18/6/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 16/NQ-CP ngày 29/4/2020 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 33-NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược bảo vệ biên giới quốc gia.

6. Quyết định 2536/QĐ-BNN-TCCB ngày 26 tháng 10 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ban hành “chương trình khung bồi dưỡng QLNN về nông nghiệp cho CC địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường.

7. Thông tư liên tịch số 61/2008/TTLT-BNNBNV: Hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện và nhiệm vụ QLNN của Ủy ban nhân dân cấp xã về nông nghiệp và phát triển nông thôn.

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Nguyễn Cảnh Châu*, Lê Thị Hằng**

ABSTRACT

In the period of the industrial revolution 4.0 which was taking place very strongly, it created a lot of opportunities and challenges for universities in general and for Vietnamese universities in particular. In order to survive and develop sustainably, it is required that Vietnamese universities pay special attention to the human factor. Vietnamese universities not only need to take measures to retain teachers, but also have policies to enhance teachers' motivation and desire to contribute to education, for the development of the university.

The article researches the concept of work motivation, factors affecting work motivation of lecturers and analyzes the current situation of working motivation of lecturers in Vietnamese universities in the current period as well as proposing measures to increase work motivation for lecturers in universities of Vietnam.

Keywords: *Work motivation, Lecturer, University.*

Received: 20/05/2022; **Accepted:** 25/05/2022; **Published:** 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra hết sức mạnh mẽ đã tạo ra rất nhiều cơ hội và cả những thách thức cho các trường đại học (ĐH) trên thế giới nói chung và các trường ĐH Việt Nam nói riêng. Để tồn tại và phát triển, các trường ĐH Việt Nam phải đặc biệt quan tâm tới yếu tố con người, nhất là đội ngũ giảng viên (GV). Các trường không những cần có những biện pháp nhằm giữ chân GV mà còn phải có những chính sách nhằm tăng cường động lực, tạo điều kiện cho GV cống hiến vì sự nghiệp giáo dục, vì sự phát triển của nhà trường. Muốn làm được điều này, các nhà trường ĐH Việt Nam phải xây dựng được một hệ thống tạo động lực làm việc cho GV nhằm đáp ứng nhu cầu của họ và nhu cầu của chính các nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Động lực làm việc của GV ĐH

Có rất nhiều quan niệm khác nhau về động lực làm

việc. Động lực làm việc được sinh ra từ nhu cầu, nhu cầu làm xuất hiện mục tiêu bên trong chủ thể, khi đó động lực làm việc được hiểu là sự khao khát và tự nguyện của chủ thể trong việc thực hiện các hành vi nhằm đạt được mục tiêu của mình gắn liền với mục tiêu của tổ chức.

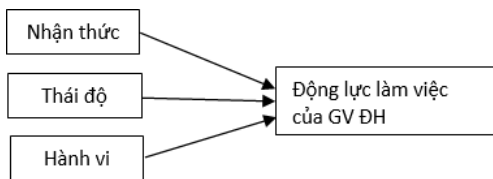
Động lực làm việc của GV ĐH được sinh ra từ nhu cầu, nhu cầu làm xuất hiện mục tiêu bên trong GV, khi đó động lực làm việc được hiểu là sự khao khát và tự nguyện của GV trong việc thực hiện các hành vi nghề nghiệp nhằm đạt được mục tiêu của mình trong sự phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp và với mục tiêu của tổ chức [3].

Động lực làm việc của GV ĐH được biểu hiện thông qua các nhóm tiêu chí: (i) Động lực làm việc biểu hiện qua nhận thức, (ii) Động lực làm việc biểu hiện qua thái độ, (iii) Động lực làm việc biểu hiện qua hành vi, (iv) Động lực làm việc biểu hiện qua kết quả hành vi (gộp chung iii và iv thành Hành vi). Khi GV nhận thức được mục đích cần hướng tới, trong bản thân họ sẽ xuất hiện các nhu cầu cần được thỏa mãn, khi đạt được mục đích thì cũng chính là lúc nhu cầu được thỏa mãn. Nhận thức của GV càng rõ nét thì thái độ, cảm xúc của họ phản ứng càng tích cực, mạnh mẽ, từ đó sẽ thôi thúc họ thực hiện các hành vi nghề

* ThS Khoa Đa phương tiện, Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông

** TS Khoa Kinh tế, ĐH Mở Hà Nội

ng nghiệp để đạt được mục đích. Như vậy, tiến hành đo lường nhận thức, thái độ và hành vi của GV trong hoạt động nghề nghiệp của họ chính là đo lường động lực làm việc của GV (hình 1)



Hình 1: Mô hình các mặt biểu hiện động lực làm việc của GV ĐH

Nguồn: Tác giả đề xuất

2.1.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành chủ yếu dựa trên phương pháp định tính. Tác giả tổng hợp cơ sở lý luận, kế thừa kết quả của các công trình nghiên cứu trước đây thông qua các nguồn thứ cấp, trên cơ sở đó tác giả lập luận để đưa ra mô hình nghiên cứu. Cụ thể, tác giả tiến hành thu thập, phân tích, tổng hợp và khái quát các nghiên cứu về động lực làm việc nói chung và động lực làm việc của GV ĐH nói riêng theo các trường phái khác nhau được đăng trên các tạp chí, sách, báo, các hội thảo... Qua đó, xác định khoảng trống để tiến hành thực hiện nghiên cứu này.

2.2. Các nhân tố tác động tới động lực làm việc của GV ĐH

Các nhân tố tác động từ bên trong

a) Nhận thức của GV về đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp

Nhận thức của GV về yêu cầu của nghề nghiệp biểu hiện thông qua các hoạt động của GV như [4]: học tập để nâng cao trình độ; tham gia các hội thảo khoa học; tham gia NCKH; tham gia các hoạt động thực tiễn, các thí nghiệm, thực nghiệm; bổ túc nghề nghiệp; bổ túc chuyên môn đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp, của xã hội và sự kỳ vọng của người học. Thông qua những hoạt động trên, người GV từng bước hoàn thiện năng lực chuyên môn và phẩm chất của mình [3].

b) Hứng thú với việc giảng dạy và NCKH

Hứng thú của GV đối với công việc của họ có thể là: chủ động lựa chọn nghề nghiệp làm GV; quyết tâm gắn bó với nghề nghiệp ngay cả khi có các cơ hội tốt hơn về cả vật chất lẫn tinh thần; cảm thấy có được niềm vui trong công việc giảng dạy và nghiên cứu; say sưa, miệt mài theo đuổi, tìm kiếm tri thức mới; tích cực tìm tòi, sáng tạo nhằm truyền đạt kiến thức cho người học và lấy kết quả học tập của người học làm niềm vui...[3].

c) Ý thức trách nhiệm của GV

Ý thức trách nhiệm của GV là nhân tố gắn với hoạt động nghề nghiệp của GV, nhân tố này xuất phát từ nhận thức bên trong của GV và có sự tương đồng giữa GV trong và ngoài công lập. Trách nhiệm của GV được biểu hiện thông qua việc tuân thủ các qui định, các chính sách liên quan tới hoạt động giảng dạy và NCKH như: biên soạn bài giảng, giáo trình, giờ giấc lên lớp, định mức giờ chuẩn về giảng dạy và NCKH... GV có trách nhiệm sẽ là những người tích cực tham gia các hoạt động trên và ngược lại [3].

d) Sự khăng định bản thân trong công việc

Sự khăng định bản thân của GV gắn liền với vị trí công việc mà GV đảm nhiệm trong tổ chức và rộng hơn là trong lĩnh vực chuyên môn và ngành giáo dục. Cơ chế hoạt động của mỗi trường, sự ghi nhận hay đánh giá thành tích của trường có ảnh hưởng tới sự khăng định của bản thân GV [5].

Các nhân tố tác động từ bên ngoài

Thái độ và thành tích học tập của người học

Biểu hiện của nhân tố này là sự ham học hỏi của SV, ý thức kỷ luật, phong trào thi đua trong học tập, kết quả học tập, sự tiến bộ của người học..., những biểu hiện này sẽ kích thích người GV làm việc [3].

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc trong các Khoa, Trường xoay quanh các mối quan hệ giữa GV với lãnh đạo; giữa GV với GV; giữa GV với các chế độ/chính sách cũng như cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và NCKH của GV [3].

Các đãi ngộ về vật chất

Chế độ đãi ngộ vật chất như: lương, thưởng, các phúc lợi khác. Về lương đối với GV nói chung thường sẽ liên quan đến hệ số GV theo học hàm học vị, hệ số GV theo thâm niên công tác, hệ số giờ giảng, hệ số giờ NCKH, hệ số SV...

Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu

Trong các trường ĐH ở Việt Nam, nhìn chung cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy và nghiên cứu của GV còn thua kém nhiều so với thế giới. Tại nhiều trường, rất nhiều các giáo sư, phó giáo sư chưa có phòng làm việc riêng, nhiều trường chưa có giảng đường, phòng học, chưa có khu hành chính cố định... Tuy nhiên, nhân tố này cũng có thể có tác động khác nhau đến động lực làm việc của GV tại các trường ĐH công và tư do mỗi trường có các điều kiện cơ sở vật chất khác nhau.

Tính chất công việc

Tính chất công việc cũng có thể ảnh hưởng khác

nhau tới động lực làm việc của GV ở trường công và trường tư. Bởi vì, các trường tư chế độ về hợp đồng lao động có thể dẫn đến mức độ ổn định thấp hơn trường công, vì vậy nhân tố này có thể tác động yếu hơn tới động lực làm việc của GV [5].

Sự trao quyền và nhiệm vụ

Nếu GV nhận thức được, tổ chức luôn ghi nhận những đóng góp của họ, luôn coi trọng vị trí, vai trò của họ trong tổ chức thì họ sẽ cảm thấy thực sự được coi trọng và sẽ phấn đấu nhiều hơn. Việc tin tưởng và trao quyền sẽ không chỉ tác động mạnh mẽ tới những thành viên có thành tích tốt hay có những sáng tạo trong công việc mà còn kích thích những GV chưa đạt được điều đó bị kích thích và thúc đẩy họ cố gắng hơn nữa. Ở các trường tư, do có sự tự chủ cao nên có thể linh hoạt trong sự trao quyền và nhiệm vụ, vì vậy nhân tố này có thể tác động mạnh mẽ hơn tới động lực làm việc của GV.

Danh tiếng của trường

Danh tiếng của trường ĐH nơi GV công tác cũng là một nhân tố ảnh hưởng rất lớn tới GV có cảm thấy gắn bó với trường hay không, có tự hào vì được công tác tại trường đó hay không. Kasser & Ryan (1996) đánh giá, danh tiếng của trường ĐH ảnh hưởng tới danh tiếng của GV [6]. GV có xu hướng làm việc hăng say khi được công tác tại trường ĐH danh tiếng hoặc muốn chuyển đến làm việc tại các trường ĐH danh tiếng vì danh tiếng và hình ảnh cá nhân (Wenying Ma, 2012) [7].

i) Sự coi trọng của xã hội

Biểu hiện của nhân tố này thể hiện ở các điểm: GV được đề cao trong các mối quan hệ xã hội, những chính sách của nhà nước đề cao vai trò của GV, tạo nên truyền thống gia đình, dòng họ... Nhân tố này ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc của GV tại các trường ĐH ngoài công lập, ảnh hưởng tới sự gắn bó của họ với nhà trường, với công việc..., và không giống nhau giữa trường công và trường tư.

Thực trạng động lực làm việc của GV các trường ĐH Việt Nam

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm học 2019-2020, số lượng GV trong các cơ sở giáo dục ĐH là 73.132 người, giảm 180 người so với năm 2018-2019. Trong đó, số lượng GV có trình độ tiến sĩ là 21.977 người (chiếm 30,05%) [2]. Tỷ lệ này còn chưa đạt mục tiêu đặt ra tại Nghị quyết số 14/2015/NQ-CP của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục ĐH Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020.

Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ GV vẫn còn chưa

cao khi nhiều người không có đề tài nghiên cứu, chưa có bài báo đăng trên tạp chí khoa học trong nước và nước ngoài, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế...

Cùng với hoạt động giảng dạy, hoạt động NCKH được coi là một trong 2 nhiệm vụ quan trọng nhất của cán bộ GV. Tuy nhiên, số lượng GV NCKH đến nay chưa nhiều.

Thực tiễn cho thấy, hiện nay ngoài các trường có phong trào NCKH sôi nổi, GV tích cực tham gia vẫn còn tồn tại tâm lý e ngại thiếu tự tin trong triển khai các hoạt động khoa học công nghệ, còn nhiều GV còn thiếu nhiệt huyết, tâm huyết trong NCKH, nhiều người còn tâm lý thực hiện hoạt động theo nghĩa vụ phải hoàn thành, chưa thực sự nhận thức được vai trò và lợi ích của hoạt động NCKH.

Bên cạnh đó, ở các trường ĐH GV có độ tuổi còn trẻ, bắt đầu tham gia các hoạt động NCKH, học tập nâng cao trình độ ở các bậc học thạc sĩ, tiến sĩ, do đó, đa số trong số họ còn thiếu kinh nghiệm trong NCKH. Mặt khác, nhiều cán bộ, GV còn có hạn chế trong các kỹ năng NCKH như lựa chọn các phương pháp nghiên cứu, cách thức triển khai nghiên cứu, phương pháp phân tích số liệu thống kê, tổng hợp báo cáo, bài viết...

Nhiều GV đều có tâm lý tham gia cho nghĩa vụ, chưa thấy được thực sự những lợi ích có được từ NCKH, như việc NCKH còn phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nâng cao chất lượng giảng dạy, đảm bảo tính toàn diện trong công việc của GV.

Động lực để phát huy vai trò đội ngũ GV trong giáo dục, đào tạo là hệ thống các yếu tố thúc đẩy GV tích cực tự học, tự nghiên cứu, nâng cao trình độ mọi mặt, nhất là trình độ giảng dạy và NCKH theo nhiệm vụ được phân công. Thế nhưng, động lực làm việc của GV còn có những vấn đề cần giải quyết, đó là:

* *Thu nhập của đội ngũ GV thấp*, nhưng áp lực của yêu cầu về giảng dạy và NCKH ngày một cao. Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc như sau: “Tổng quỹ thời gian làm việc của GV trong một năm học để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác trong nhà trường là 1.760 giờ sau khi trừ số ngày nghỉ theo quy định”.

Căn cứ quy định cụ thể về việc thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ để quy ra tổng quỹ thời gian làm việc của GV trong một năm học là 1.760 giờ (giờ hành chính). Trong một năm học, mỗi GV đều phải thực hiện nhiệm vụ: giảng dạy (270 giờ chuẩn, trong đó, giờ chuẩn trực tiếp trên lớp chiếm tối thiểu 50% định

mức quy định), NCKH (ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học), học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác trong nhà trường với tổng quỹ thời gian làm việc trong một năm học là 1.760 giờ.

Quy định này khiến GV không còn thời gian để làm nghiên cứu khác. Ngoài ra, việc nâng hạng, nâng bậc lương còn dẫn đến hiện tượng cào bằng. Các cơ sở giáo dục không thể thực hiện chế độ khuyến khích, thu hút người có tài, có trình độ cao đến làm việc nếu vẫn tiếp tục bị “áp” cơ chế tiền lương, thang bảng lương hiện hành.

** Một số GV ở các trường còn khó khăn về đời sống vật chất không tâm huyết với nghề, phải bỏ nghề, tìm việc làm khác vì gánh nặng tài chính, kinh tế của gia đình không phải là hiếm. Ở một số nơi, các trường học vẫn thiếu trang thiết bị dạy học như: Máy chiếu, máy tính, tranh ảnh minh họa, thiết bị thí nghiệm... để cho đội ngũ GV thực thi nhiệm vụ. Công tác bồi dưỡng GV còn chưa hiệu quả.*

Bên cạnh đó, nhiều hoạt động giáo dục lồng ghép, thanh tra, kiểm tra, dạy chuyên đề, tập huấn, các cuộc thi, kiêm nhiệm các công việc khác trong trường khiến GV cảm thấy quá tải, mệt mỏi... Những biểu hiện nêu trên đã tác động tiêu cực đến tâm lý, tình cảm, hạn chế sức cống hiến, sự sáng tạo của đội ngũ GV làm cho chất lượng, hiệu quả trong giáo dục, đào tạo chưa tương xứng với vai trò của họ.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng động lực làm việc của GV ĐH ở Việt Nam hiện nay

- Động lực làm việc nói chung của GV trong các trường ĐH ở nước ta hiện nay chưa cao, chỉ trên mức trung bình không đáng kể. Vì vậy, cần thiết phải có một nghiên cứu để chỉ ra các giải pháp có tính thực tiễn cao nhằm tăng cường động lực làm việc cho GV tại các trường ĐH này.

- Khi đo lường động lực làm việc theo 3 khía cạnh biểu hiện thì, hiện nay, động lực làm việc của GV trong các trường ĐH ở nước ta biểu hiện qua khía cạnh nhận thức đang ở mức cao nhất và thấp nhất là động lực làm việc ở khía cạnh hành vi.

- Các hành vi nghề nghiệp của GV chưa được thúc đẩy mạnh mẽ bởi nhận thức và thái độ dẫn đến các hành vi có thể chưa phải là tự nguyện, chưa được thúc đẩy mạnh mẽ từ các nhân tố bên trong của GV. Nhận thức và thái độ của GV trong các trường ĐH Việt Nam đối với các hoạt động nghề nghiệp là tương đối rõ nét nhưng hành vi thực hiện các hoạt động nghề nghiệp lại tương đối thấp. Nguyên nhân của vấn đề này có thể được giải thích bằng lý thuyết kỳ vọng của Vroom,

Porter & Lawler..., nghĩa là động lực thực hiện hành vi có thể đang chịu tác động tiêu cực từ các nhân tố thuộc về tổ chức như: môi trường làm việc, cơ sở vật chất, chế độ đãi ngộ hay thái độ thành tích của người học...

Tuy nhiên, theo tác giả, vấn đề này có thể sẽ thay đổi theo hướng tích cực trong tương lai không xa bởi hai lý do chính: 1) Bản thân các trường ĐH ở nước ta hiện nay đã tích lũy được một lượng không nhỏ kinh nghiệm và tư bản, đó là tiền đề cho việc tạo ra một cơ chế vận hành mới với những điều kiện tốt nhất giành cho GV. Bên cạnh đó, các nhà trường cũng đã ý thức được vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ GV đối với chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy, các trường sẽ phải thực hiện nhiều chính sách về nhân lực hơn nhằm thực hiện chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ GV đáp ứng mục tiêu dài hạn của nhà trường trong tương lai. 2) Bộ Giáo dục và Đào tạo đã và đang cho tiến hành thí điểm thực hiện tự chủ tài chính đối với một số trường công lập (chẳng hạn như trường ĐH Mở Hà Nội, ĐH Kinh tế quốc dân, ĐH Thủy Lợi,...). Khi đó, cơ chế hoạt động tự chủ của các trường này cũng trở nên linh hoạt hơn, tính ổn định của GV tại các trường công lập nhưng tự chủ về tài chính cũng giảm xuống. Do đó, dòng chảy GV từ trường tư sang trường công vì mục đích an toàn, ổn định..., sẽ giảm nhiệt. Khi đó, GV thay vì so sánh, thay vì kỳ vọng chuyên về trường công, thì nay sẽ dồn mọi tâm sức để cống hiến cho sự nghiệp tại trường tư, và khi đó có thể hành vi nghề nghiệp sẽ tương xứng với nhận thức và thái độ.

2.5. Đề xuất một số giải pháp tăng cường động lực làm việc cho GV trong các trường ĐH ở Việt Nam

Cải cách chính sách đãi ngộ về vật chất

- Trong xu thế mới, các trường cần phải thay đổi chính sách đãi ngộ về vật chất bằng cách, hoặc là tăng lương cơ bản lên cao hơn hoặc là phải tạo ra thêm công ăn việc làm cho GV để họ tăng nguồn thu, chẳng hạn: Đẩy mạnh nghiên cứu ứng dụng cho doanh nghiệp, mở các chương trình đào tạo ngắn hạn cấp chứng chỉ, đa dạng hóa chương trình đào tạo và ngành đào tạo, tham gia các dự án nghiên cứu... Tuy nhiên, theo tác giả, lương là một khoản thu nhập có tính chất ổn định cao, nó chỉ có tác dụng tới động lực làm việc của người lao động trong khoảng thời gian trước và sau thời điểm tăng lương mà thôi. Do vậy, các nhà trường cần quan tâm nhiều hơn tới các khoản tiền thưởng và cơ chế nâng lương trước hạn để có được những lực

thúc đẩy mạnh mẽ và liên tục hơn.

- Chính sách về tiền thưởng và nâng lương trước hạn. Tác giả đề xuất, các trường nên đưa ra các hình thức thưởng khác nhau, không nhất thiết phải theo dịp lễ tết, theo định kỳ, mà cần phải theo thành tích để có tính chất động viên kịp thời. Mức thưởng cũng cần xem xét đến thành tích làm việc của GV để có tính ghi nhận đối với người có thành tích tốt và tạo ra sự kích thích với người thiếu nỗ lực. Về cơ chế nâng lương trước hạn, các nhà trường cũng cần có các quy định về xét nâng lương trước hạn bằng việc ghi nhận thành tích công tác.

- Hiện nay, trong các trường ĐH thì văn hóa gia đình biểu hiện tương đối rõ nét, khoảng cách quyền lực giữa cấp trên và cấp dưới không khác biệt nhiều, lợi ích kinh tế của GV giữ chức vụ quản lý không quá cao so với GV thuần túy. Điều này là rất tốt cho một môi trường làm việc hòa đồng, thân thiện nhưng nó lại không tăng cường được động lực cho GV làm công tác quản lý (Bộ môn, Khoa, Viện...). Một vấn đề nữa là, ở các trường ĐH hiện nay đang thiếu các quy trình cụ thể, rõ ràng cho việc quy hoạch cán bộ, bổ nhiệm, thăng tiến..., dẫn đến tâm lý bằng lòng, không cầu tiến trong nhiều GV. Do vậy, các nhà trường cũng cần có lộ trình cho việc quy hoạch, bổ nhiệm, thăng tiến..., đi kèm với đó là các lợi ích tăng thêm khi đảm nhiệm các chức vụ quản lý, trong khi vẫn duy trì khoảng cách quyền lực thấp.

- Các nhà trường cần có những chính sách phúc lợi đa dạng hơn, linh hoạt hơn và cụ thể hơn. Đối với các nhà trường đã có tiềm lực về kinh tế mạnh có thể xem xét đến việc hỗ trợ GV mua nhà, mua xe..., thông qua việc vay lương chẳng hạn.

2.6. Xây dựng một môi trường học thuật chuyên nghiệp, dân chủ và thân thiện

- Để tạo ra sự chuyên nghiệp, các nhà trường cần sớm triển khai các bản mô tả công việc của các vị trí công việc trong Trường, Khoa, Bộ môn..., mô tả chức năng, nhiệm vụ của các chức danh, mô tả mối quan hệ giữa các chức danh.

- Các nhà trường cần quan tâm nhiều hơn đến hoạt động của tổ chức Công đoàn trường và công tác Đoàn, công tác phát triển Đảng cho GV đặc biệt là GV trẻ (vấn đề này hiện nay ít được quan tâm tại các trường ngoài công lập). Các tổ chức này mang đến đời sống tinh thần cho GV trở nên phong phú hơn, qua những hoạt động phong trào, hoạt động thăm hỏi, hiếu, hi..., GV thấy được sự quan tâm của nhà trường, sự quan tâm của đồng nghiệp và họ sẽ cảm thấy hạnh phúc hơn

khi làm việc tại nhà trường.

- Hàng năm nên tổ chức tối thiểu 4 chương trình giao lưu cho cán bộ trong các Bộ môn, Khoa, Viện..., trong các nhà trường gắn với 4 sự kiện quan trọng trong năm là: ngày Nhà giáo Việt Nam (20/11), kỷ niệm ngày thành lập trường, tất niên tổng kết cuối năm, và kết thúc năm học kết hợp tổ chức du lịch cho cán bộ, GV.

- Công tác thi đua, khen thưởng bằng những hình thức tác động vào tinh thần của GV cũng cần được đặc biệt quan tâm. Các trường ĐH nên tổ chức vinh danh cho GV, cán bộ và gia đình họ về những đóng góp của họ cho nhà trường, cho sự nghiệp giáo dục vào ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11 hoặc trong các sự kiện quan trọng của cuộc đời họ thông qua bằng khen, giấy khen, ki niệm chương, huy hiệu, quà tri ân...

- Các nhà trường nên xây dựng bộ quy tắc ứng xử trong môi trường giáo dục ĐH, trong đó, mô tả chi tiết các hành vi ứng xử giữa GV với GV, giữa GV với SV, giữa GV với cán bộ..., để tạo ra một môi trường giáo dục lành mạnh và chuyên nghiệp.

2.7. Quan tâm tới các điều kiện làm việc của GV

- Xây dựng và thiết kế các phòng học theo một tiêu chuẩn đồng bộ về trang thiết bị dạy và học. Phòng học nên đầy đủ bảng viết phấn hoặc bút, máy chiếu, màn chiếu, máy tính, hệ thống âm thanh, bàn ghế, nếu có thể thì có thêm bảng điện tử có khả năng kết nối máy chiếu, máy tính và tương tác trực tiếp để GV có thể cung cấp nhiều hơn các dẫn chứng, các ví dụ, trực quan, sinh động hơn tới người học.

- Tập trung đầu tư cho Thư viện – Học liệu để hỗ trợ GV, SV trong việc tìm kiếm tài liệu cũng như tạo không gian làm việc, học tập hiệu quả ngoài lớp học. Thư viện cần rộng rãi, yên tĩnh, đa dạng về danh mục sách, tài liệu, và sắp xếp khoa học kết hợp với công cụ tìm kiếm thuận tiện, các trường cần xây dựng thư viện điện tử để tăng lợi ích cho SV và GV.

- Tạo ra các phòng hội thảo, phòng tự đọc, phòng tự học..., để GV có không gian làm việc, trao đổi với nhau và trao đổi, hướng dẫn SV.

- Xây dựng và mua sắm các trang thiết bị cho phòng thực hành, phòng thí nghiệm, mua các mô hình ảo để SV thực hành thực tế...

- Xây dựng hoặc tạo không gian vui chơi giải trí cho GV, SV như: sân bóng đá, bóng chuyền, bóng rổ, bể bơi, bóng bàn, cà phê, vườn hoa, phòng gym, yoga..., nhằm nâng cao thể chất và tinh thần cho GV.

- Đầu tư xây dựng nhà ăn và đảm bảo các điều kiện

về vệ sinh an toàn thực phẩm cho cán bộ, công nhân viên, GV và SV nhà trường. Ngoài ra, nên có không gian để GV nghỉ ngơi buổi trưa...

- Nên xây dựng phòng truyền thống của trường hoặc lồng ghép vào không gian của hội trường lớn của trường. Nơi đây sẽ trưng bày những thành tựu, những kết quả, những con người..., gắn với suốt chiều dài lịch sử hình thành và phát triển của nhà trường.

- Có bộ phận phụ trách việc quản trị cơ sở vật chất cho nhà trường. Đảm bảo sự vận hành tốt, không bị hỏng hóc, không bị mất mát...

2.8. Nâng cao nhận thức của GV về vai trò, trách nhiệm của bản thân với công việc

* *Đối với GV*: Bộ Giáo dục đã có qui định chuẩn hóa đối với GV ĐH về trình độ đào tạo, bồi dưỡng; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, đó là những quy định chung, các trường cần làm rõ, giải thích, đưa ra lộ trình cụ thể để yêu cầu GV của mình thực hiện đáp ứng tối thiểu là đúng lộ trình. Để GV đáp ứng tốt các yêu cầu nghề nghiệp này, cần thiết các nhà trường phải tạo ra các điều kiện thuận lợi nhằm hỗ trợ GV thực hiện nghiêm túc, hăng say.

Về trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học, NCKH, học vị..., các nhà trường cần phải đưa ra yêu cầu cụ thể, phù hợp, có kế hoạch, có lộ trình để GV xác định được rõ các mục tiêu cần đạt được và khi đó họ mới có kế hoạch phấn đấu, thực hiện nhằm đáp ứng nhu cầu đó. Bên cạnh đó, các nhà trường cũng cần tạo ra các chính sách hỗ trợ kịp thời, phù hợp để GV có điều kiện tốt nhất đáp ứng được các yêu cầu đó.

- Thiết lập các chính sách hỗ trợ GV thì các nhà trường cũng cần thường xuyên đánh giá tiến độ, mức độ thực hiện của GV qua các năm và có các hình thức ghi nhận kịp thời, xứng đáng nhằm kích thích GV mạnh mẽ hơn.

- Duy trì và khơi dậy đam mê nghề nghiệp cho GV:

Các trường ĐH cần tạo ra môi trường đủ hấp dẫn để thu hút GV, cần tạo ra các chính sách khen thưởng cả về vật chất và tinh thần để ghi nhận kịp thời thành tích làm việc của GV.

Bên cạnh đó, các nhà trường cũng cần đưa ra các hỗ trợ để giúp GV thỏa mãn sự đam mê và cần đưa ra các mục tiêu mới để duy trì động lực của GV.

Khơi dậy đam mê nghề nghiệp cho GV thông qua thành tích học tập của SV, bởi vì, sự thành công của SV là niềm tự hào cho GV, khích lệ GV tiếp tục phấn đấu và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

Giáo dục ý thức trách nhiệm của GV:

Các nhà trường ĐH muốn tăng cường động lực

làm việc cho GV thông qua ý thức trách nhiệm của GV thì cần tiến hành thực hiện một số công việc sau:

Thứ nhất: Các nhà trường cần có mục tiêu, sứ mệnh, triết lý hoạt động rõ ràng và điều quan trọng là phải lan tỏa được chúng tới các GV. Hiện nay, theo thực hiện theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng trường ĐH thì các trường đều đã có mục tiêu, sứ mệnh và triết lý hoạt động rõ ràng.

Thứ hai: Các nhà trường cần có cách quản lý thời gian lên lớp của GV một cách hợp lý hơn để họ không có cảm giác bị quản lý quá chặt chẽ và cứng nhắc.

Hiện nay, các trường đều sử dụng phương pháp quản trị thời gian và các công cụ hành chính để quản lý thời gian lên lớp của GV như: quét thẻ, vân tay cho việc ra và vào giờ lên lớp kết hợp với thanh tra hành lang.

Thứ ba, đặc trưng công việc của người GV là hai hoạt động giảng dạy và NCKH. Trong đó, hoạt động NCKH nhằm giúp củng cố hoạt động giảng dạy, khám phá những tri thức mới. Bên cạnh đó, năng lực NCKH cũng đánh giá vị thế của người GV và đánh giá chất lượng của một trường ĐH. Các nhà trường cần đưa ra quản trị về số giờ chuẩn NCKH, cần có các chính sách động viên nhằm kích thích việc NCKH của GV, phải để cho GV thấy được mình phải có trách nhiệm trong việc NCKH và việc đó gắn liền với uy tín, danh tiếng, quyền lợi của mình.

Thứ tư, trách nhiệm cần phải đi kèm với quyền lợi, khi các nhà trường tăng trách nhiệm của GV thì cần thiết phải có những chính sách đãi ngộ tương xứng với những yêu cầu và trách nhiệm đó. Việc ghi nhận giờ lên lớp, giờ chuẩn, giờ NCKH, đánh giá của SV..., phải được sử dụng làm căn cứ để đưa ra các hình thức và mức độ thưởng, phạt đối với GV, qua đó, GV sẽ thấy được sự ghi nhận của nhà trường với những nỗ lực của mình và phấn đấu nhiều hơn nữa.

Nâng cao thái độ và thành tích học tập của SV

Để nâng cao thái độ học tập cho SV ngày càng tích cực hơn thì ngoài những công cụ hành chính mang tính chất ép buộc mà các trường vẫn làm theo lối mòn như: quy định về điểm danh, bài tập ở nhà, kiểm tra quá trình, thuyết trình trên lớp..., thì các trường ĐH cũng cần tính tới việc tổ chức các hoạt động phong trào nhằm cổ vũ tinh thần cho SV như: thành lập các câu lạc bộ sinh hoạt, trao đổi về học tập như, câu lạc bộ tiếng anh (ngoại ngữ), câu lạc bộ nhà quản trị doanh nghiệp tương lai, câu lạc bộ kỹ sư tin học trẻ, câu lạc bộ SV đam mê NCKH... Những câu lạc bộ này sẽ sinh hoạt chủ yếu trong lĩnh vực học tập về các môn học của các ngành mà SV theo học. SV tham gia

các câu lạc bộ sẽ có các ưu tiên trong đánh giá hạnh kiểm, trong các hoạt động phong trào...

Khuyến khích sự tham gia, đóng góp của GV vào xây dựng và phát triển nhà trường

Thứ nhất: Các nhà trường ĐH phải xác định tỷ lệ phân trăm cổ phần, loại cổ phần sẽ dùng để bán hoặc thưởng cho GV sở hữu sao cho đảm bảo quyền kiểm soát của giới chủ đối với các hoạt động của nhà trường.

Thứ hai: Các nhà trường ĐH cần đưa ra căn cứ để xác định mức cổ phần, loại cổ phần mà một GV có thể nắm giữ: có thể dựa vào thâm niên công tác, vị trí làm việc, những thành tích đóng góp cho nhà trường...

Thứ ba: Các nhà trường ĐH phải đưa ra các hình thức chuyển giao thông qua: mua bán, trao tặng, hay ủy quyền..., và phải đảm bảo không trái với các quy định của pháp luật.

Thứ tư: Các nhà trường ĐH cần cho GV thấy những lợi ích mà họ có thể nhận được từ việc sở hữu cổ phần và nó có ý nghĩa gì với sự phát triển của nhà trường, với sự nghiệp của GV...

3. Kết luận

Động lực làm việc của GV ĐH được sinh ra từ nhu cầu, nhu cầu làm xuất hiện mục tiêu bên trong người GV, khi đó động lực làm việc được hiểu là sự khao khát và tự nguyện của người GV trong việc thực hiện các hành vi nghề nghiệp nhằm đạt được mục tiêu của mình trong sự phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp và với mục tiêu của tổ chức. Động lực làm việc của GV ĐH được biểu hiện qua các khía cạnh là nhận thức,

thái độ và hành vi. Khi người GV nhận thức được nhu cầu, mục đích cần được thỏa mãn, cần đạt được thì thái độ, cảm xúc của họ sẽ phản ứng tạo ra trạng thái căng thẳng, thái độ cảm xúc càng rõ nét thì càng dẫn đến thực hiện các hành vi nhằm đạt được mục đích và thỏa mãn nhu cầu trở nên mạnh mẽ hơn.

Tài liệu tham khảo

1 Cảnh Chí Hoàng, *Tạo động lực làm việc của GV các trường ĐH*, Tạp chí Tài chính online. Link: <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/tao-dong-luc-lam-viec-cua-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-300964.html>. Truy cập ngày 25/2/2022.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Số liệu thống kê giáo dục ĐH năm học 2019 - 2020*. Link: <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=7389>. Truy cập ngày 8/4/2022.

3. Nguyễn Văn Lượ (2013), *Động cơ giảng dạy của GV ĐH*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, ĐH Quốc gia Hà Nội.

4. Thủ tướng chính phủ (2010), Điều lệ trường ĐH, Hà Nội, Việt Nam.

5. Thủ tướng chính phủ (2014), Điều lệ trường ĐH, Hà Nội, Việt Nam.

6. Kasser, T., Ryan, R. M. (1996), "Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, pp. 80-87.

7. Wenying, Ma. (2012), *Factors affecting the Motivation of TEFL Academics in Higher Education in China*, Queensland University of Technology.

PHÁT TRIỂN TOÀN DIỆN CON NGƯỜI VIỆT NAM TRONG TÌNH HÌNH MỚI THEO QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Lưu Thị Hà*

ABSTRACT

In this article, the author contributes to clarifying the views of the Communist Party of Vietnam on the human development in the innovation period. Accordingly, in addition to the better and better implementation of social policies – policies towards people, the view of linking economic goals with social goals, linking economic growth with the implementation of social justice in the community. Step by step development are core ideas, reflecting the Party's new awareness of human development.

Keywords: *development, social policy, social justice*

Received: 20/04/2022; Accepted: 18/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Trong xã hội hiện đại, nguồn tài nguyên, của cải đích thực và quý giá nhất của mỗi quốc gia chính là con người của quốc gia đó. Vì vậy, mục đích phát triển kinh tế - xã hội, xét đến cùng, phải vì con người, tạo môi trường thuận lợi để con người có cuộc sống hạnh phúc, có sức khỏe và có cơ hội phát huy mọi năng lực sáng tạo. Tuy nhiên, trên thực tế, không phải quốc gia nào cũng nhận thức một cách đúng đắn, đầy đủ và từ đó, dành mọi nỗ lực để hiện thực hoá điều này. Mục tiêu phát triển toàn diện con người có thực hiện được hay không, đạt tới mức độ nào, ngoài việc dựa trên sự phát triển về kinh tế, còn tùy thuộc đáng kể vào bản chất của chế độ chính trị cũng như sự nhận thức của lực lượng lãnh đạo xã hội về vị trí, vai trò của con người trong sự phát triển xã hội. Hiện nay, phát triển bền vững được xác định là chiến lược ưu tiên hàng đầu của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Một trong những cơ sở, nền tảng quan trọng nhất để thực hiện chiến lược phát triển đó là nguồn lực con người.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về con người

Lịch sử phát triển xã hội đã chứng minh, trong mọi giai đoạn, con người là yếu tố đóng vai trò quyết định sự phát triển theo chiều hướng tiến bộ của xã hội. Các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác đã hoàn toàn đúng khi khẳng định rằng, sự phát triển của xã hội không phải do bất kỳ một lực lượng siêu nhiên nào, mà chính con người đã sáng tạo nên lịch sử của mình - lịch sử xã hội loài người.

Theo quan niệm duy vật về lịch sử, sự phát triển của xã hội loài người từ trước đến nay (và tiếp tục sau này), suy cho cùng, được quyết định bởi sự phát triển của lực lượng sản xuất. Trong cấu trúc của lực lượng sản xuất, con người không chỉ là một bộ phận cấu thành cơ bản mà hơn thế, còn đóng vai trò đặc biệt quan trọng - kết nối các yếu tố khác với nhau để chúng phát huy tác dụng. Với tính cách một thành tố của lực lượng sản xuất, con người vừa là chủ thể sáng tạo và “tiêu dùng” sản phẩm của sản xuất, vừa là một nguồn lực đặc biệt của quá trình sản xuất. V.I. Lênin hoàn toàn đúng khi ông coi “lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động”(1). Thực tế cho thấy, lao động của con

* ThS. Khoa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Kỹ thuật quân sự

người không chỉ cải biến tự nhiên, mà còn cải biến chính bản thân con người và các quan hệ giữa con người với con người. Ph. Ăngghen đã khẳng định: “Lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống loài người”(2). Như vậy, con người và xã hội loài người tồn tại, phát triển được không phải là nhờ vào một sức mạnh thần bí, vô hình nào từ bên ngoài, mà chính là do hoạt động sản xuất vật chất. Đồng thời, đây cũng là cơ sở cho các hoạt động trong đời sống tinh thần của con người. Trong các cuộc cách mạng xã hội, con người luôn đứng ở vị trí trung tâm, là lực lượng tiến hành cuộc đấu tranh đưa xã hội sang một giai đoạn phát triển mới, tiến bộ hơn. Đó chính là vai trò tích cực của nhân tố con người trong phát triển lịch sử thông qua quá trình thay thế hợp quy luật hình thái kinh tế - xã hội này bằng hình thái kinh tế - xã hội khác cao hơn. Nói cách khác, thông qua quá trình đó, con người đã sáng tạo, “viết nên” lịch sử của mình, của xã hội loài người. Có thể thấy nhân tố con người đóng vai trò cực kỳ to lớn trong lịch sử phát triển của nhân loại. *Một mặt*, trong toàn bộ các nhân tố hợp thành cơ thể xã hội, con người luôn đứng ở vị trí trung tâm; *mặt khác*, trong hệ thống động lực thúc đẩy lịch sử xã hội phát triển, con người là động lực cơ bản, quan trọng nhất và đóng vai trò quyết định.

Trong lịch sử tư tưởng Việt Nam, cũng đã có nhiều nhà tư tưởng lớn sớm nhận rõ và luôn đề cao vai trò của con người, của quần chúng nhân dân. Chẳng hạn, Nguyễn Trãi đã từng ví sức dân như nước, đầy thuyền cũng là dân, lật thuyền cũng là dân. Vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và kế thừa những giá trị tinh hoa trong truyền thống tư tưởng của dân tộc về con người, trong suốt tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, đặc biệt là trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi con người là vốn quý nhất. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định, trong bầu trời không có gì quý bằng nhân dân, trong thế giới không gì mạnh bằng lực lượng đoàn kết của toàn dân. Quan điểm

đó thể hiện sự tin tưởng của Đảng và của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào sức mạnh vô địch, tuyệt đối của quần chúng nhân dân - những người làm nên lịch sử của dân tộc. Thực tế cho thấy, những thắng lợi to lớn, những thành tựu vẻ vang của cách mạng Việt Nam giành được trong công cuộc đấu tranh bảo vệ Tổ quốc và xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa luôn gắn liền với vai trò của quần chúng nhân dân, với phương thức phát huy, sử dụng nguồn lực con người một cách đúng đắn và hiệu quả của Đảng.

2.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển toàn diện con người

Nhận thức rõ vai trò to lớn của nguồn lực con người, trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa vì “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhấn mạnh đến nguồn lực con người, coi đó là nguồn lực nội sinh quan trọng nhất cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Tư tưởng phát triển con người, thường xuyên chăm lo cho hạnh phúc của mỗi người, mỗi gia đình luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam đặt lên hàng đầu. Điều này hoàn toàn phù hợp với tôn chỉ của Đảng được xác định ngay từ khi mới thành lập và giữ vững trong suốt tiến trình lãnh đạo cách mạng: ngoài lợi ích của giai cấp, của nhân dân, của dân tộc, Đảng Cộng sản Việt Nam không có lợi ích nào khác. Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, đặc biệt là trong công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, Đảng ta đã nhận thức, bổ sung và phát triển ngày càng đầy đủ hơn, đúng đắn hơn những tư tưởng sâu sắc, có ý nghĩa chỉ đạo và định hướng về vấn đề phát triển con người trong lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Bao trùm toàn bộ đường lối, các chính sách, biện pháp phát triển kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội của Đảng là quan điểm vừa mang tính khoa học, vừa chứa đựng ý nghĩa nhân văn sâu sắc - quan điểm coi con người là mục tiêu, đồng thời là động lực của sự phát triển xã hội. Thực tiễn của đất nước đã chứng minh, phát triển con người là thành tựu quan trọng, nổi bật

nhất trong công cuộc đổi mới ở Việt Nam suốt 35 năm qua.

Trong thời kỳ đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã nhận thức sâu sắc vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tố con người với tính cách động lực của sự phát triển xã hội, của sự nghiệp xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa. Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của con người trong tiến trình xây dựng xã hội mới, Đảng ta đã khẳng định rằng, nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là con người Việt Nam; rằng, nhân tố con người chính là nguồn sức mạnh nội sinh của dân tộc Việt Nam. Có thể khẳng định rằng, đường lối phát triển kinh tế - xã hội của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới thực sự xuất phát từ con người, vì mục tiêu phát triển con người. Thực vậy, đường lối đổi mới và phát triển kinh tế với một loạt nội dung lớn: thực hiện nhất quán chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần với các hình thức sở hữu đa dạng, xoá bỏ triệt để cơ chế tập trung, quan liêu, bao cấp và chuyển sang thực hiện cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, có sự quản lý của Nhà nước,... là những biện pháp tích cực để giải phóng sức sản xuất của xã hội, phát huy mọi tiềm năng và sức sáng tạo của mọi tầng lớp nhân dân nhằm thúc đẩy nền kinh tế của đất nước phát triển. Đến lượt mình, sự phát triển và tăng trưởng ổn định của nền kinh tế chính là cơ sở, nền tảng vững chắc cho việc thực hiện một mục tiêu xã hội lớn hơn, nhân văn hơn - đó là sự phát triển toàn diện của con người, vì cuộc sống ngày càng tốt đẹp và hạnh phúc của toàn thể nhân dân, trước hết là nhân dân lao động.

Trong *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định dứt khoát rằng, chế độ xã hội chủ nghĩa là chế độ xã hội «do nhân dân lao động làm chủ», «con người được giải phóng khỏi áp bức, bóc lột bất công, làm theo năng lực, hưởng theo lao động, có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc, có điều kiện phát triển toàn diện cá nhân». Vì thế, phương hướng và mục tiêu lớn nhất của các chính sách xã hội, như Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ, là "... phát huy nhân tố

con người trên cơ sở đảm bảo công bằng, bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ công dân, kết hợp tốt tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội, giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần, giữa đáp ứng các nhu cầu trước mắt với chăm lo lợi ích lâu dài, giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội"(3).

Nhận thức mới của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển con người được thể hiện một cách trực tiếp, tập trung và sâu sắc hơn nữa qua quan điểm về sự gắn kết phát triển kinh tế với phát triển xã hội, gắn tăng trưởng kinh tế với thực hiện công bằng xã hội. Kinh nghiệm rút ra từ thực tiễn của nhiều nước, nhất là các nước đang phát triển cho thấy, với họ, tăng trưởng kinh tế là nhiệm vụ tối hậu và mọi biện pháp đều hướng vào việc thực hiện cho được mục tiêu này. Mong muốn thoát khỏi tình trạng đói nghèo và lạc hậu đã thúc đẩy nhiều quốc gia chậm phát triển tham gia vào cuộc đua tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, sự tuyệt đối hoá nhiệm vụ tăng trưởng kinh tế và tìm mọi cách để thực hiện điều đó bằng mọi giá đã khiến các nước này phải đối mặt với những vấn đề xã hội nghiêm trọng: sự mất cân đối giữa phát triển kinh tế với phát triển xã hội, trở thành con nợ lớn của các nước giàu, bất ổn định trong đời sống xã hội,... vốn là những nguy cơ tiềm tàng đe dọa sự phát triển bền vững. Mặc dù vẫn còn là một nước nghèo, song chúng ta không chủ trương phát triển và tăng trưởng kinh tế một cách thuần tuý, càng không phải bằng mọi giá. Như chúng ta đã biết, một nền kinh tế tri tri, nghèo nàn và không có tích lũy xã hội không thể mang lại sự no ấm, giàu có và phồn thịnh cho con người. Nhưng ngay cả trong điều kiện có nền kinh tế phát triển, chẳng hạn như ở nhiều nước tư bản có tiềm lực kinh tế, vấn đề phát triển con người cũng chưa hẳn đã được giải quyết một cách triệt để. Bởi điều này còn phụ thuộc đáng kể vào bản chất của chế độ chính trị, sự nhận thức về vai trò, vị trí của con người trong xã hội. Đối với một nước chủ động lựa chọn và kiên trì con đường phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa như Việt Nam, sự phát triển, tăng trưởng kinh tế, xét đến cùng, cũng là vì con người, hướng đến con người. Có thể khẳng định rằng, đường lối phát triển kinh tế - xã

hội của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới thực sự xuất phát từ con người, vì mục tiêu phát triển con người.

Trong các kỳ đại hội, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định quan điểm đứng đắn và khoa học đó. Gần đây nhất, tại Đại hội lần thứ XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định: “Phát triển con người toàn diện và xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc để văn hóa, con người Việt Nam thực sự trở thành sức mạnh nội sinh, động lực phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc”(4), cùng với đó phải “Xây dựng, phát triển, tạo môi trường và điều kiện xã hội thuận lợi nhất để khơi dậy... tài năng, trí tuệ, phẩm chất của con người Việt Nam là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước”(5). Cụ thể hơn, mục tiêu và phương hướng hành động trong giai đoạn 2016 - 2020 là: “Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Chú trọng hơn giáo dục đạo đức, nhân cách, năng lực sáng tạo và các giá trị cốt lõi, nhất là giáo dục tinh thần yêu nước, tự hào, tự tôn dân tộc, truyền thống và lịch sử dân tộc, ý thức trách nhiệm xã hội cho các tầng lớp nhân dân, nhất là thế hệ trẻ... Gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ, kỹ năng sống với giáo dục thể chất, nâng cao tầm vóc con người Việt Nam”(6).

Để phát triển nguồn nhân lực, đã có một số quốc gia đề ra mô hình và chính sách của riêng mình. Nước Mỹ rất coi trọng môi trường sáng tạo và khuyến khích phát triển nhân tài, bồi dưỡng và thu hút nhân tài trong nhiều lĩnh vực. Vì vậy, hiện nay Mỹ là một trong những nước có nhiều nhà khoa học hàng đầu thế giới trong nhiều lĩnh vực.

Ở Nhật Bản, giáo dục và đào tạo rất được chú trọng, Chính phủ coi đây là quốc sách hàng đầu. Theo đó, chương trình giáo dục đối với cấp tiểu học và trung học cơ sở là bắt buộc, tất cả học sinh trong độ tuổi từ 6 đến 15 tuổi được học miễn phí.

Kết quả là, tỷ lệ học sinh thi đỗ vào các trường đại học, cao đẳng ở nước này ngày càng nhiều. Nhật Bản trở thành một trong những cường quốc giáo dục của thế giới. Trong sử dụng và quản lý nhân lực, Nhật Bản thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên.

Tại Hàn Quốc, chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Chính phủ chủ trương xóa mù chữ cho toàn dân (1950). Phát triển giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học (1960); phát triển các trường dạy nghề kỹ thuật (1970); đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục và học suốt đời (2005). Nội dung chính của các chiến lược này đề cập tới sự tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu; nâng cao trình độ sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công; xây dựng hệ thống đánh giá và quản lý kiến thức, kỹ năng và công việc; xây dựng kết cấu hạ tầng thông tin cho phát triển nguồn nhân lực; xây dựng và phát triển thị trường tri thức...

2.3. Phát triển con người là thước đo của tiến bộ xã hội

Phát triển con người là mục tiêu của xã hội, là thước đo đánh giá sự tiến bộ xã hội. Thực tiễn 35 năm đổi mới cho thấy, việc giải quyết vấn đề phát triển con người ở nước ta được đánh giá có những chuyển biến tích cực và đạt những kết quả quan trọng: chỉ số phát triển con người (HDI), chất lượng đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần được nâng lên rõ rệt trong môi trường an toàn, lành mạnh... Sự phát triển, tăng trưởng ổn định của kinh tế đã tạo điều kiện cho việc thực hiện các mục tiêu xã hội, trong đó đáng chú ý nhất là sự tăng tiến liên tục và vững chắc của chỉ số HDI: năm 1985 đạt 0,590, năm 1990 đạt 0,620, năm 1995 đạt 0,672, năm 2000 đạt 0,711, năm 2005 đạt 0,733, năm 2007 đạt trên 0,75%. Theo báo cáo mới nhất của UNDP, Việt Nam hiện đã đứng trong nhóm các nước có HDI ở mức cao trên thế giới. Năm 2019, HDI của Việt Nam là 0,704, xếp thứ 117/189 quốc gia và vùng lãnh thổ, tăng 1

bậc so với năm 2018. Từ năm 1990 - 2019, giá trị HDI của Việt Nam đã tăng 45,8%, nằm trong số các nước có tốc độ tăng HDI cao nhất trên thế giới.

Điều đáng nói là, chỉ số HDI của Việt Nam đứng trên nhiều nước có GDP bình quân đầu người cao hơn Việt Nam. Chính sách xoá đói giảm nghèo tiếp tục được thực hiện có hiệu quả, “tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn nghèo đa chiều của cả nước đã giảm từ 9,88 cuối năm 2015 xuống dưới 3% vào năm 2020, bình quân giai đoạn 2016 - 2020 giảm trên 1,4%” (7). Bên cạnh đó, lĩnh vực giáo dục và đào tạo cũng có những thành tựu đáng kể, nhất là việc phổ cập giáo dục trung học cơ sở, sự phát triển của hệ thống giáo dục các cấp. “Chất lượng dân số từng bước được cải thiện, tuổi thọ trung bình đến năm 2020 ước đạt khoảng 73,7 tuổi, tăng so với năm 2015 (73,3 tuổi)” (8). Các kết quả đó cho thấy, ở nước ta, mức độ hưởng lợi của người dân từ sự tăng trưởng kinh tế ngày càng cao. Trong Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội XII và cơ đồ đất nước sau 35 năm đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định “Phát triển toàn diện con người Việt Nam đang từng bước trở thành trung tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội” (9).

Những kết quả to lớn và quan trọng đó trong lĩnh vực phát triển con người ở nước ta suốt thời gian qua, theo tác giả, mang nhiều ý nghĩa tích cực: một là, thể hiện một cách sinh động, hiện thực quan điểm của Đảng coi con người là mục tiêu của sự phát triển kinh tế - xã hội; hai là, phương thức đầu tư chiến lược phù hợp với xu thế phát triển của thời đại - đầu tư cho con người với tư cách nguồn lực cơ bản nhất của sự phát triển bền vững. Khía cạnh thứ hai này đặc biệt quan trọng, thể hiện sự sáng suốt và trách nhiệm to lớn với tương lai đất nước của Đảng ta trong bối cảnh khoa học ngày càng trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp và xu thế hiện thực hoá của kinh tế tri thức.

Như vậy, việc xác định yêu cầu bồi dưỡng nguồn lực con người như một nội dung cấu thành quan trọng trong chiến lược phát triển con người là rất đúng đắn và khoa học. Đây mạnh

công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh toàn cầu hoá, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế không thể không dựa vào nhân tố con người và do vậy, không thể không bắt đầu từ việc bồi dưỡng, phát triển con người Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực. Nhận thức sâu sắc vai trò và ý nghĩa lớn lao của việc bồi dưỡng và phát triển con người, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhất quán quan điểm mang tính định hướng chiến lược - đó là: nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam.

3. Kết luận

Có thể khẳng định, sự phát triển con người không chỉ là chăm lo cuộc sống vật chất và tinh thần ngày càng tốt hơn cho nhân dân với tư cách mục tiêu của sự phát triển xã hội, mà còn là bồi dưỡng toàn diện về thể chất, trí tuệ, đạo đức và nhân cách cho con người nhằm tạo tiền đề cho việc phát huy nguồn lực này với tư cách động lực quan trọng và căn bản nhất của sự phát triển bền vững. Đương nhiên, để con người có được sự phát triển toàn diện, từ đó tạo nên nguồn nhân lực có chất lượng cao cho xã hội không thể chỉ dựa vào giáo dục và đào tạo, mặc dù đây là giải pháp căn bản. Sự phát triển toàn diện của con người cũng như sự hiện hữu của nguồn nhân lực có chất lượng cao chỉ có thể là kết quả tổng hợp của một hệ thống các biện pháp kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội; đồng thời, đó còn là sản phẩm của sự nỗ lực, chung sức, đồng lòng và đầy trách nhiệm của nhiều cấp, nhiều ngành, của toàn xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. V.I.Lênin, Toàn tập, t.38, NXB Tiến bộ, Máxcova, 1977, tr430.
2. Mác và Ph.Ăngghen, Toàn tập, t.20, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1994
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, NXB Sự thật, Hà Nội, 1991, tr13.
- (4), (5), (6), (7), (8), (9). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr115-116, 116, 136-137, 43, 45, 65.

VAI TRÒ CỦA KỸ NĂNG MỀM ĐỐI VỚI SINH VIÊN TRONG VIỆC TUYỂN DỤNG HIỆN NAY

Trần Thị Mai*

ABSTRACT

Soft skills are skills that are not directly related to professional knowledge, but are more about the mental aspect of each individual to ensure the process of adapting to others, to maintain good relationships and contribute support to do the job effectively. During the recruitment process, many students graduate with a Good or Excellent diploma but do not meet the employer's requirements because of the lack of soft skills. About 70% of graduates find it difficult to get a job because of lack of experience and lack of necessary skills. The opportunity to work in large enterprises and corporations is very difficult. Therefore, today, soft skills are especially important for students to meet the increasingly strict recruitment requirements of employers. Within the framework of the article, the author would like to mention 4 main roles of soft skills for students.

Keywords: *Soft skills, role, recruit, student, opportunity*

Ngày nhận bài: 15/05/2022; Ngày phản biện: 25/05/2022; Ngày duyệt đăng: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại 4.0, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, xã hội số; hội nhập toàn diện với thế giới, việc sinh viên (SV) trang bị cho bản thân kiến thức chuyên môn vững vàng là điều quan trọng góp phần giúp SV sau khi ra trường sẽ làm tốt được công việc của mình. Tuy nhiên, nếu chỉ kiến thức chuyên môn thì sẽ không thể đáp ứng đủ với yêu cầu của công việc, với môi trường làm việc, không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Thực tế “hiện có tới 83% SV tốt nghiệp được đánh giá là thiếu kỹ năng (KN) mềm, 37% không tìm được việc làm phù hợp vì nhiều nguyên nhân – trong đó, do thiếu yếu tố KN mềm là chủ yếu”. Điều này cho thấy, KN mềm ngày càng có vai trò quan trọng đối với SV trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nội dung vai trò của kỹ năng mềm đối với sinh viên

2.1.1. Tạo ấn tượng và thiện cảm ngay từ buổi gặp đầu tiên

Đây chính là vai trò đầu tiên và quan trọng mà

KN mềm mang đến. Các nhóm KN mềm như: Thuyết trình, giao tiếp, thuyết phục hay xử lý tình huống... nếu được thể hiện đúng và phù hợp chắc chắn người đó sẽ gây được ấn tượng mạnh đối với người đối diện.

Với SV, khi đóng vai trò là người đi tìm việc làm thì điều này là vô cùng quan trọng, đặc biệt là khi đi phỏng vấn. Buổi phỏng vấn trực tiếp của các nhà tuyển dụng là buổi đầu tiên SV được tiếp xúc, được trò chuyện với các nhà tuyển dụng. Do vậy, việc quan trọng quyết định đến thành công của buổi phỏng vấn chính là ấn tượng và sự thiện cảm của họ. Điều gì làm cho các nhà tuyển dụng ấn tượng và thiện cảm? Đó có phải chỉ là kiến thức chuyên môn vững vàng? Chắc chắn kiến thức chuyên môn vững vàng là một trong những điều then chốt để SV tự tin bước vào phòng vấn. Tuy nhiên, để biểu đạt được kiến thức chuyên môn đó, để các nhà tuyển dụng theo dõi chăm chú cách SV nói thì các SV cần có KN thuyết trình, giao tiếp... Có như vậy, nhà tuyển dụng mới đánh giá không chỉ năng lực chuyên môn của SV tốt mà còn đánh giá khả năng thuyết phục thông qua các hoạt động giao tiếp khéo léo, tinh tế cũng như thuyết trình mạch lạc, logic của SV.

*TS. Học viện Ngân hàng

Và đây chính là “điểm cộng” cho SV đối với nhà tuyển dụng, đồng thời giúp SV có cơ hội vượt lên trên các “đối thủ” khác và trở thành ứng viên tiềm năng trong buổi phỏng vấn. Chẳng hạn, khi SV đi phỏng vấn xin việc tại một Công ty, khi nhà tuyển dụng đưa ra câu hỏi: Quan điểm của SV thế nào về vấn đề “nói xấu đồng nghiệp”. Mặc dù câu hỏi này không liên quan nhiều đến chuyên môn mà SV đăng ký tuyển dụng, nhưng nó chính là cách nhà tuyển dụng sẽ biết được SV là người có quan điểm sống, cách làm việc và cách bày tỏ quan điểm ra sao. Việc SV bày tỏ quan điểm, lý giải quan điểm, thuyết phục họ theo quan điểm của SV chính là cách SV thể hiện được KN mềm của SV. Từ đó, SV sẽ gây được ấn tượng, sự thiện cảm đối với nhà tuyển dụng nếu SV trả lời tốt.

2.1.2. Tạo sự kết nối, gắn kết mọi người

Không phải ai sinh ra đều có khả năng kết nối, gắn kết mọi người. Khả năng này phải là quá trình rèn luyện tự thân kết hợp với quá trình đào tạo mà có. Và chính khả năng này là một trong những tác động lớn đến hiệu quả công việc mà KN mềm mang lại.

Người có khả năng kết nối, gắn kết mọi người là người có khả năng nhận diện được những điểm mạnh, điểm yếu và biết phát huy được những điểm mạnh của từng cá nhân trong một tập thể, tận dụng nó và biết cách phối hợp, tổ chức các năng lực của mỗi cá nhân đó tạo nên một tập thể đa dạng mà thống nhất, đoàn kết. Chính khả năng kết nối này sẽ khiến mọi người gắn gũi nhau hơn, đoàn kết với nhau để cùng hướng về mục tiêu. Vậy cái gì tạo ra được khả năng này? Đó chính là sự tự tin, là năng lực chuyên môn giỏi và đặc biệt là năng lực tổ chức, năng lực lãnh đạo, năng lực làm việc nhóm... Tất cả những năng lực đó chính là một phần rất quan trọng của KN mềm. Do đó, nếu SV có KN lãnh đạo, KN làm việc nhóm, KN tổ chức tốt chắc chắn SV sẽ tạo nên sự đoàn kết, sự gắn kết, kết nối mọi người với nhau để tạo nên một tập thể vững mạnh.

Ngày nay, các nhà tuyển dụng luôn đề cao KN làm việc nhóm (team work); KN lãnh đạo, KN tổ chức đối với những người tuyển dụng. Trong các yêu cầu công việc, họ thường mô tả rất chi tiết

về yêu cầu, đòi hỏi của họ đối với người được tuyển dụng. Họ kỳ vọng những người tuyển dụng khi vào làm việc bên cạnh việc đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, cần phải có các KN cần thiết như làm việc nhóm để biết tận dụng ưu điểm của nhau, cùng nhau phấn đấu vì một mục tiêu lớn và xa hơn. Do vậy, rất nhiều doanh nghiệp, công ty đã đưa ra những tiêu chí về KN này với một khẩu hiệu rõ là “muốn đi nhanh thì đi một mình; muốn đi xa thì đi cùng nhau”.

2.1.3. Xử lý và giải quyết vấn đề kịp thời

Trong cuộc sống, không phải bất cứ việc gì cũng đều diễn ra theo kế hoạch đã được định sẵn. Mặc dù SV là người rất cẩn thận, biết lên kế hoạch cho công việc, nhưng sẽ có lúc có những vấn đề mới nảy sinh, những tình huống phát sinh bất ngờ. Chính trong hoàn cảnh đó, nếu SV không có các KN cần thiết như: KN giải quyết tình huống, KN tổ chức... thì SV sẽ rối, và sẽ ảnh hưởng đến công việc. Nhưng nếu SV là người có những KN đó thì SV sẽ nhanh chóng giải quyết được vấn đề phát sinh một cách kịp thời và hạn chế đến mức tối đa mức độ ảnh hưởng, rủi ro đến hiệu quả công việc. Do vậy, nếu SV là người có KN mềm, sẽ giúp SV xử lý và giải quyết vấn đề kịp thời, nhanh chóng. Đây chính là vai trò rất cần thiết đặt trong bối cảnh sự thay đổi và phát triển của xã hội diễn ra rất nhanh như hiện nay.

Trong các cuộc phỏng vấn trực tiếp, rất nhiều các nhà tuyển dụng đã đưa ra các tình huống để hỏi các ứng viên. Mục đích là để xem cách giải quyết vấn đề của các ứng viên. Đồng thời cũng đánh giá sự tự tin, khả năng thuyết trình, thuyết phục của các ứng viên. Các KN xã hội có thể giúp SV tự tin điều phối và giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc. Sự tự tin của SV sẽ lan tỏa đến người khác và thuyết phục họ về quan điểm của SV trong các cuộc thảo luận nhóm hay phỏng vấn. Điều này có thể đặc biệt hữu ích trong một cuộc phỏng vấn. Khi SV tự tin SV có thể thuyết phục nhà tuyển dụng chọn SV thay vì một ứng viên khác. Sử dụng các KN mềm để xây dựng sự tự tin của SV có thể giúp SV hòa nhập vào môi trường làm việc mới và thiết lập bản thân như một thành viên thiết yếu trong nhóm của họ.

Do vậy, để đáp ứng yêu cầu tuyển dụng hiện nay, SV bên cạnh chuyên môn giỏi cần trau dồi và nâng cao KN mềm của bản thân nhiều hơn nữa, có như vậy mới trở thành những người mà các nhà tuyển dụng “cần” và “chào đón”.

2.1.4. Kiểm soát và làm chủ được cảm xúc cá nhân

Trong cuộc sống, con người luôn có nhiều cảm xúc khác nhau. Đó là các cảm xúc như: Yêu thương, lo sợ, tức giận, ghen ghét, hoang loạn... Cảm xúc là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến cách nhìn nhận cuộc sống của chúng ta, cũng là yếu tố quan trọng tác động đến việc chúng ta vượt qua những vấn đề trong cuộc sống. Chính vì vậy, để thành công, mỗi chúng ta cần phải biết cách kiểm soát và làm chủ được cảm xúc của chính mình. Để làm được điều này không phải là điều dễ dàng bởi cảm xúc thuộc về yếu tố tự nhiên của con người. Muốn kiểm soát và làm chủ cảm xúc cần phải có KN. Một trong các KN mềm quan trọng SV cần có đó là KN kiểm soát và làm chủ cảm xúc. Nói như vậy không có nghĩa là SV phải tìm mọi cách để kìm hãm, không chế việc thể hiện cảm xúc của bản thân hay buộc SV phải sống khác với bản chất của mình hay buộc SV phải sống giả tạo. Mục đích của KN này là xây dựng và rèn luyện SV để SV biết học cách làm chủ cảm xúc của bản thân để bình tĩnh xử lý các vấn đề, tỉnh táo trong mọi hoàn cảnh thực tế, từ đó đưa ra các quyết định đúng đắn, tránh gây tổn thương đến người khác hoặc gây hậu quả đến công việc. Người thành công thường có khả năng kiểm soát cảm xúc rất tốt. Họ không để cảm xúc cá nhân chi phối công việc. Họ cũng không để cảm xúc cá nhân điều khiển trí óc mình. Do vậy, xây dựng và học cách làm chủ cảm xúc và giữ cảm xúc luôn tích cực sẽ giúp SV thành công trong tương lai.

Các nhà tuyển dụng hiện nay luôn yêu cầu khắt khe hơn đối với các ứng viên. Họ không chỉ yêu cầu về mặt chuyên môn mà họ còn yêu cầu cao về các KN mềm. Có thể nói, KN mềm là nghệ thuật sống mà bất cứ người nào cũng cần hoàn thiện để đảm bảo sự hài hòa các mối quan hệ trong cuộc sống. Nó giúp chúng ta tự tin và

tạo ra nhiều cơ hội phát triển mới, là một yếu tố quan trọng giúp con người thành công trong cuộc sống. Trong bối cảnh nền kinh tế dịch vụ, các nhà tuyển dụng càng coi trọng những người có khả năng xây dựng các mối quan hệ, biết thích nghi và sáng tạo trong giải quyết vấn đề. Các nghiên cứu đã chỉ ra, KN mềm quyết định phần lớn thành công của con người còn KN cứng (hay kiến thức, trình độ chuyên môn) là yếu tố nền tảng, quan trọng nhưng cần phải có KN mềm mới có thể phát huy được yếu tố nền tảng đó. Chính bởi vậy, KN mềm được nhiều nhà tuyển dụng coi trọng. Nhiều cuộc khảo sát cũng cho biết, khi đánh giá một ứng viên tiềm năng cho công việc, phần lớn các nhà tuyển dụng khẳng định rằng trong nhiều trường hợp KN mềm quan trọng hơn KN chuyên môn. Những nhà tuyển dụng hàng đầu có xu hướng chọn ứng viên phù hợp với văn hóa công ty, ngay cả khi điều này đồng nghĩa với việc họ phải tốn thời gian để huấn luyện lại, đào tạo lại người được tuyển dụng. Lý giải điều này, nhà tuyển dụng cho rằng những nhân viên có KN mềm tốt sẽ làm việc với nhau hiệu quả và gắn bó để cùng đạt được mục tiêu chung vì họ hợp tác được với đồng nghiệp, linh hoạt, có khả năng thích nghi và giải quyết vấn đề nhanh chóng, phù hợp với văn hóa công ty, có thể dẫn dắt và thúc đẩy đội nhóm, điều này sẽ mang lại lợi ích đáng kể cho tổ chức, cho doanh nghiệp, tạo ra giá trị của doanh nghiệp.

Hiện nay, rất nhiều SV chưa nhận thức được tầm quan trọng của KN mềm trong cuộc sống và đặc biệt trong tuyển dụng. Họ thường chỉ chú trọng đến bằng thành tích học tập mà quên đi những KN cần thiết. Do vậy, suốt 4 năm học, họ thường chỉ biết đến hoạt động học tập chuyên môn, kiến thức chuyên ngành. Vì vậy, khi ra trường họ bơ ngỡ, hoang mang, lo lắng, thậm chí là sợ sệt trước những đòi hỏi của thực tiễn cuộc sống.

Nếu như trước đây, những người “đặt đầu ngồi đây” được xem là ngoan, có thể được mọi người quý mến thì trong thời kỳ mở cửa hội nhập toàn diện, toàn cầu hóa hiện nay, họ có thể sẽ trở nên lạc hậu, thiếu khả năng thích ứng, thiếu

linh hoạt, thiếu sự sáng tạo. Nhiều SV học tập rất chăm chỉ, cần cù, chịu khó, có nhiều bằng cấp, chứng chỉ tốt nhưng các SV này vẫn không vượt qua nổi vòng phỏng vấn tuyển dụng vì những câu hỏi kiểu như “chẳng đâu vào đâu”; không phải là kiến thức chuyên môn SV đã được học; SV tỏ ra lúng túng, mất tự tin trong cuộc phỏng vấn; SV không nêu ra được quan điểm của bản thân, không thể thuyết phục được nhà tuyển dụng Và khi SV được giao một công việc cụ thể, SV lại không biết lập kế hoạch, không biết phân chia công việc hợp lý và không biết nên bắt đầu thế nào và từ đâu, SV thiếu linh hoạt trong giải quyết các vấn đề phát sinh. Từ đó, SV sẽ không có khả năng thành công trong công việc...

Do vậy, để đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng ngày càng khắt khe, đối với SV cần chú trọng vào một số vấn đề sau:

2.1.5. Yêu cầu đối với sinh viên

Phải nhận thức rõ, KN mềm cũng quan trọng như KN chuyên môn. Nếu chỉ có KN chuyên môn thì SV sẽ khó đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng; và khó thành công trong cuộc sống. Do vậy, cần nhận thức được vai trò của KN mềm đối với bản thân để từ đó xác định được phương thức học tập cũng như nỗ lực trau dồi các loại KN mềm cần thiết.

Cần chủ động nghiên cứu, tìm hiểu, học tập các loại KN mềm như: KN thuyết trình, KN giao tiếp, KN giải quyết vấn đề, KN làm việc nhóm.... SV có thể thông qua kênh truyền thông của nhà trường, tổ chức, doanh nghiệp uy tín để chủ động tham gia các khóa đào tạo về KN mềm. SV cũng cần tham gia tích cực vào các hoạt động Đoàn, Hội, qua đó sẽ cải thiện dần các KN của bản thân.

Tích cực tìm tòi, học hỏi, tìm ra những mặt mạnh, mặt yếu của bản thân để có cách hoàn thiện dần. SV có thể thông qua giảng viên hoặc bạn bè, các mối quan hệ xã hội khác để phát hiện ra những mặt mạnh của mình để phát huy, đồng thời cũng phát hiện ra những điểm chưa tốt, còn hạn chế để cải thiện dần, từ đó xây dựng những KN cần thiết cho bản thân.

Đặc biệt, SV cần chú trọng học ngoại ngữ. Vì ngoại ngữ chính là chìa khóa để SV vươn ra thế

giới, hội nhập với thế giới và là điều đặc biệt cần thiết trong quá trình tuyển dụng sau này của các SV.

2.2. Một số kiến nghị về đào tạo KN mềm cho SV hiện nay

Có thể thấy, KN mềm ngày càng có vai trò quan trọng trong cuộc sống của mỗi chúng ta, đặc biệt đối với SV. Để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao từ phía các nhà tuyển dụng, SV ngày càng phải hoàn thiện mình không chỉ về mặt chuyên môn mà còn về KN mềm của mình. Từ vai trò của KN mềm, từ yêu cầu của các nhà tuyển dụng đối với các ứng viên là SV, từ thực trạng KN mềm của SV hiện nay, tác giả nhận thấy cần phải tập trung đào tạo KN mềm cho SV nhiều hơn nữa. Để có thể đào tạo tốt hơn KN mềm cho SV hiện nay, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị sau:

1) Cần nhận thức đầy đủ và rõ ràng về KN mềm; vai trò quan trọng của KN mềm đối với sự thành công của SV. Sự nhận thức này phải đến từ các cơ sở đào tạo, từ SV và toàn xã hội. Có như thế mới tạo ra môi trường thuận lợi, sự chung sức của các chủ thể trong quá trình đào tạo KN mềm cho SV hiện nay.

2) Cần xây dựng việc đào tạo KN mềm một cách bài bản, hệ thống từ nội dung đào tạo đến việc rèn luyện thực hành các KN mềm ở mỗi SV. Cần tạo môi trường thuận lợi để mỗi SV phát huy các năng lực ưu thế của mình ngay từ khi SV còn đang học trong nhà trường.

3) Đầu tư đúng mức từ về cơ sở vật chất, kỹ thuật cho đào tạo KN mềm.

4) Vấn đề quan trọng nhất là nhân lực, đội ngũ giảng viên giảng dạy KN mềm cần được chú trọng xây dựng bài bản. Coi đây là yếu tố then chốt để tạo ra những SV toàn diện, đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng hiện nay.

3. Kết luận

KN mềm rất quan trọng và cần thiết với mọi người nhất là với SV. KN mềm giúp các SV thể hiện kiến thức, thái độ và các giá trị, hành vi lành mạnh giảm thiểu các nguy cơ có hại cho sức khỏe, cải thiện cuộc sống như biết đặt mục tiêu cho cuộc sống, thể hiện sự kiên định trước

cảm dỗ, nâng cao khả năng lập kế hoạch và lựa chọn các giải pháp có hiệu quả, nâng cao khả năng điều chỉnh thái độ và cảm xúc, có khả năng làm chủ bản thân, giải quyết các vấn đề với các SV cùng trang lứa và với các đối tượng giao tiếp trong các môi quan hệ xã hội khác.... Ngày nay, các nhà tuyển dụng thường đánh giá cao những ứng viên thể hiện được khả năng làm việc tốt trong tập thể; biết giải quyết vấn đề một cách sáng tạo, biết đưa ra quyết định và biết cách thuyết phục.... Một nhân viên thiếu KN giao tiếp, thiếu KN làm việc nhóm, thiếu KN thuyết trình, thiếu KN lập kế hoạch, thiếu KN làm chủ cảm xúc bản thân... là điều khó có thể chấp nhận được. Do vậy, ngay từ khi còn là SV, SV cần phải nhận thức rất rõ về vai trò của KN mềm, đồng thời phải nỗ lực học tập, cố gắng nâng cao, hoàn thiện các KN mềm để không chỉ là người giỏi chuyên môn mà các KN trong công việc cũng phải làm tốt để đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2013), *Nghị quyết Số: 29-NQ/TW “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*, Hà Nội.
2. Nguyễn Đức Chính, Vũ Lan Hương (2015), *Phát triển chương trình giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
3. Nguyễn Thị Hào (2015), *Giáo dục KN mềm cho SV đại học của một số nước trên thế giới và đề xuất cho Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. UNESCO (2003), *Nâng cao chất lượng giáo dục. Giáo dục vì hòa bình, quyền con người và dân chủ, giáo dục vì sự phát triển bền vững; chương trình, công cụ giáo dục và đào tạo giáo viên* (166 EX/INF.6), Hà Nội.
5. Life skills The bridge to human capabilities (2003), UNESCO education sector position paper. Draft 13 date 16/6/2003

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM

Lý Minh Thu*

ABSTRACT

In Vietnam today, the achievement of the goal of narrowing the gender gap, creating conditions and opportunities for women to participate, lead and manage in the political system has achieved important achievements, but outside In addition, there are certain limitations. Within the scope of the article, the article delves into clarifying the current situation and issues raised in the implementation of gender equality in leadership and management in the current political system in Vietnam. On that basis, some basic solutions are proposed to improve the effectiveness of gender equality in leadership and management in the current political system in Vietnam.

Keywords: Gender equality; women; women participate in leadership and management; mainstream women.

Received: 20/04/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 25/05/2022

1. Đặt vấn đề

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào bộ máy lãnh đạo các cấp và đảm bảo quyền tham chính của phụ nữ luôn được Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm thực hiện nhằm đảm bảo mục tiêu bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý nói riêng. Những chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước có ý nghĩa quan trọng tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị cũng như giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm... Tuy nhiên, vấn đề bình đẳng giới hiện nay còn tồn tại một số hạn chế nhất định chưa phát huy được tiềm năng, năng lực của phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận về bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý

Một số khái niệm liên quan đến lãnh đạo, quản lý và giới

Bình đẳng giới là khái niệm nhằm phản ánh

một sự chia sẻ bình đẳng về quyền lợi giữa nam và nữ giới, trong sự tiếp cận bình đẳng của họ về giáo dục, sức khỏe, quản lý và lãnh đạo, bình đẳng về tiền lương, về số Đại biểu quốc hội và về những cái khác. Bình đẳng giới không mang ý nghĩa đơn giản là sự cân bằng về số lượng giữa phụ nữ và nam giới, hoặc trẻ em trai và trẻ em gái trong mọi hoạt động của xã hội. Bình đẳng giới ở đây được hiểu là phụ nữ và nam giới cùng có cơ hội ngang nhau để thực hiện các quyền cũng như cơ hội đóng góp và thụ hưởng vào quá trình phát triển của đất nước.

Lãnh đạo theo từ điển tiếng Việt được hiểu là “dẫn dắt tổ chức phong trào theo đường lối cụ thể (lãnh đạo cuộc đấu tranh); cơ quan lãnh đạo, bao gồm những người có khả năng tổ chức dẫn dắt phong trào” [9, tr.979]. Theo cuốn Tập bài giảng Khoa học giới các tác giả quan niệm, “lãnh đạo là sự định hướng chung cho mọi cộng đồng cùng chung sống với nhau, cùng có một sự liên kết để đạt được mục tiêu nhất định; là việc tổ chức thực hiện các đường lối, chủ trương đã xác định nhằm đạt được mục tiêu đề ra” [7, tr.102]. Lãnh đạo là sự dẫn lối chỉ đường cho một nhóm, một cộng đồng hoạt động nhằm đạt mục tiêu đề ra. Lãnh đạo có chức năng vạch ra định hướng, chiến lược

* ThS Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ, tỉnh Lạng Sơn

tổng thể cho hoạt động của cộng đồng, xã hội. Từ góc độ nghiên cứu chính trị - xã hội, có thể hiểu *Lãnh đạo là việc tổ chức và định hướng chung cho các hoạt động của con người trong một tập thể, cộng đồng bằng năng lực, phẩm chất của người đứng đầu, nhằm liên kết các cá nhân thực hiện những chủ trương, đường lối đã xác định để đạt được mục tiêu đề ra.*

Quản lý theo từ điển tiếng Việt là “tổ chức, điều khiển hoạt động của một đơn vị, một cơ quan (cán bộ quản lý); trông coi, giữ gìn và theo dõi việc gì” [9, tr.1363]. Theo cuốn Tập bài giảng Khoa học giới các tác giả quan niệm “Quản lý được hiểu là việc tổ chức, điều hành để thực hiện các hoạt động nhằm đạt được mục tiêu” [7, tr.103]. Như vậy, có thể hiểu quản lý là việc điều hành và kiểm soát thực hiện các hoạt động trong tổ chức theo yêu cầu nhất định nhằm đạt được mục tiêu mà lãnh đạo đã đề ra.

Để thực hiện bình đẳng giới trong xã hội, trong các chính sách, luật pháp, chế độ... của quốc gia phải được xây dựng trên quan điểm giới, phân ánh được nhu cầu, nguyện vọng, lợi ích của cả hai giới. Do vậy, sự có mặt của nữ giới trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý sẽ góp phần đưa quan điểm giới nhiều hơn vào quá trình xây dựng chính sách, luật pháp của quốc gia.

2.1.2. Khung pháp lý về phụ nữ tham gia lãnh đạo và quản lý đảm bảo bình đẳng giới trong lãnh đạo và quản lý

Việt Nam đã thể hiện cam kết thúc đẩy sự tham gia và đại diện của phụ nữ thông qua phê chuẩn các Công ước Quốc tế quan trọng, bao gồm Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, Công ước về các quyền chính trị và dân sự. Việt Nam cũng phê chuẩn Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh (1995) và các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDG) của Liên Hợp Quốc và cam kết đảm bảo tham gia của phụ nữ trong chính trị như là một quyền được Chính phủ hỗ trợ thông qua các can thiệp.

Hiến pháp Việt Nam là văn bản pháp lý cao nhất thể hiện nguyên tắc chung về quyền bình đẳng nam nữ. Xét trên lĩnh vực chính trị, Điều

28 Hiến pháp 2013 có ghi: Công dân có quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và kiến nghị với cơ quan Nhà nước về các vấn đề của cơ sở, địa phương và cả nước. Để hiện thực hóa quan điểm của Đảng và qui định của Hiến pháp, nhiều văn bản pháp luật đã cụ thể hóa quyền tham gia trong lĩnh vực chính trị của phụ nữ như: Luật Bầu cử đại biểu quốc hội (2001); Luật Bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân (sửa đổi năm 2001); Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Bộ luật Lao động (sửa đổi năm 2003); Luật Bình đẳng giới (2006)... Để hiện thực hóa quyền tham chính của phụ nữ và tạo điều kiện thúc đẩy phụ nữ tham gia một cách bình đẳng và ngày càng nhiều hơn vào lĩnh vực hoạt động chính trị, Đảng Cộng sản Việt Nam chỉ rõ phải thực hiện bình đẳng giới trước hết trong công tác cán bộ. Năm 1994, Ban Bí thư đã ra Chỉ thị 37/CT/TW yêu cầu các cấp, các ngành phải nâng cao nhận thức về vấn đề cán bộ nữ và quyền tham chính của phụ nữ.

Trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 đề ra mục tiêu: “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị. Phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2016 – 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 – 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 – 2020 trên 35%. Phấn đấu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động” [5, tr.2]. Đối với cán bộ lãnh đạo nữ trong bộ máy chính quyền Nhà nước, “Phấn đấu đến năm 2020 đạt 95% bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ” [5, tr.2]. Chương trình Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch

định chính sách giai đoạn 2021-2030 đề ra mục tiêu “Đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75%, các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Đối với một số ngành, lĩnh vực đặc thù có tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thấp dưới 30% có thể điều chỉnh mục tiêu cho phù hợp với thực tiễn cơ quan, đơn vị. Tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch các chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp đạt ít nhất 40% vào năm 2025 và đạt 50% vào năm 2030. Tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch các chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp được đào tạo, tập huấn, nâng cao năng lực đạt 75% vào năm 2025 và đạt 90% vào năm 2030” [6, tr.2].

Trong giai đoạn 2021 -2030, để đạt mục tiêu thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước, Nghị quyết số 28/NQ - CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ đưa ra mục tiêu năm 2025 đạt 60% và đến 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý Nhà nước, chính quyền địa phương có lãnh đạo chủ chốt là nữ [3, tr.1].

Để đảm bảo quyền tham gia chính trị của phụ nữ, pháp luật Việt Nam có chế tài qui định hình phạt đối với những ai có hành vi vi phạm quyền chính trị của phụ nữ. Các điều khoản này được qui định trong Luật Hình sự, Pháp lệnh xử phạt vi phạm hành chính, Luật Bình đẳng giới...Có thể nói, đây là những cơ sở pháp lý quan trọng để thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị ở Việt Nam hiện nay.

2.2. Thực trạng và một số vấn đề đặt ra trong Bình đẳng giới với vai trò lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Thực trạng bình đẳng giới trong lãnh đạo, quản lý

Việt Nam là quốc gia được đánh giá có những quyết tâm chính trị cao trong lĩnh vực bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong tham chính nói riêng. Tinh thần bình đẳng cơ hội giữa nam và nữ trong chính trị đã được khẳng định với việc đặt ra các chỉ tiêu cụ thể. Tính đến hết

năm 2019, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt 43,3%. Trong nhiệm kỳ 2016 - 2020, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ đạt như sau: Cấp tỉnh: 32,14%, cấp huyện: 32,64% và cấp xã: 21,95% [2]; tỷ lệ cơ quan Nhà nước có từ 30% nữ trở lên có cán bộ chủ chốt là nữ là: 53% (Bộ/ngành), 45,52% (Cấp tỉnh); 53,74% (Cấp huyện) và 35,64% (Cấp xã) [2].

Theo Báo cáo số 362/BC-CP ngày 18/8/2020 của Chính phủ, thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011-2020, nhiệm kỳ 2015 – 2020, lần đầu tiên có 3 đồng chí nữ là Ủy viên Bộ Chính trị (chiếm tỷ lệ 15,78%). Tỷ lệ nữ tham gia Ban Bí thư đạt 14,3%. Tại Đảng bộ khối ở Trung ương có 10,7% nữ tham gia Ban Chấp hành và 19,4% tham gia Ban Thường vụ; cấp tỉnh có 14,2% nữ tham gia Ban Chấp hành Tỉnh ủy và 10,9% trong Ban Thường vụ tỉnh ủy. Cả nước hiện có 8/63 nữ Bí thư tỉnh ủy, 14 nữ phó Bí thư tỉnh ủy. Tính đến hết tháng 7/2020, tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo nữ đạt 36,6% (11/30), trong đó có 11/16 nữ thứ trưởng các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Đến cuối nhiệm kỳ 2011 – 2015, tỷ lệ UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ ở cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã lần lượt là: 32,14%; 32,64%; 21,95%. Tính đến tháng 7/2020, có 2/63 nữ chủ tịch UBND cấp tỉnh, 19/204 nữ phó chủ tịch UBND cấp tỉnh [4].

Với những thành tựu về bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay cho thấy sự ưu việt đối với sự nghiệp giải phóng phụ nữ, giải phóng con người của Đảng, Nhà nước ta, sự nỗ lực trong đạt mục tiêu về bình đẳng giới tham gia lãnh đạo quản lý của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, đồng thời cũng cho thấy sự vươn lên của phụ nữ Việt Nam.

Tuy nhiên, kết quả cho thấy việc thực hiện Chiến lược bình đẳng quốc gia giai đoạn 2011-2020, chưa đạt được chỉ tiêu nào trong Mục tiêu về tăng cường sự tham gia của nữ giới trong lãnh đạo, quản lý. Tỷ lệ cán bộ nữ đứng đầu ngành, địa phương rất thấp. So sánh từ quốc tế cho thấy,

năm 2019 tỷ lệ nữ tham gia chính trị của 18 WEF (2020): Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu. Việt Nam đã tụt bậc trong bảng xếp hạng toàn cầu: 110/153 quốc gia [1, tr.22]. Theo Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu trong 10 năm từ 2011 đến 2020 chỉ ra rằng, chỉ số bình đẳng giới của Việt Nam (được xếp hạng theo 4 lĩnh vực: chính trị, kinh tế, giáo dục, y tế) không ổn định và có xu hướng đi xuống, từ xếp thứ 79/135 nước (2011) đến 83/145 (2015) và 87/153 (2020) [1, tr.22].

2.2.2. Một số vấn đề đặt ra về bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý

a) Bất cập trong hoạch định với thực thi chính sách quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ nữ

Đánh giá lại công tác quy hoạch, bổ nhiệm dưới góc độ bình đẳng giới, Đảng ta chỉ rõ, công tác quy hoạch ở một số nơi còn khép kín, chưa bảo đảm sự liên thông, gắn kết. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo và cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, việc luân chuyển bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo không là người địa phương thực hiện chưa đạt yêu cầu.

b) Bất cập trong hoạch định và thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ

Ở Việt Nam hiện nay, khoảng cách giới trong đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ công chức còn khá lớn. Điển hình như số học viên nữ tham gia khóa học Cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh khóa 2018 – 2020 là 847 trên tổng số 2.349 người, chiếm tỷ lệ 32% [8]. Cơ hội đào tạo, bồi dưỡng giữa phụ nữ và nam giới có sự khác nhau. Phụ nữ thường chủ yếu có cơ hội tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn ngày, trong khi đó cơ hội đào tạo, đặc biệt đào tạo chuyên môn ở nước ngoài là khan hiếm đối với cán bộ nữ; ở trình độ Cao cấp lý luận chính trị thì nữ vẫn còn thấp hơn so với nam giới; ở đào tạo, bồi dưỡng ngạch quản lý nhà nước càng cao thì nữ công chức được đào tạo càng thấp.

c) Thiếu đồng bộ trong cơ chế, chính sách

Cơ chế, chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị còn nhiều bất cập. Chẳng hạn, theo quy định của Pháp luật hiện hành ở Việt Nam, việc thực hiện chế độ hưu trí cho cán bộ nam và nữ chênh lệch 5 năm là một cản trở lớn đối với

phụ nữ trong quá trình phấn đấu. Bên cạnh đó, bất cập trong chính sách bình đẳng giới còn thể hiện trong một số quy định. Ngoài ra, một số quy định chưa có sự nhạy cảm như quy định luân chuyển cán bộ, quy hoạch cán bộ, đào tạo bồi dưỡng...

d) Một số cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương còn thiếu quyết tâm chính trị, nhiều định kiến và nhận thức của cộng đồng về tăng cường sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Thực tế nghiên cứu ở một số địa phương cũng đã chỉ ra rằng, phụ nữ gặp không ít trở ngại mà nguyên nhân chủ quan do một số cấp ủy và chính quyền địa phương chưa coi trọng công tác cán bộ nữ, thiếu tin tưởng vào khả năng của cán bộ nữ, ngại tuyển dụng nữ; thiếu sự chỉ đạo quyết liệt trong việc triển khai Chỉ thị, Nghị quyết về công tác cán bộ nữ ở địa phương...

Một trong những thách thức đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới trong chính trị là định kiến xã hội về sự tham gia lãnh đạo, quản lý của phụ nữ. Niềm tin về vai trò của phụ nữ gắn với gia đình và nam giới ngoài xã hội, niềm tin rằng nam giới là người có những tố chất để làm lãnh đạo tốt là rào cản lớn.

2.3. Giải pháp thực hiện bình đẳng giới trong lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay

1) Cấp ủy, người đứng đầu cần quán triệt sâu sắc các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác cán bộ nữ nói riêng.

2) Chú trọng khảo sát, đánh giá về thực trạng đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống chính trị; đề ra hệ thống các chỉ tiêu cụ thể đối với từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực và trong các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm thống nhất, khoa học, phù hợp với thực tiễn và bối cảnh tình hình mới.

3) Các cơ quan Trung ương nêu gương trong việc triển khai thực hiện. Cấp trên phải thường xuyên kiểm tra cấp dưới, kịp thời đánh giá, khen thưởng những nơi làm tốt và có chế tài cụ thể đối với những nơi chưa nghiêm túc thực hiện gắn với trách nhiệm người đứng đầu.

4) Cơ quan làm công tác tổ chức - cán bộ các cấp cần nâng cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm

trong việc tham mưu về công tác cán bộ, nhất là cán bộ nữ. Ngoài việc nắm chắc chuyên môn, nghiệp vụ, cần tập huấn thêm kiến thức về bình đẳng giới cho những cán bộ làm công tác tham mưu về công tác cán bộ.

5) Nâng cao nhận thức về giới, cũng như quyền của phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý. Đối tượng cần chú trọng nâng cao nhận thức về giới và quyền của phụ nữ là cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội.

6) Hoàn thiện các cơ chế, chính sách khuyến khích phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, chú trọng phát hiện nguồn, tạo điều kiện để cán bộ nữ tiềm năng được đào tạo, bồi dưỡng đủ năng lực và trình độ tham gia lãnh đạo, quản lý.

7) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và năng lực cho cán bộ nữ, đặc biệt đối với cán bộ nữ cấp cơ sở.

3. Kết luận

Nâng cao vị thế của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị có vai trò đặc biệt quan trọng, nhằm bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của đất nước. Để phụ nữ có quyền bình đẳng thật sự trong lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, trong thời gian tới, các cấp, các ngành cần phối hợp chặt chẽ thực hiện các giải pháp đồng bộ, phù hợp cũng như bản thân phụ nữ cần nỗ lực hơn nữa trong học tập, không ngừng nâng cao chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và xoá bỏ những định kiến xã hội đối với hình ảnh phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay.

gia về bình đẳng giới năm 2019 và giai đoạn 2011 – 2020, Hà Nội.

4. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số: 2351/QĐ-TTg về Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội, ngày 24 tháng 12 năm 2010

5. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 2282/QĐ-TTg Phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021-2030*, Hà Nội, ngày 31 tháng 12 năm 2020.

6. Trịnh Quốc Tuấn, Đỗ Thị Thạch (Đồng Chủ biên) (2008), *Khoa học giới – Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Lý luận – Hành Chính, Hà Nội.

7. Trung tâm Nghiên cứu giới và lãnh đạo nữ và Trường Đại học Newsouth Wales (2020), *Vươn tới đỉnh cao: tăng cường cơ hội lãnh đạo cho phụ nữ trong chính trị và hành chính công ở Việt Nam*.

8. Nguyễn Như Ý (Chủ biên) (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hoá Thông tin, Hà Nội.

Tài liệu tham khảo

1. Australian Aid, Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, UN WOMEN, Báo cáo rà soát tình hình thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

2. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 28/NQ-CP Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*, Hà Nội ngày 03 tháng 3 năm 2021.

3. Chính phủ (2019), *Báo cáo số 362/BC-CP ngày 10/8/2020 về việc thực hiện mục tiêu quốc*

GIẢI GẦN ĐÚNG PHƯƠNG TRÌNH VI PHÂN THƯỜNG

Lê Đào Hải An*

ABSTRACT

This paper introduces two methods of approximate solutions of ordinary differential equations for Cauchy problems: analytical method and numerical method. Analytical methods can find approximate solutions in the form of expressions, but their domain of applications is much narrower than numerical methods such as Euler method, improved Euler method and multi-step method.

Keywords: *Ordinary differential equations, approximate solutions.*

Received: 25/04/2022; Accepted: 15/05/2022; Published: 10/06/2022

1. Đặt vấn đề

Nhiều bài toán khoa học kỹ thuật quy về việc tìm nghiệm của phương trình vi phân thỏa mãn một số điều kiện nào đó như điều kiện ban đầu, điều kiện biên v.v... . Nhiều phương pháp giải đúng phương trình vi phân chỉ áp dụng được cho một số lớp hạn hẹp các phương trình vi phân. Đa số các phương trình vi phân mô tả hệ cơ học, lý học, hóa học, sinh học thường có mô hình rất phức tạp. Trong bài báo này, tác giả nghiên cứu các phương pháp giải gần đúng phương trình vi phân.

Có hai bài toán được xét, đó là

Bài toán Cauchy: Tìm $y(x)$ thỏa mãn điều kiện:

(1)

Bài toán biên, ví dụ bài toán biên 2-điểm, tuyến tính:

(2)

Có hai phương pháp giải gần đúng các phương trình vi phân là phương pháp giải tích và phương pháp số. Một số phương pháp giải tích thông dụng là phương pháp xấp xỉ liên tiếp Picard, phương pháp chuỗi nguyên,... Còn trong các phương pháp số, người ta tìm nghiệm tại các điểm. Tại x_n , ta tìm gần đúng giá trị nghiệm của bài toán (1) hoặc (2): Giá trị tính được thông qua các giá trị trước đó: y_n . Phương pháp một bước tính

thông qua y_{n-1} , là một phương pháp số được áp dụng nhiều nhất. Phương pháp một bước có hai loại là Euler và Euler cải tiến. Ngoài ra, còn một số phương pháp số được áp dụng để tìm nghiệm gần đúng của phương trình vi phân là phương pháp đa bước, phương pháp dự báo-hiệu chỉnh... .

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số phương pháp giải tích

2.1.1. Phương pháp xấp xỉ liên tiếp Picard

Xét bài toán Cauchy (1), trong đó hàm $f(x, y)$ thỏa mãn điều kiện Lipschitz theo biến y trên miền mở D :

(3)

Giả sử f liên tục. Khi đó, tồn tại duy nhất nghiệm $y^*(x)$ của bài toán (1) và nghiệm có thể thác triển đến biên của D . Để ước lượng sai số, ta đưa bài toán (1) về phương trình tích phân như sau

(4)

Bây giờ, ta xét dãy lặp Picard:

và lấy $y_0(x) = y(x_0)$. Đặt

Ta sẽ chứng minh trong đó Trước hết,

Như vậy, công thức đúng với $n=0$. Giả sử công thức đúng với n , ta chứng minh cho $n+1$.

Vì nên theo giả thiết quy nạp, ta có

(5)

Ta có điều phải chứng minh.

* TS Khoa Cơ sở Cơ bản – Đại học Hàng hải Việt Nam

Ví dụ. Xét bài toán Cauchy:

Ta có,
Dễ thấy, . Ta có

Từ tính toán trên, ta thấy Nếu $a < 1$ thì . Như vậy, có thể thấy phương pháp Picard sẽ tìm được nghiệm gần đúng dưới dạng giải tích, tuy nhiên tích phân lấy được yêu cầu phải có dạng tường minh.

2.1.2. Phương pháp chuỗi nguyên

Xét bài toán Cauchy (1) trong đó hàm $f(x, y)$ giải tích trong lân cận , tức là

(6)

Khi đó, nghiệm đúng có thể khai triển thành chuỗi Taylor như sau:

(7)

Các đạo hàm có thể tính được, nếu sử dụng phương trình và điều kiện (1) thì

, v.v... (8)

Như vậy, nội dung của phương pháp khá dễ hiểu nhưng tính toán rất phức tạp, hơn nữa, bán kính hội tụ của chuỗi rất khó xác định.

Ví dụ. Xét bài toán Ta có . Vậy, . Do đó,

2.2. Một số phương pháp số

2.2.1. Phương pháp một bước

Xét bài toán Cauchy (1), phương pháp này tìm nghiệm bằng số của (1) tại điểm với $h > 0$. Từ phương pháp chuỗi nguyên ta có trong đó . Như vậy, để tìm nghiệm tại điểm theo phương pháp chuỗi nguyên, ta phải tính giá trị của các hàm tại một điểm .

Theo phương pháp của Runge-Kutta, để tìm , ta chỉ phải tính một hàm $f(x, y)$ tại một số điểm khác nhau:

Đặt , trong đó

Đặt là sai số của phương pháp Runge-Kutta.

Nếu thì .

Với điều kiện với s càng lớn càng tốt và . Từ đó, ta có hệ phương trình phi tuyến để xác định các hệ số như sau:

(9)

a. Phương pháp Euler

Ta xét trường hợp riêng của phương pháp Runge-Kutta khi $r=1$. Với , ta có

Để với mọi hàm f , ta phải có Rõ ràng, Suy ra, ta có công thức Euler sau đây:

(10)

Tương tự, ta có Khi đó, sai số địa phương của phương pháp này là

Để nhận được sai số toàn phần, ta giả thiết $f(x, y)$ liên tục Lipschitz theo biến y với hằng số Lipschitz $L > 0$ và Cho cố định và bước h thay đổi. Gọi $y(x)$ là nghiệm đúng của bài toán Cauchy (1), ta có

Kí hiệu là sai số của phương pháp Euler. Khi đó,

Ta có

Do đó,

Vì nên ta có

Hơn nữa, ta thấy rằng, khi Nếu thay giá trị ban đầu xấp xỉ cho giá trị đúng sao cho . Ta sẽ xét xem sai số ban đầu có bị thay đổi nhiều sau n bước không. Ta có

Như vậy, nếu giá trị ban đầu có sai số thì sai số đó không tăng lên nhiều sau n bước. Ta có thể nói phương pháp Euler là ổn định.

b. Phương pháp cải tiến Euler

Ta xét trường hợp riêng của phương pháp Runge-Kutta khi $r=2$. Với , phương trình (9) trở

thành
 với (11)
 Vì nên và Tiếp theo, , trong đó Ta có

Rõ ràng, ; trong đó ; là đạo hàm tương ứng tại điểm . Từ hệ (11), ta có (12)

Từ phương trình đầu của (12), ta suy ra Biến đổi phương trình thứ hai của (12), ta có (13)

Để (13) có nghiệm đúng, ta phải có
 Vậy, với và . Ta nhận được công thức cải tiến Euler như sau (14)

2.2.2. Giới thiệu phương pháp đa bước

Trong các phương pháp một bước như Euler, Euler cải tiến, Runge-Kutta. Ta có thể tính với độ chính xác cao hơn bằng cách huy động các giá trị , ... tức là sử dụng phương pháp đa bước. Các phương pháp loại này thường có độ chính xác cao. Phần này giới thiệu hai phương pháp đa bước là công thức Adams và phương pháp dự báo-hiệu chỉnh.

a. Công thức Adams

Đây là công thức do nhà toán học người Anh Adams đề xuất để giải bài toán Cauchy. Xét bài toán (1), lấy tích phân hai vế từ đến ta được

Đặt ta có (15)

Áp dụng công thức nội suy Newton lùi cho

Sử dụng sai phân lùi , ta được (16)

Xuất phát từ , ta có (17)

Thay (16) vào (15), ta thu được công thức Adams-Bashforth: (18)

ở đó Vì sai số của công thức nội suy (16) là

ở đó nên sai số của công thức (18) sẽ là (19)

b. Phương pháp dự báo-hiệu chỉnh

Để giải bài toán Cauchy một cách hệ quả, người ta thường dùng hai phương pháp đa bước. Phương pháp đa bước hiện (tính được tường minh thông qua .) dùng để dự báo nghiệm. Phương pháp đa bước ẩn (liên hệ với bởi một hệ phương trình) cho lượng hiệu chỉnh nghiệm. Kết hợp hai phương pháp đa bước này ta có một phương pháp chung được gọi là phương pháp dự báo-hiệu chỉnh.

Sau đây, ta nêu một phương pháp dự báo-hiệu chỉnh điển hình.

Lượng dự báo tính theo công thức Adams-Bashforth: (20)

Lượng hiệu chỉnh thực hiện theo công thức Adams-Moultons: (21)

Khi đó, sơ đồ dự báo-hiệu chỉnh để tính như sau:
 1) Sử dụng (20) để tính là xấp xỉ ban đầu cho . Đặt $i:=0$.

2) Tính .

3) Tìm xấp xỉ tiếp theo theo công thức (21).

4) Nếu , ở đây là độ chính xác cho trước, thì đặt $i:=i+1$ và quay trở lại bước 2), nếu không ta đặt .

3. Kết luận

Để giải gần đúng bài toán Cauchy hay bài toán biên của phương trình vi phân, người ta thường dùng hai phương pháp chung là phương pháp giải tích và phương pháp số. Mỗi phương pháp có một số ưu điểm, nhược điểm riêng tùy theo từng dạng phương trình vi phân. Bài báo trình bày một số phương pháp giải tích và phương pháp số thông dụng, trong đó có đưa ra một sơ đồ điển hình của phương pháp dự báo-hiệu chỉnh để tính xấp xỉ nghiệm của bài toán Cauchy (1) đối với phương trình vi phân thường.

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Kỳ Anh, Trần Đức Long (2001), *Giáo trình hàm thực và giải tích hàm*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Thừa Hợp (2005), *Giải tích tập I, II, III*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
3. Nguyễn Xuân Liêm (1998), *Giải tích tập I,II*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

THỂ 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 3.300 từ đến 4.700 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.

Toà soạn trân trọng cảm ơn và xin thông báo đến Quý tác giả, cộng tác viên của Tạp chí Khoa học Quản lý và Công nghệ.

BAN BIÊN TẬP