



BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG,  
QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH**



NHÀ XUẤT BẢN VĂN HÓA DÂN TỘC



**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA  
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG,  
QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH**

**NHÀ XUẤT BẢN VĂN HÓA DÂN TỘC**

## **TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN**

- PGS.TS. Bùi Đức Thọ: Phó hiệu trưởng (Trưởng ban)
- GS.TS. Trần Thị Vân Hoa: Phó hiệu trưởng (Phó trưởng ban)
- PGS.TS. Tô Trung Thành: Trưởng Phòng Quản lý khoa học (Ủy viên)

## LỜI NÓI ĐẦU

Trong bối cảnh tự chủ đại học, đặc biệt là sự ra đời của các Thông tư, như: Thông tư 22/2017/TT-BGDĐT Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành đào tạo trình độ đại học; Thông tư 09/2017/TT-BGDĐT Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ; Thông tư 08/2017/TT-BGDĐT Ban hành quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ tiến sĩ... Sự tham gia của các cơ sở giáo dục đại học vào thực hiện chương trình đào tạo liên quan đến ngành quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách càng trở nên đa dạng. Sự đa dạng này không chỉ đem đến cho người học cơ hội tiếp cận giáo dục đại học ở các chương trình đào tạo với trình độ khác nhau, mà còn tạo ra áp lực đối với từng cơ sở giáo dục đại học trong việc nâng cao chất lượng của các chương trình đào tạo liên quan đến quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc gia với chủ đề: ***Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách*** năm 2021 đã tập hợp các bài viết của các nhà khoa học, các cao học viên, nghiên cứu sinh cũng như cán bộ công chức, viên chức đang theo học ở nhiều cơ sở giáo dục đại học trên cả nước bàn về các chủ đề: (i) Đào tạo về Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách; (ii) Các nội dung có liên quan. Những nghiên cứu này cung cấp một bức tranh tương đối toàn diện về đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách ở Việt Nam hiện nay, đồng thời cũng gợi mở các trao đổi, các ý tưởng nghiên cứu chuyên sâu hơn về vấn đề này trong giai đoạn sắp tới.

**BAN TỔ CHỨC**



## MỤC LỤC

|  | <b>Trang</b>   |
|--|--|
| • Lời nói đầu  | 3  |
| • <b>Phần 1</b>  |  |
|  | <b><i>Đào tạo về quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách</i></b>   |
| • PGS.TS. Đỗ Thị Hải Hà<br>TS. Nguyễn Thị Lệ Thúy<br>TS. Bùi Thị Hồng Việt<br>PGS.TS. Mai Ngọc Anh<br>TS. Nguyễn Đăng Núi<br>TS. Mai Anh Bảo | Đào tạo ngành Quản lý kinh tế, ngành Quản lý công tại trường Đại học Kinh tế quốc dân: Thực trạng và một số định hướng phát triển<br>8   |
| • Lê Thị Anh Vân   | Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân qua vai trò tự học, tự nghiên cứu của người học<br>22        |
| • Trần Thị Thúy<br>Mai Phương  | Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công trong các trường đại học<br>29   |
| • Nguyễn Quốc Phóng  | Nâng cao chất lượng đào tạo quản lý kinh tế gắn với chính sách công cần chú ý đến đồng bào dân tộc thiểu số và kiến thức kinh tế thị trường cho cán bộ các vùng khó khăn<br>37 |
| • Dương Tuấn Vũ  | Nâng cao chất lượng xây dựng chương trình đào tạo ngành Quản lý công từ thực tiễn trường đại học Trà Vinh<br>46  |
| • Nguyễn Thị Ngọc  | Nâng cao năng lực giảng viên giảng dạy Chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý công ở Việt Nam hiện nay<br>52   |
| • Hoàng Văn Hảo<br>Phạm Thùy Dương   | Nâng cao năng lực tiếng anh của người học trong đào tạo cử nhân ngành Quản lý công ở Việt Nam<br>61  |
| • TS. Mai Anh Bảo  | Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chọn ngành Khoa học quản lý của sinh viên Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân<br>68                                     |
| • Bùi Thị Hồng Việt<br>Nguyễn Anh Thư  | Ý định khởi nghiệp của sinh viên Khoa Khoa học quản lý, trường Đại học Kinh tế Quốc dân<br>75  |
| • <b>Phần 2</b>  | <b><i>Quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách qua trường hợp một số ngành, lĩnh vực</i></b>  |
| • Lưu Minh Huyền<br>Nguyễn Đắc Hưng  | Gắn đào tạo lý thuyết với thực tiễn xây dựng và điều hành chính sách kinh tế tại các Trường Đại học trong xu hướng hội nhập kinh tế sâu rộng hiện nay ở Việt Nam<br>89         |
| • Đỗ Anh Đức, Lê Thị Thu<br>Hoài, Đinh Thị Thu Huyền,<br>Hoàng Thị Mai Thảo  | Vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học trong bối cảnh kinh tế số<br>96   |
| • Lê Minh Huyền  | Quản trị đại học: Ứng dụng mô hình chuỗi giá trị trong giáo dục đại học<br>107   |

|   |  |     |
|---|--|-----|
| • Nguyễn Thị Thu Hương  | Phát triển năng lực cá nhân trong mô hình “công dân học tập” - nhân tố quan trọng để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học                              | 118 |
| • Đào Thanh Bình  | Tự chủ đại học - Giải pháp cốt lõi nhằm thực hiện chính sách phát triển giáo dục đại học tại Việt Nam  | 125 |
| • Trần Thị Minh Hương   | Tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam: cơ hội thuận lợi và khó khăn thách thức  | 142 |
| • Lê Thị Ngọc<br>Hoàng Hải Bắc  | Tăng cường phối hợp với trường đại học để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống kho bạc nhà nước trong giai đoạn hiện nay               | 149 |
| • Phạm Văn Hạnh   | Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo khối ngành kinh tế tại các trường đại học ở nước ta hiện nay  | 164 |
| • Nguyễn Ngọc Đính  | Nâng cao chất lượng trường đại học theo các tiêu chuẩn đánh giá và kiểm định quốc tế   | 171 |
| • Đỗ Văn Sang   | Quản lý chi từ nguồn thu sự nghiệp: nghiên cứu tình huống tại trường Cao đẳng nghề Sông Đà   | 178 |
| • Nguyễn Hữu Dũng,<br>Lê Văn Trường,<br>Lê Tài Tuệ  | Những yếu tố cấu thành chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo - một giải pháp cần thiết trong và sau đại dịch Covid-19                              | 191 |
| • Nguyễn Thị Huyền,<br>Nguyễn Thị Thu Hà  | Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực tập của thực tập sinh trường Đại học Kinh tế Quốc dân  | 198 |
| • Nguyễn Thị Ngân   | Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo trình độ Thạc sĩ, từ thực tiễn Học viện Hành chính Quốc gia  | 213 |
| • Trần Ngọc Liên  | Đào tạo cán bộ, công chức đúng chuyên môn, đáp ứng vị trí việc làm: từ thực tiễn tỉnh Trà Vinh   | 220 |
| • Nguyễn Thị Hồng Hạnh  | Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế kinh tế địa phương tại Việt Nam  | 228 |
| • PGS.TS. Nguyễn Văn Mạnh,<br>NCS. Nguyễn Vương   | Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long   | 246 |
| • Nguyễn Thị Hồng Minh, Lâm<br>Quang Đức, Phạm Ngân Hà,<br>Trần Thu Hiền, Vương Diệu<br>Linh, Bùi Yến Nhi | Nhân tố tác động đến việc sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội   | 270 |
| • Vũ Phương Ngân  | Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng vốn ngân sách nhà nước trong lĩnh vực đầu tư xây dựng trên địa bàn Quận Hà Đông, Thành phố Hà Nội | 281 |
| • Nguyễn Thị Lệ Thủy, Vũ<br>Ngọc Anh  | Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo theo Quyết định số 844/QĐ-TTg và một số khuyến nghị   | 294 |
| • Trần Thị Thúy Hằng  | Quản lý chuỗi cung ứng xanh của các doanh nghiệp xây dựng tại Việt Nam trong thời gian qua: Thực trạng và giải pháp                                  | 305 |

## **PHẦN I**

# **ĐÀO TẠO VỀ QUẢN LÝ CÔNG, QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH**



**ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ, NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG  
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN  
THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN**

**PGS.TS. Đỗ Thị Hải Hà  
PGS.TS. Mai Ngọc Anh  
TS. Nguyễn Thị Lệ Thúy  
TS. Bùi Thị Hồng Việt  
TS. Nguyễn Đăng Núi  
TS. Mai Anh Bảo**

**Tóm tắt:**

*Bài viết phân tích quá trình phát triển các chương trình đào tạo ngành Quản lý kinh tế, ngành Quản lý công của Khoa Khoa học quản lý - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Nghiên cứu làm rõ sự thay đổi của các ngành đào tạo qua các giai đoạn phát triển. Nghiên cứu cũng đã chỉ ra những kết quả đạt được và đưa ra một số định hướng phát triển đối với 2 ngành này trong giai đoạn tới.*

**Từ khóa:** Quản lý kinh tế, khoa học quản lý, quản lý công, chính sách

**1. Quá trình hình thành và phát triển của Khoa Khoa học quản lý**

Trong 45 năm xây dựng và phát triển, với bề dày truyền thống trong đào tạo, nghiên cứu, tư vấn về quản lý và chính sách, Khoa Khoa học quản lý đã có nhiều đóng góp trong đào tạo các nhà quản lý, nhà hoạch định và phân tích chính sách, các nghiên cứu viên và chuyên gia. Từ Bộ môn Khoa học quản lý (trực thuộc Trường) được thành lập năm 1977 với 05 cán bộ, giảng viên cơ hữu, đến năm 2021, Khoa Khoa học quản lý đã phát triển với 03 bộ môn trực thuộc là Bộ môn Quản lý kinh tế, Bộ môn Quản lý xã hội, Bộ môn Quản lý công nghệ. Với đội ngũ cán bộ, giảng viên cơ hữu là 23 người cùng mạng lưới cộng tác viên là các chuyên gia cao cấp, các nhà khoa học đầu ngành và các nhà quản lý, Khoa đã đào tạo ra nhiều thế hệ sinh viên, học viên và nghiên cứu sinh sau khi tốt nghiệp trở thành cán bộ quản lý cấp cao tại các cơ quan quản lý nhà nước từ trung ương đến địa phương, các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế - xã hội.

Quá trình hình thành và phát triển của Khoa được chia thành 03 giai đoạn chính sau đây:

- **Giai đoạn 1977 - 1996:** Bộ môn Khoa học quản lý - tiền thân của Khoa Khoa học quản lý - được thành lập theo Quyết định số 203/TC ngày 12 tháng 12 năm 1977 của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, do GS. Mai Hữu Khuê, Hiệu trưởng Nhà trường là Trưởng Bộ môn. Năm 1980, Bộ môn bắt đầu đào tạo nghiên cứu sinh khóa đầu tiên. Năm 1994, Bộ môn tuyển sinh sinh viên hệ chính quy chuyên ngành Quản lý kinh tế khóa đầu tiên (khóa 34 của Trường).

- **Giai đoạn 1996 - 2008:** Trên cơ sở Bộ môn Khoa học quản lý, Khoa Khoa học quản lý ra đời theo Quyết định số 1561/GD-ĐT ngày 16 tháng 4 năm 1996 của Bộ Giáo dục và Đào tạo với 02 Bộ môn trực thuộc là Bộ môn Quản lý kinh tế và Bộ môn Quản

lý xã hội. Tại thời điểm thành lập, Khoa Khoa học quản lý có 12 cán bộ, giảng viên cơ hữu do GS.TS. Đỗ Hoàng Toàn là Trưởng Khoa. Năm 2000, Khoa đào tạo Thạc sĩ Quản lý kinh tế khóa đầu tiên (khóa 9 của Trường). Năm 2004, Khoa đào tạo Cử nhân đại học hệ chính quy chuyên ngành Quản lý công khóa đầu tiên (khóa 46 của Trường) và Thạc sĩ Quản lý công khóa đầu tiên (khóa 13 của Trường). Năm 2004, Trung tâm Nghiên cứu, bồi dưỡng và tư vấn quản lý ra đời, và đến năm 2018 đã hoàn thành sứ mạng lịch sử.

- **Giai đoạn từ 2008 đến nay:** Năm 2008, Bộ môn Quản lý công nghệ được sáp nhập vào Khoa Khoa học quản lý, nâng tổng số bộ môn trực thuộc Khoa lên 03 bộ môn. Năm 2015, Khoa tuyển sinh khóa 1 Chương trình cử nhân đại học Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh (E-PMP).

Qua quá trình phát triển, Khoa Khoa học quản lý đã xây dựng và triển khai 3 chương trình đào tạo trình độ đại học, 2 chương trình đào trình độ thạc sĩ theo định hướng ứng dụng, 2 chương trình đào đạo trình độ thạc sĩ theo định hướng nghiên cứu, và 2 chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ.

## **2. Các chương trình đào tạo của Khoa Khoa học quản lý**

### **2.1. Chương trình đào tạo trình độ đại học**

Năm 1994, Khoa Khoa học quản lý đã xây dựng Chương trình đào tạo cử nhân chuyên ngành Quản lý kinh tế và tiến hành tuyển sinh từ khóa 34 (hệ chính quy). Sau mười năm, Khoa tiếp tục xây dựng Chương trình đào tạo cử nhân chuyên ngành Quản lý công có tính chất liên thông, tương đồng với các nước trên thế giới và theo chuẩn quốc tế, và tiến hành tuyển sinh từ khóa 46 (hệ chính quy). Để đáp ứng với các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Thông tư 24/2017/TT-BGDĐT cũng như phù hợp với chiến lược phát triển của trường Đại học Kinh tế Quốc dân, đồng thời giúp khẳng định vị thế của Khoa Khoa học quản lý, đến năm 2018, Khoa đã xây dựng Đề án mở chương trình đào tạo cử nhân Quản lý kinh tế ngành Khoa học quản lý và chương trình đào tạo cử nhân ngành Quản lý công.

Bên cạnh các chương trình đào tạo cử nhân bằng tiếng Việt, Nhà trường đã phê duyệt Đề án đào tạo Cử nhân đại học Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh và giao cho Khoa triển khai tuyển sinh, thực hiện đào tạo từ năm 2015 (khóa 57). Chương trình đào tạo cử nhân Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh (E-PMP) kể từ khi ra đời đã trở thành chương trình đầu tiên và duy nhất đào tạo Quản lý công và Chính sách dạy bằng tiếng Anh ở Việt Nam. Chương trình E-PMP được xây dựng dựa trên những chương trình đào tạo của các trường đại học tiên tiến, hàng đầu thế giới nhằm phát huy sứ mệnh cung cấp cho người học sản phẩm đào tạo có chất lượng cao, có thương hiệu và danh tiếng, đạt đẳng cấp khu vực và thế giới của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Người học sẽ được cung cấp kiến thức và kỹ năng về quản lý công, quản lý các tổ chức công và phân tích chính sách với ngôn ngữ được sử dụng trong học tập và giảng dạy là tiếng Anh.

Từ năm 2015 đến nay, Khoa đã nhiều lần rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo trình độ đại học theo định hướng của Nhà trường nhằm mục tiêu cung cấp các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để sinh viên có thể tìm được việc làm phù hợp sau tốt nghiệp (Bảng 1).

**Bảng 1: Quá trình điều chỉnh các chương trình đào tạo trình độ đại học của Khoa Khoa học quản lý giai đoạn 2015-2021**

| Năm  | Cử nhân Quản lý kinh tế ngành Khoa học quản lý  | Cử nhân ngành Quản lý công  | Cử nhân E-PMP  |
|------|---|---|--|
| 2015 | Chuyên ngành Quản lý kinh tế, Ngành kinh tế   | Chuyên ngành Quản lý công, Ngành kinh tế  | Phê duyệt Đề án đào tạo  |
| 2017 | Rà soát chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường, điều chỉnh vị trí một số học phần, bổ sung thêm học phần mới, loại bỏ một số học phần không còn phù hợp  | Rà soát chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường, điều chỉnh vị trí một số học phần, bổ sung thêm học phần mới, loại bỏ một số học phần không còn phù hợp  | Rà soát, điều chỉnh và ban hành Chuẩn đầu ra theo Kế hoạch của Nhà trường  |
| 2018 | Phê duyệt Đề án mở ngành Khoa học quản lý<br>Bổ sung minh chứng về hệ thống học liệu, cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên theo ngành đào tạo   | Phê duyệt Đề án mở ngành Quản lý công<br>Bổ sung minh chứng về hệ thống học liệu, cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên theo ngành đào tạo   | Rà soát, điều chỉnh và cập nhật đề cương học phần theo Kế hoạch của Khoa   |
| 2019 | Rà soát chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường, điều chỉnh vị trí một số học phần, bổ sung thêm học phần mới, loại bỏ một số học phần không còn phù hợp<br>Điều chỉnh đề cương các học phần thống nhất lên 3 tín chỉ/1 HP theo kế hoạch của Nhà trường | Rà soát chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường, điều chỉnh vị trí một số học phần, bổ sung thêm học phần mới, loại bỏ một số học phần không còn phù hợp<br>Điều chỉnh đề cương các học phần thống nhất lên 3 tín chỉ/1 HP theo kế hoạch của Nhà trường | Rà soát, điều chỉnh và ban hành mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, đề cương các học phần theo Kế hoạch của Nhà trường |
| 2020 | Rà soát giáo trình/học liệu của các môn học/học phần theo kế hoạch của nhà trường<br>Bổ sung hoạt động kiến tập trong chương trình đào tạo  | Rà soát giáo trình/học liệu của các môn học/học phần theo kế hoạch của nhà trường<br>Bổ sung hoạt động kiến tập trong chương trình đào tạo  | Rà soát chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường  |
| 2021 | Rà soát, đánh giá và cập nhật chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường<br>Xây dựng bản mô tả CTĐT, ma trận chuẩn đầu ra của CTĐT, ma trận chuẩn đầu ra các học phần của CTĐT<br>Rà soát, cập nhật giáo trình/học liệu                                    | Rà soát, đánh giá và cập nhật chương trình đào tạo theo Kế hoạch của Nhà trường<br>Xây dựng bản mô tả CTĐT, ma trận CDR của CTĐT, ma trận CDR các học phần của CTĐT<br>Rà soát, cập nhật giáo trình/học liệu  | Hoàn thành kiểm định chất lượng chương trình đào tạo   |

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

Năm 2021, Chương trình E-PMP đã được kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Theo kết luận trong báo cáo của Đoàn

đánh giá ngoài, 90% các tiêu chí của tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo cử nhân Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh đáp ứng tốt hơn yêu cầu đặt ra.

Quá trình rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo đã giúp Khoa xây dựng được cấu trúc chương trình đào tạo phù hợp với từng chuyên ngành cũng như yêu cầu của các bên liên quan (Bảng 2).

**Bảng 2: Cấu trúc chương trình đào tạo trình độ đại học của Khoa Khoa học quản lý năm 2020**

*Đơn vị tính: Tín chỉ*

| Khối lượng kiến thức                    | Cử nhân Quản lý kinh tế ngành Khoa học quản lý | Cử nhân ngành Quản lý công | Cử nhân E-PMP |
|---|--|----------------------------|---------------|
| <b>Tổng khối lượng kiến thức</b>        | <b>128</b>                                     | <b>128</b>                 | <b>131</b>    |
| <i>Kiến thức giáo dục đại cương</i>     | <i>44</i>                                      | <i>44</i>                  | <i>47</i>     |
| <i>Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp</i> | <i>84</i>                                      | <i>84</i>                  | <i>74</i>     |
| - Kiến thức cơ sở ngành                 | 12   | 12                         | 30            |
| - Kiến thức ngành                       | 44   | 44                         | -             |
| - Kiến thức chuyên sâu                  | 18   | 18                         | 44            |
| <i>Chuyên đề thực tập</i>               | <i>10</i>                                      | <i>10</i>                  | <i>10</i>     |
| <i>Các học phần bổ trợ</i>              | -  | -                          | <i>56</i>     |

*Nguồn: Phòng Quản lý đào tạo*

Song song với hoàn thiện chương trình đào tạo, hoạt động tư vấn tuyển sinh đại học chính quy của Khoa diễn ra hết sức đa dạng. Đây cũng là dịp để đưa tới người học các thông tin tuyển sinh, giúp ích cho quá trình chọn lựa cũng như định hướng nghề nghiệp. Ngoài kênh chính thức trên trang thông tin điện tử của Trường, Khoa, Chương trình, các thông tin tuyển sinh cũng được đăng tải rộng rãi trên các phương tiện truyền thông đại chúng, báo điện tử, mạng xã hội... và được cập nhật hằng năm. Trong giai đoạn 2015-2020, Khoa đã thu hút 1.331 sinh viên nhập học tham gia vào các chương trình đào tạo trình độ đại học, trong đó có 270 sinh viên theo học chương trình E-PMP được giảng dạy bằng tiếng Anh (Bảng 3).

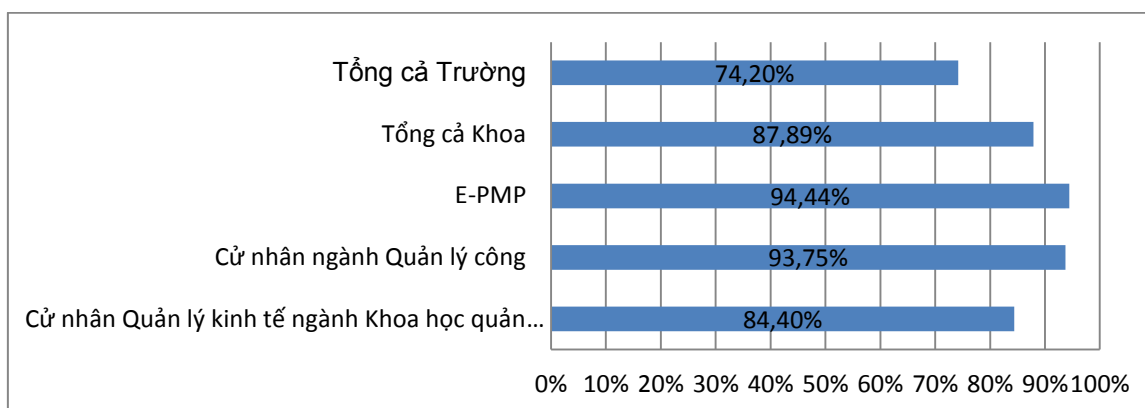
**Bảng 3: Kết quả tuyển sinh các chương trình đào tạo trình độ đại học của Khoa Khoa học quản lý**

| Năm  | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | Tổng cộng    |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Chương trình đào tạo                           | Khóa 57    | Khóa 58    | Khóa 59    | Khóa 60    | Khóa 61    | Khóa 62    |              |
| Cử nhân Quản lý kinh tế ngành Khoa học quản lý | 141        | 146        | 119        | 115        | 117        | 103        | <b>741</b>   |
| Cử nhân ngành Quản lý công                     | 64         | 60         | 44         | 63         | 48         | 41         | <b>320</b>   |
| E-PMP  | 18         | 48         | 55         | 49         | 56         | 44         | <b>270</b>   |
| <b>Tổng cộng</b>                               | <b>223</b> | <b>254</b> | <b>218</b> | <b>227</b> | <b>221</b> | <b>188</b> | <b>1.331</b> |

*Nguồn: Phòng Quản lý đào tạo*

Kết quả đào tạo trình độ đại học được phản ánh qua tỷ lệ tốt nghiệp đúng hạn của sinh viên. Sinh viên khóa 57 (tuyển sinh năm 2015) của khoa Khoa học quản lý có tỷ lệ

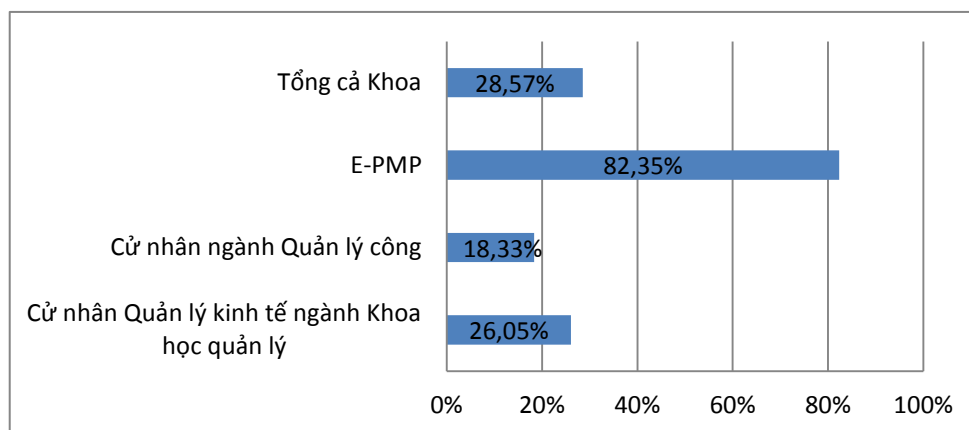
tốt nghiệp đúng hạn đạt 82,2%, cao hơn tỷ lệ tốt nghiệp đúng hạn của sinh viên khóa 57 Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 74,2% (Hình 1). Các sinh viên chưa tốt nghiệp do chưa hoàn thành hết các học phần, sinh viên thi không đạt hoặc không đi thi hoặc chưa đạt điểm đầu ra tiếng Anh. Lý do chính cho việc này do sinh viên có những khó khăn cá nhân và gia đình nên không thể chuyên tâm, dành thời gian cho việc học tập.



**Hình 1: Tỷ lệ tốt nghiệp các chương trình đào tạo trình độ đại học của Khoa Khoa học quản lý, năm 2019, khóa 57**

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp bằng giỏi trở lên cũng chiếm tỷ lệ cao, hơn ¼ sinh viên Khoa Khoa học quản lý tốt nghiệp bằng giỏi trở lên. Chương trình E-PMP tuyển sinh khóa đầu tiên năm 2015 (khóa 57) với 18 sinh viên, quy mô lớp nhỏ, được đảm bảo tốt nhất điều kiện học tập, kiến tập, thực tập nên có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp bằng giỏi rất cao, 14/17 sinh viên tốt nghiệp đạt bằng giỏi trở lên (Hình 2).



**Hình 2: Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo trình độ đại học của khoa Khoa học quản lý đạt bằng giỏi trở lên, năm 2019, khóa 57**

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

100% sinh viên tốt nghiệp năm 2019 đã có việc làm hoặc tiếp tục theo học ở các bậc học cao hơn<sup>1</sup>.

Những kết quả tuyển sinh và đào tạo đạt được một lần nữa khẳng định vững chắc tính đúng đắn của những mục tiêu đào tạo các chương trình đào tạo trình độ đại học của khoa Khoa học quản lý (Bảng 4).

<sup>1</sup> Kết quả khảo sát việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp của Chương trình E-PMP và Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

**Bảng 4: Mục tiêu đào tạo các chương trình đào tạo trình độ đại học của Khoa Khoa học quản lý**

| <b>Cử nhân Quản lý kinh tế ngành Khoa học quản lý</b>  | <b>Cử nhân ngành Quản lý công</b>   | <b>Cử nhân Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh</b>   |
|--|---|--|
| <p>Đào tạo cử nhân Quản lý kinh tế, ngành Khoa học quản lý có phẩm chất chính trị, đạo đức và sức khỏe tốt, có trách nhiệm với xã hội; nắm vững kiến thức cơ bản về pháp luật, kinh tế, quản lý và quản trị; nắm vững kiến thức chuyên sâu và kỹ năng quản lý các tổ chức, quản lý nhà nước về kinh tế; có tư duy nghiên cứu độc lập, có năng lực tự bổ sung kiến thức và tiếp tục học tập nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu công việc.</p> | <p>Đào tạo cử nhân Quản lý công có phẩm chất chính trị, đạo đức và sức khỏe tốt, có trách nhiệm với xã hội; nắm vững kiến thức cơ bản về pháp luật, kinh tế, quản lý và quản trị; có kiến thức chuyên sâu và kỹ năng về quản lý công, quản lý các tổ chức công và chính sách công; có tư duy nghiên cứu độc lập, có năng lực tự bổ sung kiến thức và tiếp tục học tập nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của công việc.</p> | <p>Trang bị cho sinh viên các kiến thức chung về chính trị, kinh tế, xã hội, các kiến thức về quản lý, quản lý công, chính sách công và các kiến thức khác của ngành; đào tạo những kỹ năng như lập kế hoạch, phân tích chính sách, truyền thông bằng lời nói và các hình thức khác, cùng các kỹ năng mềm thiết yếu như kỹ năng quản lý bản thân, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phân tích tình huống và giải quyết vấn đề, kỹ năng viết CV và trả lời phỏng vấn, kỹ năng tư duy phản biện, v.v... Từ đó hình thành năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, luôn nghiêm túc học hỏi, tiếp cận kiến thức mới và cầu thị, hợp tác trong công việc, đồng thời tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và pháp luật để trở thành công dân toàn cầu, có trách nhiệm với xã hội.</p> |

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

## **2.2. Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ**

### **2.2.1. Quá trình phát triển các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ**

Được sự hỗ trợ của Lãnh đạo của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân và Viện đào tạo sau đại học, cùng với những nỗ lực của tập thể giảng viên của Khoa, Khoa Khoa học quản lý đã không ngừng phát triển các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ theo xu hướng quốc tế để đảm bảo cho người học phát triển được các kiến thức và kỹ năng quản lý hiện đại.

Đào tạo trình độ Thạc sĩ của Khoa được triển khai từ năm 2000 với chuyên ngành Quản lý kinh tế. Năm 2003, Khoa tiếp tục phát triển thêm chương trình đào tạo thạc sĩ Kinh tế quản lý công. Đến năm 2010, Khoa đã đổi tên và cập nhật, hoàn thiện hai chương trình đào tạo thạc sĩ: Chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách; Chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý công. Đến năm 2015, theo định hướng phát triển song song đào tạo theo định hướng nghiên cứu và định hướng ứng dụng của Trường, Khoa đã xây dựng và hoàn thiện chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách, và chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý công theo cả định hướng nghiên cứu và định hướng ứng dụng.

Để khẳng định vị thế là đơn vị đầu tiên và đi đầu trong đào tạo thạc sĩ Quản lý kinh tế và chính sách, đào tạo thạc sĩ Quản lý công, Khoa Khoa học quản lý luôn nghiên

cứu, cập nhật khung chương trình đào tạo theo kế hoạch của Nhà trường, diễn hình như từ khóa 27, số tín chỉ của mỗi chương trình đào tạo được nâng từ 45 tín chỉ lên 60 tín chỉ, trong đó luận văn từ 10 tín chỉ lên 12 tín chỉ, một số học phần lựa chọn được nâng từ 2 tín chỉ lên 3 tín chỉ. Từ khóa K28, học phần “Chuyên đề thực tế” đã được bổ sung vào hai chương trình đào tạo, theo đó, học viên sẽ đến thực tế tại các tổ chức, dưới sự hướng dẫn của giảng viên nhằm tăng cường ứng dụng lý thuyết đã được học vào thực tiễn các tổ chức.

**Bảng 5. Quá trình phát triển các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ của Khoa Khoa học quản lý**

| <b>Chương trình đào tạo</b>  | <b>Năm bắt đầu tuyển sinh</b> | <b>Tương đương với khóa</b> |
|--|-------------------------------|-----------------------------|
| <b>1. Chương trình đào tạo thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách</b>       |                               |                             |
| Quản lý kinh tế  | 2000                          | Khóa 9                      |
| Quản lý kinh tế và Chính sách<br>(đổi tên từ chuyên ngành Quản lý kinh tế) | 2010                          | Khóa 19                     |
| Quản lý kinh tế và Chính sách theo định hướng ứng dụng                     | 2015                          | Khóa 24                     |
| Quản lý kinh tế và Chính sách theo định hướng nghiên cứu                   | 2015                          | Khóa 24                     |
| <b>2. Chương trình đào tạo thạc sĩ Quản lý công</b>                        |                               |                             |
| Kinh tế quản lý công   | 2003                          | Khóa 12                     |
| Quản lý công (đổi tên từ Kinh tế quản lý công)                             | 2010                          | Khóa 19                     |
| Quản lý công theo định hướng ứng dụng                                      | 2015                          | Khóa 24                     |
| Quản lý công theo định hướng nghiên cứu                                    | 2015                          | Khóa 24                     |

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

### *2.2.2. Mục tiêu các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ*

*Chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách* được thiết kế nhằm phát triển các nhà quản lý kinh tế, nhà phân tích chính sách chuyên nghiệp trên cơ sở trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng nâng cao về quản lý, quản lý kinh tế và phân tích chính sách. Sau khi tốt nghiệp, học viên có cơ hội làm việc và thăng tiến trên cương vị nhà quản lý, quản lý kinh tế và nhà phân tích chính sách trong các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế từ trung ương đến địa phương, trong các cơ quan, tổ chức tư vấn, đào tạo về quản lý và chính sách của khu vực nhà nước và khu vực tư nhân, trong các tổ chức chính trị, kinh tế, xã hội khác.

*Chương trình đào tạo Thạc sĩ Quản lý công* được thiết kế nhằm giúp người học nâng cao kiến thức và kỹ năng về quản lý công và phân tích chính sách công; có năng lực làm việc độc lập, sáng tạo; có khả năng phân tích, hoạch định, tổ chức thực hiện các chính sách công, chương trình, dự án công; phát huy và sử dụng có hiệu quả kiến thức chuyên ngành vào việc

giải quyết các vấn đề trong thực tiễn của quản lý tổ chức công, quản lý khu vực công và quản lý lĩnh vực công; có khả năng tự học hỏi và bổ sung một số kiến thức cơ sở ngành và phương pháp nghiên cứu để tiếp tục tham gia chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ.

### 2.2.3. Kết quả thực hiện các chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ

Trải qua quá trình phát triển, Khoa Khoa học quản lý đã và đang khẳng định được vị thế và chất lượng đào tạo thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách, thạc sĩ Quản lý công. Khoa đã đào tạo được hàng nghìn học viên ở hai chuyên ngành này, trong đó tỷ lệ học viên chuyên ngành Quản lý kinh tế và Chính sách tùy theo năm học, chiếm khoảng từ 70% đến 90%. Khoa cũng đào tạo cả thạc sĩ định hướng ứng dụng và định hướng nghiên cứu, tuy nhiên, học viên có xu hướng lựa chọn định hướng ứng dụng, với tỷ lệ 81,56% năm 2018 và 98,1% năm 2019 (Bảng 6).

**Bảng 6: Kết quả tuyển sinh trình độ đào tạo thạc sĩ các chuyên ngành của Khoa Khoa học quản lý**

| Chuyên ngành                    | 2015<br>(Khóa 24) | 2016<br>(Khóa 25) | 2017<br>(Khóa 26) | 2018<br>(Khóa 27) | 2019<br>(Khóa 28) | 2020<br>(Khóa 29) |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Tổng số                         | 292               | 318               | 458               | 423               | 369               | 158*              |
| <b>QLKT &amp; CS</b>            | 194               | 229               | 447               | 345               | 362               | -                 |
| QLKT & CS định hướng ứng dụng   | 188               | 229               | 447               | 345               | 362               | -                 |
| QLKT & CS định hướng nghiên cứu | 6                 | 0                 | 0                 | 0                 | 0                 | -                 |
| <b>Quản lý công</b>             | 98                | 89                | 11                | 78                | 7                 | -                 |
| QLC định hướng ứng dụng         | 89                | 70                | 11                | 78                | 7                 | -                 |
| QLC định hướng nghiên cứu       | 9                 | 19                | 0                 | 0                 | 0                 | -                 |

\* Chưa phân chuyên ngành

Nguồn: Viện Đào tạo sau đại học

Tính đến năm 2021 đã có gần 2.500 học viên cao học ở nhiều địa phương trên cả nước và một số học viên quốc tịch Lào được cấp bằng Thạc sĩ Quản lý kinh tế và Chính sách và Thạc sĩ Quản lý công của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Đa số các học viên cao học ở hai chuyên ngành Quản lý kinh tế và Chính sách, và Quản lý công bảo vệ luận văn đúng tiến độ. Theo thống kê của Khoa Khoa học quản lý, mỗi khóa chỉ có từ 2-4 học viên bảo vệ luận văn quá thời gian quy định của Nhà trường. Các năm học 2020 và 2021 có số lượng học viên nhận bằng thạc sĩ cao, tương ứng là 418 và 445 thạc sĩ, số lượng thạc sĩ này tương ứng với số học viên nhập học của các khóa K26 và K27, một số ít của các khóa K25 trở về trước (Bảng 7).



**Bảng 7: Số lượng học viên cao học nhận bằng thạc sĩ giai đoạn 2017- 2021**

| <i>Chuyên ngành</i> | <i>2017</i> | <i>2018</i> | <i>2019</i> | <i>2020</i> | <i>2021</i> |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| QLKT & CS           | 29          | 242         | 163         | 404         | 336         |
| QLC                 | 16          | 102         | 67          | 14          | 79          |
| <b>Tổng</b>         | <b>45</b>   | <b>334</b>  | <b>230</b>  | <b>418</b>  | <b>445</b>  |

*Nguồn: Viện Đào tạo sau đại học*

### **2.3. Chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ**

#### **2.3.1. Quá trình phát triển các chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ**

Khoa Khoa học quản lý đã tham gia đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Khoa học quản lý từ năm 1980, tương đương khóa đào tạo tiến sĩ đầu tiên của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Đến năm 2000, Khoa mở thêm chuyên ngành Quản lý công thuộc mã ngành Quản lý kinh tế, tương đương với Khóa 21 của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã nhiều lần đổi bảng mã ngành đào tạo, trong đó mã ngành Quản lý kinh tế (bao gồm Khoa học quản lý và Quản lý công) được chính thức ban hành trong Quyết định số 44/2002/QĐ-BGD&ĐT ngày 24/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Trong quá trình đào tạo, Khoa Khoa học quản lý đã cập nhật, điều chỉnh chương trình đào tạo tiến sĩ theo định hướng của Trường và phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế. Năm 2009, Khoa đã điều chỉnh nội dung các học phần giảng dạy theo kế hoạch rà soát chương trình đào tạo của Trường. Năm 2012, Khoa đã tổ chức hướng dẫn và khuyến khích nghiên cứu sinh viết Luận án có áp dụng phương pháp định lượng khoa học theo chuẩn quốc tế. Cũng trong năm 2012, theo định hướng của Trường về phát triển 4 học phần nâng cao dành cho NCS, Khoa đã biên soạn học phần Lý thuyết chuyên ngành nâng cao cho chuyên ngành Khoa học quản lý và chuyên ngành Quản lý công. Trải qua nhiều lần thẩm định của Hội đồng Giáo sư, các học phần Lý thuyết chuyên ngành nâng cao của Khoa được phê duyệt vào đầu năm 2014. Năm 2018, Khoa rà soát, hoàn thiện mục tiêu chương trình đào tạo, đồng thời xây dựng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Khoa học quản lý, chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Quản lý Công đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra Bậc 8 (theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam). Trong lần rà soát này, Khoa cũng đã hoàn thiện và cập nhật đề cương học phần Lý chuyên ngành nâng cao về Quản lý Công và Quản lý nhà nước về kinh tế.

**Bảng 8: Quá trình phát triển hai chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ của Khoa Khoa học quản lý**

|   | <b>Quá trình phát triển</b>   | <b>Năm/khóa</b>  |
|---|---|------------------|
| 1 | Xây dựng và vận hành Chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Khoa học quản lý   | Năm 1980/Khóa 1  |
| 2 | Xây dựng và vận hành Chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Quản lý Công   | Năm 2000/Khóa 21 |
| 3 | Điều chỉnh nội dung các học phần giảng dạy của hai Chương trình theo kế hoạch rà soát chương trình đào tạo của Trường       | Năm 2009/Khóa 30 |
| 4 | Trường phát triển 4 học phần nâng cao dành cho NCS. Khoa đã biên soạn và giảng dạy học phần Lý thuyết chuyên ngành nâng cao | Năm 2012/Khóa 33 |
| 5 | Áp dụng phân tích định lượng trong các luận án tiến sĩ  | Năm 2012/Khóa 33 |
| 6 | Rà soát, hoàn thiện mục tiêu chương trình đào tạo; xây dựng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo                               | Năm 2018/Khóa 39 |

*Nguồn: Khoa Khoa học quản lý*

### *2.3.2. Mục tiêu chương trình đào tạo tiến sĩ*

*Chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Khoa học quản lý (Quản lý kinh tế)* được thiết kế nhằm đảm bảo nghiên cứu sinh nắm bắt, hiểu và áp dụng được lý thuyết trong lĩnh vực quản lý kinh tế và phân tích chính sách; đảm bảo nghiên cứu sinh có năng lực nghiên cứu khám phá và đóng góp các mô hình nghiên cứu mới trong lĩnh vực quản lý kinh tế và phân tích chính sách. Chương trình cũng được thiết kế đảm bảo người học làm chủ các kỹ năng nâng cao trong quản lý kinh tế và nghiên cứu quản lý kinh tế, đặc biệt là kỹ năng tự định hướng và dẫn dắt chuyên môn; kỹ năng phân tích, tổng hợp và đưa ra các kết luận, đề xuất khoa học chuyên sâu và kỹ năng thiết lập mạng lưới hợp tác quốc gia và quốc tế trong quản lý.

*Chương trình đào tạo tiến sĩ chuyên ngành Quản lý công (Quản lý kinh tế)* nhằm giúp nghiên cứu sinh nắm bắt được các lý thuyết, các hướng nghiên cứu cũng như các kiến thức thực tế chuyên sâu trong lĩnh vực quản lý công và phân tích chính sách công từ đó có năng lực sáng tạo tri thức mới trong lĩnh vực quản lý công và phân tích chính sách công. Chương trình cũng được thiết kế đảm bảo cho nghiên cứu sinh có kỹ năng tự định hướng và dẫn dắt chuyên môn; kỹ năng phân tích, tổng hợp và đưa ra các kết luận, đề xuất khoa học mang tính chuyên sâu và kỹ năng thiết lập mạng lưới hợp tác quốc gia và quốc tế trong hoạt động chuyên môn về quản lý công.

### *2.3.3. Kết quả thực hiện các chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ*

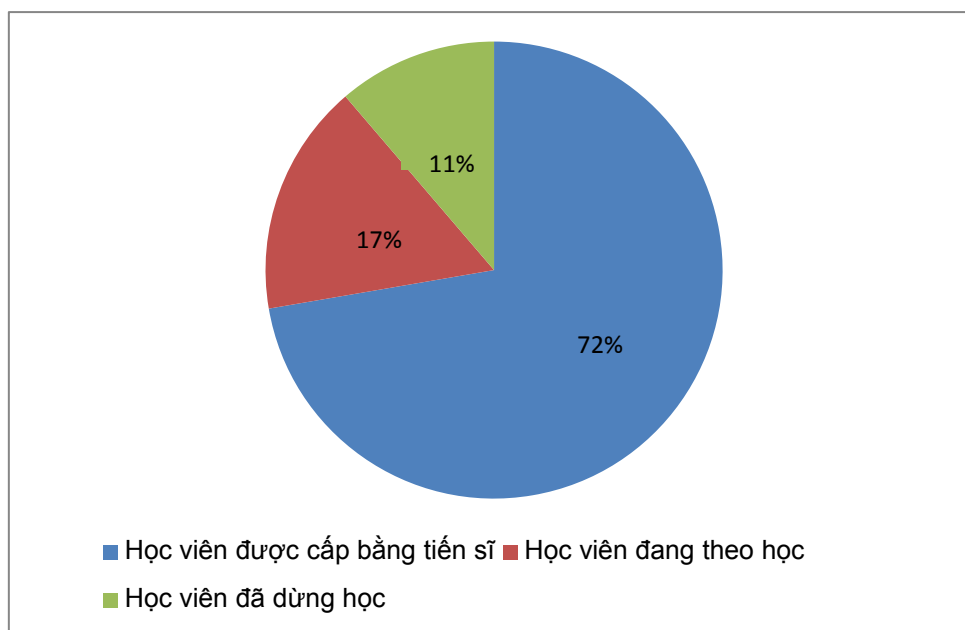
Khoa Khoa học Quản lý là điểm đến để học tập và nghiên cứu của các nghiên cứu sinh, các nhà nghiên cứu. Bắt đầu đào tạo trình độ tiến sĩ từ khóa 1, đến khóa 41, Khoa Khoa học quản lý đã và đang đào tạo 213 nghiên cứu sinh, trong đó có 154 nghiên cứu sinh đã hoàn thành chương trình học và được cấp bằng tiến sĩ, 35 nghiên cứu sinh đang trong quá trình nghiên cứu để hoàn thành chương trình học (Bảng 9)

**Bảng 9. Đào tạo tiến sĩ của Khoa Khoa học Quản lý**

| <b>Khóa</b>   | <b>Số trúng tuyển</b> | <b>Số đã tốt nghiệp</b> | <b>Số đang theo học</b> | <b>Số đã dừng học</b> |
|---------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Từ K1 đến K20 | 79                    | 78                      | 0                       | 1                     |
| K21           | 1                     |                         |                         | 1                     |
| K22           | 2                     | 2                       |                         |                       |
| K23           | 2                     | 2                       |                         |                       |
| K24           | 4                     | 4                       |                         |                       |
| K25           | 8                     | 6                       |                         | 2                     |
| K26           | 4                     | 1                       |                         | 3                     |
| K27           | 3                     | 2                       |                         | 1                     |
| K28           | 6                     | 6                       |                         |                       |
| K29           | 11                    | 9                       |                         | 2                     |
| K30           | 11                    | 9                       |                         | 2                     |
| K31           | 7                     | 7                       |                         |                       |
| K32           | 9                     | 7                       | 1                       | 1                     |
| K33           | 5                     | 4                       |                         | 1                     |
| K34           | 5                     | 5                       |                         |                       |
| K35           | 6                     | 4                       |                         | 2                     |
| K36           | 12                    | 5                       | 3                       | 4                     |
| K37           | 13                    | 3                       | 6                       | 4                     |
| K38           | 16                    |                         | 15                      | 1                     |
| K39           | 4                     |                         | 4                       |                       |
| K40           | 3                     |                         | 3                       |                       |
| K41           | 3                     |                         | 3                       |                       |
| <b>Tổng</b>   | <b>213</b>            | <b>154</b>              | <b>35</b>               | <b>24</b>             |

*Nguồn: Viện Đào tạo sau đại học*

Tính đến nay, Khoa Khoa học quản lý đã có 154 trong tổng số 213 nghiên cứu sinh bảo vệ thành công luận án tiến sĩ, chiếm tỷ lệ 72%, số lượng NCS đang nghiên cứu là 17%, số lượng NCS đã dừng học chỉ chiếm 11% (Hình 3.)



**Hình 3: Kết quả đào tạo tiến sĩ của Khoa Khoa học Quản lý**

*Nguồn: Viện Đào tạo sau đại học*

Trong số 154 NCS bảo vệ thành công luận án từ năm 1980 đến nay, có 133 NCS (chiếm 86,3%) có chủ đề nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế, 21 NCS có chủ đề nghiên cứu liên quan đến quản lý ở cấp độ tổ chức. Các đề tài nghiên cứu về Quản lý kinh tế của NCS có thể ở cấp độ quốc gia, cấp vùng, cấp ngành và cấp địa phương, hoặc liên quan đến đối tượng quản lý là một nhóm tổ chức đặc thù nhất định.

Từ năm 2012, theo định hướng của Trường, việc áp dụng phân tích định lượng trong các luận án của NCS được tăng cường. Nhiều NCS đã bảo vệ thành công luận án theo phương pháp nghiên cứu định lượng với chất lượng ngày càng cao. Tuy nhiên, những NCS nghiên cứu theo phương pháp mới chủ yếu là từ các trường đại học và các viện nghiên cứu. Các NCS đến từ các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức còn thấy nhiều khó khăn trong áp dụng các phương pháp định lượng. Một khía cạnh khác có thể thấy, do đề cao các phương pháp định lượng và số liệu sơ cấp, nhiều luận án chưa thực sự khai thác được các số liệu thứ cấp - đôi khi là những bằng chứng rất tốt cho các kết luận của Luận án.

Cùng với việc bảo vệ thành công luận án, các NCS đã đăng nhiều báo cáo khoa học vượt qua mức chuẩn của Quy chế đào tạo tiến sĩ, đó là một điểm đáng ghi nhận về nỗ lực của NCS. Nhưng số bài báo đăng trên tạp chí quốc tế chưa nhiều, đây cũng là một trong những điểm lưu ý trong thời gian tới khi áp dụng Quy chế đào tạo tiến sĩ mới đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt.

### **3. Định hướng và giải pháp phát triển đào tạo ngành Quản lý kinh tế, ngành Quản lý công tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân đến năm 2025**

#### ***3.1. Định hướng phát triển chương trình đào tạo trình độ đại học***

- Tiếp tục hoàn thiện chương trình đào tạo trình độ đại học theo hướng hội nhập, thống nhất, đảm bảo tính liên thông với các chương trình đào tạo trong và ngoài nước; đáp ứng các yêu cầu kiểm định chất lượng đào tạo.

- Xác định trọng tâm của quá trình đào tạo nhằm hình thành năng lực người học, lấy sinh viên làm trung tâm.

- Đa dạng hóa môi trường học tập, hướng hoạt động rèn luyện sinh viên trong môi trường mở, tiếp cận với cuộc sống đa dạng, phong phú với nhiều hoạt động tích hợp.

#### ***3.2. Định hướng phát triển chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ***

- Tiếp tục hoàn thiện chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ theo hướng hội nhập, thống nhất, đảm bảo tính liên thông với các chương trình đào tạo trong và ngoài nước; đáp ứng mục tiêu để học viên có kiến thức khoa học nền tảng, có kỹ năng chuyên sâu cho nghiên cứu về một lĩnh vực khoa học hoặc hoạt động nghề nghiệp hiệu quả, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và có năng lực phát hiện, giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo.

- Xây dựng và triển khai Đề án đào tạo Thạc sĩ Chính sách công.

#### ***3.3. Định hướng phát triển chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ***

- Tiếp tục hoàn thiện chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ theo hướng hội nhập, thống nhất, đảm bảo tính liên thông giữa các trình độ; đáp ứng mục tiêu để nghiên cứu sinh có trình độ cao về lý thuyết và ứng dụng, có năng lực nghiên cứu độc lập, sáng tạo, phát triển tri thức mới, phát hiện nguyên lý, quy luật tự nhiên - xã hội và giải quyết những vấn đề mới về khoa học, công nghệ, hướng dẫn nghiên cứu khoa học và hoạt động chuyên môn.

- Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ nghiên cứu sinh trong nghiên cứu và công bố quốc tế.

#### ***3.4. Giải pháp phát triển đào tạo ngành Quản lý kinh tế, ngành Quản lý công tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân đến năm 2025***

- Tăng cường phối hợp với Phòng Quản lý đào tạo và các đơn vị chức năng của Nhà trường trong công tác tuyển sinh.

- Tăng cường kết hợp đào tạo và nghiên cứu, gắn đào tạo, nghiên cứu với phục vụ cộng đồng.

- Tăng cường hoạt động tham khảo các bên liên quan trong quá trình rà soát, hoàn thiện các chương trình đào tạo.

- Tiếp tục hoàn thiện hệ thống giáo trình và tài liệu giảng dạy cho đào tạo đại học và sau đại học, tiến tới phát triển học liệu điện tử ở các cấp học.

- Phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng; thu hút nguồn lực giảng viên chất lượng cao trong và ngoài trường, giảng viên nước ngoài tham gia đào tạo.
- Phát triển năng lực giảng dạy, nghiên cứu và tư vấn của giảng viên khoa Khoa học quản lý, ưu tiên phát triển năng lực giảng dạy chuyên môn bằng tiếng Anh.
- Phát triển thư viện của Khoa Khoa học quản lý phục vụ cho các hoạt động đào tạo.
- Tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo đại học trong và ngoài nước về trao đổi sinh viên, giảng viên trong giảng dạy, nghiên cứu và tư vấn.
- Tiếp tục củng cố và phát triển mạng lưới cựu sinh viên, học viên và nghiên cứu sinh của Khoa nhằm hỗ trợ đào tạo.
- Tăng cường hỗ trợ, hướng dẫn NCS chọn chủ đề nghiên cứu và tạp chí quốc tế, tham gia các hội nghị, hội thảo quốc tế, nhóm công bố quốc tế, hợp tác nghiên cứu khoa học để công bố quốc tế, phối hợp đăng bài trên các tạp chí quốc tế có uy tín.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Đỗ Thị Hải Hà, Mai Ngọc Anh, Nguyễn Thị Lệ Thúy và Bùi Thị Hồng Việt (2017), “Đào tạo sau đại học ngành Quản lý kinh tế và Quản lý công tại Đại học Kinh tế Quốc dân”, *Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia “Đào tạo Sau đại học trong điều kiện tự chủ và Hội nhập Quốc tế”*, Hà Nội.
2. Khoa Khoa học quản lý (2016), *Báo cáo tổng kết năm học 2015-2016*, Hà Nội.
3. Khoa Khoa học quản lý (2017), *Báo cáo tổng kết năm học 2016-2017*, Hà Nội.
4. Khoa Khoa học quản lý (2018), *Báo cáo tổng kết năm học 2017-2018*, Hà Nội.
5. Khoa Khoa học quản lý (2019), *Báo cáo tổng kết năm học 2018-2019*, Hà Nội.
6. Khoa Khoa học quản lý (2020), *Báo cáo tổng kết năm học 2019-2020*, Hà Nội.
7. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2021), *Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo cử nhân kinh tế chuyên ngành Quản lý công và Chính sách bằng tiếng Anh (E-PMP)*, tháng 4 năm 2021.
8. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2021), *Kỷ yếu Trao bằng Thạc sĩ*, Hà Nội.
9. Văn phòng Quốc hội (2018), *Văn bản số 42/VBHN-VPQH hợp nhất Luật Giáo dục đại học, ban hành ngày 10 tháng 12 năm 2018*, Hà Nội.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG, QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN QUA VAI TRÒ TỰ HỌC, TỰ NGHIÊN CỨU CỦA NGƯỜI HỌC

*PGS. TS. GVCC. Lê Thị Anh Vân\**

## **Tóm tắt:**

*Việc chủ động trong học tập, nghiên cứu của người học là một yếu tố có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với chất lượng đào tạo và năng lực của người học sau khi tốt nghiệp. Vấn đề này chịu ảnh hưởng của nhiều nguyên nhân, bao gồm các nhóm nguyên nhân từ phía bản thân người học, từ môi trường học tập và từ phía nhà trường, giảng viên. Bài viết này nhằm phân tích, đánh giá thực trạng tự học, tự nghiên cứu của người học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân; đồng thời phân tích nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong vấn đề tự học, tự nghiên cứu của người học. Qua đó bài viết đề xuất một số giải pháp cải thiện trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** Tự học; Tự nghiên cứu; Chất lượng đào tạo đại học.

## **1. Đặt vấn đề**

Vấn đề phương pháp giảng dạy tại các trường đại học ở Việt Nam chưa bao giờ hết nóng khi mà nhiều nhà trường, nhiều giảng viên đứng lớp còn “loay hoay” trong việc tìm kiếm và áp dụng vào thực tiễn phương pháp giảng dạy hiệu quả.

Theo tác giả Nguyễn Thạc San (2018), chất lượng đào tạo cao đẳng, đại học được quyết định bởi cách đào tạo của nhà trường và chất lượng tự học của người học trong các nhà trường này được quyết định bởi cách dạy của giảng viên. Nói cách khác, chất lượng tự học của người học phản ánh chất lượng của phương pháp dạy học. Vấn đề đặt ra là: phải tổ chức đào tạo ra sao, phải dạy như thế nào, (nhất là trong đào tạo theo học chế tín chỉ) để người học có nhu cầu tự học, biết tự học và có chất lượng tự học cao, vì lẽ rằng chỉ khi nào người học có nhu cầu tự học, biết tự học, đạt được hiệu quả tự học, thì khi ấy, việc học mới đi vào thực chất và việc dạy học theo học chế tín chỉ mới thành công.

Thực tiễn hoạt động giảng dạy tại các trường đại học nói chung, hoạt động giảng dạy ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân nói riêng những năm gần đây đã có nhiều sự biến chuyển, đổi mới về phương pháp giảng dạy. Bên cạnh việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, nhà trường và giảng viên đã tích cực hơn trong việc thúc đẩy vai trò tự học, tự nghiên cứu của người học (bằng phương pháp làm bài tập nhóm; trao đổi trên lớp;...). Tuy

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

nhiên, tỷ trọng tự học, tự nghiên cứu của người học trong tổng khối lượng của chương trình học hiện nay còn rất thấp (dưới 40%); bên cạnh đó, ý thức tự học, tự nghiên cứu của người học kể cả sinh viên đại học và học viên cao học cũng chưa được đánh giá cao. Phương pháp giảng dạy truyền thống vẫn được coi trọng và “in sâu” trong tư tưởng của đa phần người học và một bộ phận không nhỏ giảng viên đứng lớp.

Chính vì vậy bài viết lựa chọn đề tài này để phân tích thực trạng và đề xuất những giải pháp cơ bản, hiệu quả trong việc nâng cao vai trò tự học, tự nghiên cứu của người học, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

## **2. Phân tích thực trạng tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân**

*Thứ nhất*, tỷ trọng thời gian thực hành (trao đổi bài tập, thảo luận) trên lớp của các học phần còn thấp.

Theo quan sát của tác giả, tỷ trọng thời gian thực hành trên lớp của các học phần ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách dưới 40% đối với hệ đại học, dưới 50% đối với hệ cao học. Trong đó, các tỷ lệ 40% và 50% này đã bao gồm cả thời gian cho các bài kiểm tra viết trên lớp, do đó thực tế tỷ trọng thời gian thực hành trên lớp còn thấp hơn.

Tuy nhiên, những công trình nghiên cứu về việc cân đối thời gian giữa học lý thuyết và thực hành và đưa ra kết luận rằng, đối với hệ đại học, nên để thời gian học lý thuyết chiếm 30-50%, còn thời gian thực hành, thực tập nên để 50-70% là tốt nhất. Như vậy nếu so sánh với thực tế việc đào tạo ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách thì tỷ trọng thời gian thực hành trên lớp của các học phần còn thấp và cần có giải pháp điều chỉnh phù hợp hơn.

*Thứ hai*, có rất ít các lớp/ buổi dạy kỹ năng nghề nghiệp mà người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách có thể tiếp cận. Đây là thực trạng chung của rất nhiều trường đại học, và tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân không chỉ xảy ra đối với các ngành nêu trên, nó xảy ra với hầu hết các ngành đào tạo.

Theo nghiên cứu thực tế của tác giả Huỳnh Văn Sơn (2016), nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 1.180 sinh viên của bốn trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng, 63% sinh viên thất nghiệp do thiếu kỹ năng, đặc biệt là những kỹ năng: lập kế hoạch, thâm nhập thực tế hoạt động của ngành nghề, công việc; tìm hiểu quy trình hoạt động của đơn vị; sử dụng, ứng dụng kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tế môi trường công việc, và yếu kỹ năng mềm, từ viết email, dùng máy photocopy,... Nguyên nhân của điều này cũng được nhóm tác giả phân tích là do nội dung học tập ở nhà trường ít chú trọng thực hành, mà nặng về lý thuyết (49,2% sinh viên lựa chọn).

Qua đó có thể thấy rằng, việc nhà trường, giảng viên “dành” thời gian cho người học thực hành, cọ sát với những tình huống, những công cụ mà họ sẽ phải đối mặt trong



công việc sau này là vô cùng quan trọng để có thể “biên” những kiến thức lý thuyết thành kỹ năng, từ đó hình thành năng lực làm việc của người học sau khi họ tốt nghiệp ra trường.

*Thứ ba*, phương pháp giảng dạy ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách hiện nay chủ yếu vẫn chỉ dừng lại ở việc giảng viên truyền thụ tri thức, người học nghe giảng, thông hiểu và nắm kiến thức. Phương pháp này có thể được mô tả trong bảng thông tin sau đây:

**Bảng 1: Mô tả phương pháp giảng dạy ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân**

| Phương pháp dạy học     | Mô tả sơ lược phương pháp  |
|-------------------------|--|
| 1. Thuyết trình         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trình bày tài liệu một cách trực tiếp, logic, hệ thống bằng việc sử dụng lời nói và phương tiện dạy học. (Bao gồm nhiệt tình, sự say mê khoa học, năng lực, kinh nghiệm của giảng viên)</li> <li>- Thích hợp với đông người học, kích thích sự suy nghĩ.</li> <li>- Truyền thụ một chiều, người nghe thụ động. Không phải bao giờ cũng có giáo viên giỏi.</li> <li>- Hướng mới: Sử dụng phương pháp thuyết trình theo hướng tích cực hóa hoạt động nhận thức, tự học, tự nghiên cứu của người học.</li> </ul> |
| 2. Giải quyết vấn đề    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đặt ra một vấn đề nhận thức (hay một tình huống học tập), sau đó người học cùng giảng viên (hay tự người học) giải quyết, đi đến kết luận cần thiết.</li> <li>- Có các bước: Đặt vấn đề; Giải quyết vấn đề; Kết luận.</li> <li>- Có 03 mức độ: Thuyết trình nêu vấn đề; Giải quyết vấn đề; Nghiên cứu.</li> </ul>   |
| 3. Nghiên cứu           | Xem xét một cơ sở, một tổ chức, một sự kiện, một quyết định hay một tình huống. Sử dụng các trường hợp ấy để xây dựng giả thuyết, huy động người học cùng tham gia giải quyết.   |
| 4. Nói chuyên chuyên đề | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Giảng viên trình bày theo lối diễn giảng một vấn đề chuyên sâu.</li> <li>- Mang đậm dấu ấn của người nói.</li> </ul>  |

*Nguồn: Lê Công Triêm, Nguyễn Đức Vũ, Lê Đình (2016) và điều chỉnh của tác giả*

*Thứ tư*, ý thức tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách chưa tốt.

Theo tác giả Ngô Thế Lâm (2020), hoạt động tự học của người học là hoạt động tự giác, tích cực, chủ động sáng tạo dưới sự hướng dẫn gián tiếp của giảng viên nhằm chiếm lĩnh những tri thức khoa học bằng hành động của bản thân và đạt được mục tiêu của giáo dục và đào tạo. Hoạt động tự học là một hoạt động tìm ra ý nghĩa làm chủ kỹ xảo nhận thức, tạo ra cầu nối nhận thức trong tình huống học tập; tự biến đổi mình, tự làm phong phú mình bằng cách thu lượm và xử lý thông tin từ môi trường sống xung quanh mình; tự tìm kiến thức bằng hành động của chính mình, cá nhân hóa việc học tập đồng thời hợp tác với bạn bè trong cuộc sống cộng đồng lớp học dưới sự hướng dẫn của thầy, cô giáo.

Tác giả Ngô Thế Lâm (2020) cũng khẳng định rằng, trong hoạt động tự học của người học, việc tích cực, độc lập nhận thức của người học không tách rời vai trò tổ chức

điều khiển của giảng viên đảm bảo sự thống nhất biện chứng giữa hoạt động dạy của giảng viên và hoạt động học của người học. Tức là đề cao vai trò của nhà trường, của giảng viên đối với hoạt động tự học của người học.

**Bảng 2: Đánh giá ý thức tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân**

| Nội dung đánh giá  | Điểm đánh giá theo thang điểm 10 |
|--|----------------------------------|
| 1. Việc nghiên cứu bài học trước khi lên lớp               | 3/10                             |
| 2. Mức độ tích cực trong tham gia đóng góp bài trên lớp    | 5/10                             |
| 3. Mức độ tích cực trong suy luận, phát triển bài trên lớp | 4/10                             |

*Nguồn: Theo ý kiến đánh giá chủ quan của tác giả*

Khi nghiên cứu thực tế hoạt động giảng dạy tại nhà trường, tác giả nhận thấy không nhiều giảng viên có được các biện pháp hiệu quả trong việc kích thích ý thức tự học tập của người học, thậm chí một số giảng viên vẫn chú trọng quá nhiều đến việc truyền đạt lý thuyết và yêu cầu người học nắm lý thuyết một cách tương đối cứng nhắc. Điều này góp phần không nhỏ vào sự “lười” tự học, “lười” sáng tạo của một bộ phận không nhỏ sinh viên hiện nay.

*Thứ năm*, năng lực tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách chưa tốt.

Một trong những nguyên nhân dẫn đến ý thức tự học, tự nghiên cứu của người học là nhiều người học không biết tự học như thế nào cho hiệu quả, hay nói cách khác họ không ý thức trong tự học, tự nghiên cứu.

Theo tác giả Ngô Thế Lâm (2020), để tự học, tự nghiên cứu có hiệu quả, người học cần có các kỹ năng sau: (1) Kỹ năng lập kế hoạch tự học, tự nghiên cứu; (2) Kỹ năng tổ chức việc tự học, tự nghiên cứu (gồm kỹ năng đọc, hệ thống hóa kiến thức, làm đề cương seminar,...); (3) Kỹ năng tự kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm tự học, tự nghiên cứu của bản thân.

**Bảng 3: Đánh giá năng lực tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân**

| Nội dung đánh giá  | Điểm đánh giá theo thang điểm 10 |
|--|----------------------------------|
| 1. Kỹ năng lập kế hoạch tự học, tự nghiên cứu                          | 4/10                             |
| 2. Kỹ năng tổ chức việc tự học, tự nghiên cứu                          | 5/10                             |
| 3. Kỹ năng tự kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm tự học, tự nghiên cứu | 5/10                             |

*Nguồn: Theo ý kiến đánh giá chủ quan của tác giả*

Tác giả cho rằng, bên cạnh những yếu tố thuộc về bản thân của người học và môi trường tự học (tập thể, gia đình, bạn bè, thời gian, điều kiện sống, sinh hoạt,...), thì

phương pháp giảng dạy của giảng viên và công tác tổ chức, quản lý người học của nhà trường cũng có những tác động lớn đến năng lực tự học, tự nghiên cứu của người học. Đó là những vấn đề mà nhà trường và giảng viên có thể tác động. Cụ thể vì các nguyên nhân sau: Một là, các yêu cầu về học tập, đòi hỏi phương pháp giảng dạy của giảng viên phải phù hợp với trình độ nhận thức và đặc điểm tâm sinh lý của mỗi cá nhân người học mới hình thành và phát triển kỹ năng tự học, tự nghiên cứu cho người học; Hai là, nhà trường có thể tác động thông qua việc yêu cầu giảng viên đổi mới phương pháp dạy học, thực hiện nghiêm túc quy chế thi cử và kiểm tra, đánh giá theo từng năm học, từng kỳ học, từng tháng và từng tuần.

### **3. Kết luận và khuyến nghị giải pháp**

*Thứ nhất, kết luận:*

- Vai trò tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân mặc dù đã dần được nâng cao, thể hiện trong chương trình giảng dạy và phương pháp giảng dạy, nhưng vẫn chưa đạt được tỷ trọng cao.

- Ý thức, năng lực tự học, tự nghiên cứu của người học ngành Quản lý công, Quản lý kinh tế và Chính sách tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân còn thấp, do cả những nguyên nhân xuất phát từ bản thân người học, từ môi trường tự học và những nguyên nhân từ phía nhà trường, giảng viên.

*Thứ hai, khuyến nghị giải pháp:*

- Gia tăng tỷ trọng thời gian thực hành trên lớp của các học phần bằng việc nghiên cứu áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến của các trường đại học trên thế giới. Về lâu dài, một trong những mô hình giảng dạy phổ biến mà nhà trường, khoa có thể tham khảo đó là Mô hình “Flipped classroom” (Lớp học đảo ngược). Đây là mô hình được thiết kế dựa trên sáu bậc thang đo nhận thức của Bloom từ thấp đến cao, là: ghi nhớ, thông hiểu, vận dụng, phân tích, tổng hợp và đánh giá. Trong mô hình học tập truyền thống, thời gian học tập trên lớp bị giới hạn, do đó người học chỉ có khả năng tiếp thu được nội dung bài học ở ba mức độ đầu của nhận thức là ghi nhớ, thông hiểu và vận dụng. Để đạt được các mức độ sau, người học cần phải nỗ lực tự học tập và nghiên cứu ở nhà. Với mô hình Flipped classroom 03 mức độ đầu được người học sẽ tự thực hiện ở nhà, người học có thể tự sắp xếp thời gian biểu cá nhân để tiện cho việc học cũng như tùy vào trình độ hiểu biết của từng người mà số lần xem hoặc nghe bài giảng có thể nhiều hoặc ít, điều này giúp người học đạt được 03 mức độ đầu một cách dễ dàng. Thời gian học trên lớp, giảng viên sẽ hỗ trợ người học nhằm đạt 03 bậc thang sau của nhận thức.

- Nếu như mô hình Flipped classroom là giải pháp đổi mới phương pháp dạy học về lâu dài, thì trong thời gian ngắn trước mắt, các giảng viên có thể thay đổi phương pháp giảng dạy còn nặng tính truyền thống hiện nay sang phương pháp giảng dạy chú trọng hơn vào việc tự học, tự nghiên cứu của người học. Cụ thể:

**Bảng 4: Đề xuất thay đổi phương pháp giảng dạy chú trọng hơn vào việc tự học, tự nghiên cứu của người học**

| Hoạt động dạy học   |   | Phương pháp dạy học | Mô tả sơ lược phương pháp   |
|---|---|---------------------|---|
| <i>Giảng viên</i>   | <i>Người học</i>                            |                     |   |
| Giao bài tập/ nhiệm vụ, nêu tình huống điều khiển, hướng dẫn    | Tự học, tự nghiên cứu; Trao đổi, tranh luận | 1. Thảo luận nhóm   | - Người học chi thành các nhóm nhỏ (6- 8 người) cùng trao đổi xung quanh một vấn đề/ nhiệm vụ được giao, sau đó đại diện trình bày trước lớp và giảng viên kết luận nội dung học tập.<br>- Trong trường hợp nội dung nhỏ, đơn giản, cần ít thời gian có thể thảo luận nhóm 2 - 4 người. |
|   |   | 2. Tự đọc           | Người học tiếp cận cá nhân với tài liệu tự học tập để thu nhận thông tin.   |
|   |   | 3. Bài luyện        | Người học áp dụng các kiến thức và kỹ năng mới thu nhận và thực hiện 01 bài tập/ 01 nhiệm vụ để rèn luyện kỹ năng và hiểu sâu thêm kiến thức.   |
|   |   | 4. Đóng vai         | Người học dựa vào khả năng, kinh nghiệm và vốn hiểu biết của mình, nhận một trong các vai phù hợp với bối cảnh đặt ra, thể hiện tức thời những tình huống trong thực tế cuộc sống thành hành động có tính kịch.   |
|   |   | 5. Nghiên cứu       | Nghiên cứu 01 vấn đề/ 01 bài toán/ 01 nhiệm vụ theo các bước: Nêu vấn đề; Giải thuyết; Thu thập thông tin; Xử lý thông tin; Kết luận.   |
|   |   | 6. Báo cáo          | Người học thu thập tư liệu, viết thành báo cáo ngắn, đi sâu một vấn đề học tập, trình bày trước tập thể.  |
| Giải đáp thắc mắc, bổ sung mở rộng kiến thức, rèn luyện kỹ năng | Nêu thắc mắc, hệ thống hóa tri thức         | 1. Đàm thoại        | Giảng viên và người học hoặc người học với người học cùng trao đổi xung quanh các câu hỏi (vấn đáp).  |
|   |   | 2. Thảo luận lớp    | - Giảng viên chủ trì điều khiển, sinh viên đóng góp ý kiến.<br>- Tập trung lần lượt giải quyết từng vấn đề, giúp người học trao đổi, thảo luận.   |

*Nguồn: Lê Công Triêm, Nguyễn Đức Vũ, Lê Đình (2016) và điều chỉnh của tác giả*

- Nhà trường cần đẩy mạnh tổ chức các buổi hội thảo, thậm chí là những lớp bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng mềm giúp người học có thể cọ sát với những tình huống, công cụ mà họ có thể sẽ tiếp xúc, sử dụng trong quá trình làm việc sau khi tốt nghiệp. Hoạt động này nhà trường cần phối hợp với các doanh nghiệp để thực hiện sẽ đạt được hiệu quả cao hơn.

- Giảng viên đứng lớp cần dựa trên kinh nghiệm của bản thân để hướng dẫn người học các kỹ năng tự học, tự nghiên cứu hiệu quả. Bởi vì việc tự học, tự nghiên cứu có kết quả sẽ tạo thành động lực cho quá trình học tập tiếp theo của người học. Nói cách khác, chính việc giải quyết những mâu thuẫn trong quá trình tự học là yếu tố cơ bản để hình thành động cơ học tập của người học.

- Về phía người học, tác giả cho rằng, người học cần phải hình thành và rèn luyện một số các kỹ năng tự học, tự nghiên cứu như: kỹ năng tìm tài liệu, thu thập tài liệu theo yêu cầu; kỹ năng lập kế hoạch tự học; kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch; kỹ năng tự kiểm tra đánh giá;... Các kỹ năng tự học này có mối quan hệ hữu cơ, bổ sung cho nhau, có ý nghĩa quyết định đến kết quả tự học. Do đó, trong hoạt động tự học, tự nghiên cứu, người học phải biết vận dụng kết hợp các kỹ năng tự học để tự điều khiển, tác động khi thực hiện hoạt động học tập của mình để đạt được kết quả cao.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Chu Bảo Hiệp (2018), “Các giải pháp cải tiến phương pháp giảng dạy ở bậc đại học theo hướng hiện đại”, Tham luận Hội thảo khoa học, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn.
2. Ngô Thế Lâm (2020), “Một số vấn đề lý luận về tự học và kỹ năng tự học của sinh viên ở trường đại học”, Cổng thông tin điện tử Trường Đại học Khánh Hòa, <http://ukh.edu.vn/>.
3. Nguyễn Văn Mỹ (2018), “Đổi mới phương pháp giảng dạy ở bậc đại học”, Tham luận Hội thảo khoa học, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn.
4. Trần Thị Minh Ngọc (2020), “Tự học - kỹ năng học tập cần thiết đối với sinh viên trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ”, *Tạp chí Lý luận và Truyền thông*, số tháng 4/2020.
5. Nguyễn Thạc San (2018), “Quản trị chất lượng tự học của sinh viên một giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học Việt Nam”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam.
6. Huỳnh Văn Sơn (2016), “Kỹ năng thích ứng với môi trường công việc khi thực tập tốt nghiệp của sinh viên”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh chủ trì.
7. Lê Công Triêm, Nguyễn Đức Vũ, Trần Thị Tú Anh (2002), “Một số vấn đề hiện nay của phương pháp dạy học đại học”, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
8. Lê Công Triêm, Nguyễn Đức Vũ, Lê Đình (2016), “Đổi mới phương pháp dạy học đại học theo hướng đề cao vai trò chủ thể của người học”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế.

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

*ThS. Trần Thị Thúy\**  
*ThS. Vũ Mai Phương\*\**

## **Tóm tắt:**

*Quản lý công là thực hiện các hoạt động liên quan đến việc quản lý hành chính nhà nước và những công việc liên quan đến quản trị trong khu vực nhà nước... Ngành quản lý công là một ngành quản lý hành chính nhà nước, thực hiện bởi các công chức nhà nước và những người làm việc trong cơ quan, tổ chức công ở mọi cấp của chính phủ. Ngành Quản lý công chuyên đào tạo và tăng cường năng lực về quản lý và khả năng lãnh đạo cho các tổ chức, bộ máy từ trung ương đến địa phương của Nhà nước. Chính vì vậy, việc đề ra được những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành quản lý công để giúp trang bị cho sinh viên có được khả năng tư duy nhạy bén, sắc sảo trong việc phân tích các vấn đề liên quan đến chính sách công. Từ đó, biết cách vận dụng hợp lý để thực hiện được hiệu quả mục tiêu đề ra.*

**Từ khóa:** đào tạo đại học ngành quản lý công, nâng cao chất lượng đào tạo ngành quản lý công, giải pháp.

## **Đặt vấn đề**

Chất lượng đào tạo của các trường đại học luôn là vấn đề thu hút sự quan tâm của toàn xã hội, nhất là các thí sinh và các bậc phụ huynh học sinh trước mỗi kỳ tuyển sinh hằng năm, đặc biệt là với những ngành đào tạo mới. Thời gian qua, dù với số lượng các trường đại học ngày càng cao, mã ngành mở ngày càng nhiều, số lượng sinh viên ngày càng tăng, song chất lượng đào tạo tại một số cơ sở đào tạo vẫn còn không ít bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu hoặc được chú trọng đúng mức, tạo ra một số “giá trị ảo”, gây nhiễu loạn và ảnh hưởng tới nguồn nhân lực cho xã hội. Đặc biệt chương trình đào tạo ngành quản lý công hướng với mục đích đào tạo ra những cử nhân có trình độ và năng lực cũng như các kỹ năng để có thể hoàn thành được tốt các công việc sau khi tốt nghiệp, nhưng chất lượng đào tạo thực sự của ngành này cũng chưa đạt được hiệu quả như mong đợi. Do đó, việc đề ra những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành quản lý công trong các trường Đại học là một việc rất cần thiết. Để từ đó giúp người học là các em sinh viên sẽ được trang bị các kiến thức chung về mục tiêu, đối tượng, phương pháp có phạm vi ảnh hưởng của khoa học quản lý công nghiệp; cũng như được đào tạo chuyên sâu về công tác lãnh đạo, quản lý hệ thống cơ quan nhà nước với các kiến thức và kỹ năng về phân tích, đánh giá,

---

\* Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải

\*\* Trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh

hoạch định và tổ chức thực hiện các chương trình, dự án phát triển kinh tế – xã hội, về sản xuất kinh doanh và dịch vụ công, đồng thời tập trung nghiên cứu và học tập ở cấp bậc cao hơn như sau đại học, nghiên cứu sinh...

## **1. Thực trạng đào tạo ngành Quản lý công tại các trường đại học**

### ***1.1. Ngành Quản lý công***

Ngành quản lý công là ngành đang được các trường không chỉ trong khối xã hội mà cả khối kinh tế quan tâm, chú trọng mở ngành đào tạo. Quản lý công thực hiện các hoạt động liên quan đến quản lý hành chính nhà nước và những công việc liên quan đến quản trị trong khu vực nhà nước. Cụ thể, đó là thu thập và phân tích các số liệu thống kê của nhà nước, giám sát quỹ, phát triển và thi hành chính sách của Chính phủ. Ngoài ra, còn có thể đảm nhận nhiều nhiệm vụ khác nhau đó là biên tập chính sách hay quản lý cơ quan, tổ chức nhà nước.

Ngành Quản lý công chuyên đào tạo và tăng cường năng lực về quản lý và khả năng lãnh đạo cho các tổ chức, bộ máy từ trung ương đến địa phương của Nhà nước. Trọng tâm ngành này trang bị cho sinh viên có được khả năng tư duy nhạy bén, sắc sảo trong việc phân tích các vấn đề liên quan đến chính sách công. Từ đó, biết cách vận dụng hợp lý để thực hiện được hiệu quả mục tiêu đề ra.

### ***1.2. Chương trình đào tạo ngành Quản lý công***

Theo học ngành Quản lý công, sinh viên được cung cấp kiến thức về sự khác biệt giữa đối tượng phi lợi nhuận và khu vực công, khu vực tư. Giúp nhận thức đúng đắn về vai trò và chức năng của mình trong vai trò Quản lý công. Bên cạnh đó là những kiến thức chuyên sâu về kỹ năng quản lý, lãnh đạo trong khu vực công. Trong đó, chú trọng đến năng lực, tầm nhìn, kế hoạch kiểm soát và triển khai chiến lược ở khu vực công, đạt mục tiêu đề ra.

Ngoài ra, ngành Quản lý công còn giúp sinh viên có được nền tảng vững chắc về ngành, có đủ năng lực phân tích, đánh giá các chính sách của Chính phủ, Nhà nước để áp dụng với thực tiễn.

Chương trình đào tạo ngành Quản lý công ở các trường Đại học hiện nay, đa số cũng giống như những ngành khác, không kể các môn cơ sở hay giáo dục đại cương thì số môn học ở ngành này khoảng 40 môn với tổng số tín chỉ tích lũy khoảng 82 đơn vị học trình, trong đó số môn học bắt buộc khoảng 30 môn và khoảng 10 môn tự chọn.

Như Học viện báo chí và tuyên truyền thì mã ngành 7340403 là ngành Quản lý công mà trường mở đào tạo, đa dạng các tổ hợp môn khi xét tuyển đầu vào, gồm cả 4 khối A (Toán, Vật lý, Hóa học); khối A<sub>1</sub> (Toán, Vật lý, Tiếng Anh); khối C (Văn, Lịch sử, Địa lý) và khối D (Toán, Văn, Tiếng Anh) với điểm đầu vào tương đối cao khoảng 20 điểm, thì chương trình đào tạo của trường với cấu trúc cơ bản số tín chỉ phải tích lũy của ngành này là 130 tín chỉ (trong đó chưa bao gồm giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng), đa dạng với 69 môn học (cả bắt buộc và tự chọn).

Hay như một trong những trường đào tạo chuyên về các ngành hành chính như Học viện Hành chính quốc gia, cái nôi đào tạo cán bộ công chức hàng đầu Việt Nam, là trung tâm bồi dưỡng năng lực, kiến thức, kỹ năng về hành chính, quản lý cho những cán bộ công chức và viên chức, thì chương trình đào tạo chuyên ngành Quản lý công thuộc ngành Quản lý Nhà nước lại chỉ có 5 môn học bắt buộc với 15 tín chỉ và 10 môn học tự chọn với tổng số tín chỉ tích lũy là chỉ 5 tín chỉ.

Và trường Đại học Kinh tế - Luật - Đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh, Đại học kinh tế và quản trị kinh doanh... cũng đã mở ngành đào tạo Quản lý công ở cả hệ chính quy, hệ vừa học vừa làm, hệ văn bằng 2 hay cả hệ liên thông từ Cao đẳng lên Đại học với những thời gian đào tạo khác nhau và đa dạng trong những nội dung môn học (bắt buộc và tự chọn). Nhưng cơ bản đều dựa trên cơ sở khung chương trình đào tạo của các trường có kinh nghiệm trong đào tạo ngành hay chuyên ngành Quản lý công tại Việt Nam và trên thế giới và cùng với mục tiêu đào tạo các cử nhân chuyên ngành Quản lý công có phẩm chất đạo đức tốt, được trang bị kiến thức cơ bản và chuyên sâu về quản lý khu vực công, có kiến thức và kỹ năng phân tích, đánh giá, hoạch định và tổ chức thực hiện các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội ở các đô thị, các khu vực và các vùng trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp, sản xuất kinh doanh và dịch vụ công; có khả năng nghiên cứu và học tập ở các cấp bậc cao hơn, cũng như tạo cơ hội về việc làm tại các cơ quan quản lý Nhà nước các cấp từ Trung ương đến địa phương (các sở ban ngành), hay tại các trường Đại học, các viện nghiên cứu, các tổ chức tư vấn về các lĩnh vực liên quan đến chính sách, vấn đề kinh tế vĩ mô, vi mô, cũng như trong các tổ chức kinh tế, các doanh nghiệp, công ty...

### ***1.3. Năng lực giảng dạy ngành Quản lý công***

#### ***1.3.1. Đội ngũ giảng viên***

Đội ngũ giảng viên giảng dạy ngành Quản lý công của các trường Đại học hiện nay khá tốt, đảm bảo về số lượng và chất lượng. Như của Học viện Báo chí và Tuyên truyền có: 01 Giáo sư - Tiến sĩ, 03 Phó giáo sư - Tiến sĩ, 04 Tiến sĩ, 03 Nghiên cứu sinh, 2 Thạc sĩ, cùng một số lượng đông đảo các giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ báo chí học đảm nhận chức danh giảng viên kiêm nhiệm tại khoa.

Hay như tại Học viện Hành chính Quốc gia có đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm, được đào tạo chính quy tại các trường danh tiếng trong và ngoài nước, có tình yêu nghề nghiệp và phấn đấu vì sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao về quản trị khu vực công. Giảng viên giảng dạy chương trình đào tạo cử nhân ngành Quản lý công được tuyển chọn từ đội ngũ những giảng viên có năng lực và nhiệt huyết với nghề, có kiến thức nền tảng vững chắc, thành thạo ngoại ngữ và công nghệ được đào tạo cơ bản từ các trường có uy tín ở nước ngoài và của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tham gia giảng dạy chương trình này có nhiều nhà giáo, nhiều chuyên gia trong lĩnh vực chính sách công và giảng viên mời đến từ các trường đại học đối tác ở nước ngoài của Học viện.



### *1.3.2. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học*

Ở bất kỳ một lĩnh vực hoạt động nào thì cơ sở vật chất luôn là một yếu tố quan trọng góp phần vào sự thành công trong lĩnh vực đó. Và để phục vụ cho việc đào tạo ngành hay chuyên ngành Quản lý công, các trường Đại học đã đầu tư về cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học tương đối đầy đủ và hiện đại, đáp ứng được nhu cầu đào tạo, góp phần nâng cao hơn về chất lượng đào tạo.

Như tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền có một hệ thống giảng đường 88 phòng với 1 giảng đường lớn (800 chỗ); 1 giảng đường 200 chỗ; 8 giảng đường 100 chỗ; 36 giảng đường 70 – 80 chỗ; 42 giảng đường có từ 50 chỗ. Đã có hơn 100% số giảng đường và phòng của Học viện được lắp đặt máy chiếu Projector để giảng viên sử dụng vào quá trình giảng dạy. Tất cả các giảng đường và phòng học đều được lắp đặt hệ thống internet và âm thanh, có nhiều phòng lắp đặt camera. Học viện có 02 phòng học ngoại ngữ, 06 phòng giảng dạy và thực hành máy vi tính. Ngoài ra, Học viện có phòng dựng phim, phòng máy photocopy, máy in siêu tốc, máy Fax.

Học viện có trang Web riêng và sử dụng các phần mềm tin học ứng dụng trong quản lý, khai thác các dữ liệu, tư liệu, tài liệu phục vụ cho nghiên cứu và học tập.

Đặc biệt, hệ thống thư viện đáp ứng nhu cầu đa dạng của người đọc với các phòng: phòng đọc sách, phòng đọc báo, tạp chí, phòng mượn tổng hợp, phòng ngoại văn... Hoạt động nghiệp vụ của thư viện được tin học hóa giúp cho việc mượn, trả và quản lý, khai thác có hiệu quả các tài liệu của thư viện. Các sách liên quan đến lĩnh vực chính trị, xã hội, ngoại giao... nói chung và công tác tư tưởng nói riêng rất phong phú, là nguồn tư liệu quý giá để tra cứu tài liệu cho hoạt động đào tạo và học tập.

### *1.4. Môi trường thực tập, thực hành cho sinh viên ngành Quản lý công*

Khi tiếp cận học ngành Quản lý công, về mặt kiến thức, học viên sẽ được trang bị những kiến thức chung về mục tiêu, đối tượng, phương pháp và phạm vi ảnh hưởng của khoa học quản lý công. Về mặt kỹ năng, học viên có khả năng tham gia vào công tác tổ chức bộ máy và điều hành hoạt động các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến địa phương. Học viên cũng có khả năng tư duy, phân tích và tổng hợp thông tin phục vụ cho hoạt động lãnh đạo, quản lý nhà nước.

Chính vì vậy, để giúp sinh viên thực hành và vận dụng những kiến thức và kỹ năng có được khi ngồi trên ghế nhà trường thì môi trường thực tập cũng rất cần thiết và vô cùng quan trọng. Như hiện nay, hầu hết sinh viên tự liên hệ thực tập, số ít trong đó là do nhà trường đứng ra liên hệ thực tập tại các cơ quan Nhà nước các cấp cho sinh viên ngành Quản lý công. Khi được trải nghiệm thực tế tại môi trường công - quyền, sinh viên sẽ có được những kiến thức thực tiễn và trau dồi thêm những kỹ năng xử lý các tình huống gặp phải trực tiếp mà không còn là giả định khi học lý thuyết.

Và để có thể trở thành một người làm trong ngành Quản lý công tốt thì bên cạnh

việc đòi hỏi phải biết vận dụng được những kỹ năng, kiến thức đã được đào tạo trên ghế nhà trường, cá nhân đó sẽ phải có thêm những tố chất như: Phải hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, đối tượng và phương pháp Quản lý công và các phạm vi có thể ảnh hưởng; Có kiến thức chuyên sâu về công tác lãnh đạo, quản lý đặc biệt là quản lý nhà nước; Kiến thức về khái niệm liên quan đến Quản lý công với các ngành khoa học xã hội khác; Có khả năng tham gia vào khâu tổ chức bộ máy Nhà nước và điều hành bộ máy Nhà nước từ Trung ương đến địa phương; Có khả năng tư duy, sáng tạo và tìm kiếm phương pháp hiệu quả cho lãnh đạo; Kỹ năng phân tích và xử lý thông tin tốt, phục vụ khi cần thiết cho các lãnh đạo và quản lý nhà nước; Kỹ năng giao tiếp tốt trong tổ chức và ngoài xã hội. Đồng thời phải luôn đề cao vai trò của Quản lý công trong các hoạt động của cơ quan Nhà nước và nghiêm túc, đúng đắn trong công việc, biết phối hợp nhịp nhàng giữa Quản lý công và quản lý các tổ chức kinh tế - xã hội khác.

## **2. Một số hạn chế, khó khăn trong việc đào tạo ngành Quản lý công**

*Một là*, ngành Quản lý công chuyên đào tạo quản lý hành chính Nhà nước, nên mức lương cơ bản sẽ được phân bổ theo đúng bậc lương quy định của Nhà nước. Thông thường sẽ là bậc lương cơ bản + thêm thưởng + phụ cấp theo ngành. Do đó để thực sự thu hút người học thì cũng là một trở ngại.

*Hai là*, Khối lượng kiến thức đào tạo ngành Quản lý công nhiều, khó thay đổi, nặng về lý thuyết và hình thức lên lớp, lịch thực hiện chương trình hầu hết đều do các trường ấn định sẵn, nội dung chương trình điều chỉnh không theo kịp tiến bộ khoa học kỹ thuật và ứng dụng thực tiễn.

*Ba là*, mặc dù chương trình đào tạo được xây dựng theo hướng mềm dẻo, linh hoạt theo tín chỉ, song phương thức tổ chức đào tạo ở các trường vẫn còn thiên về niên chế có kết hợp với học phần, chưa phát huy đúng yêu cầu của chương trình do gặp khó khăn về cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên.

*Bốn là*, công tác xây dựng mới chương trình đào tạo được triển khai hàng năm theo sự thay đổi của cán bộ quản lý đào tạo, kéo theo sự mất ổn định về chủ trương, phương hướng, mục tiêu đào tạo; gây lãng phí về thời gian, công sức và ngân sách cho người học.

Bên cạnh đó, nhà trường chưa quản lý, đánh giá khâu tự học của sinh viên mà theo lịch học của trường, trong khi đó lịch học tập của sinh viên dày nên chưa cho phép sinh viên tự học cao. Kế hoạch giảng dạy, thời gian lên lớp của giảng viên nhiều, thanh tra giờ lên lớp theo quy chế đào tạo chưa chặt chẽ, làm việc chỉ là hình thức nên gây áp lực cho việc dạy theo hướng tự học.

*Năm là*, việc trả lời thắc mắc trên lớp cho sinh viên cũng gặp khó khăn vì thời gian dành cho giờ giảng vừa đủ, còn trả lời thắc mắc ngoài giờ học cho sinh viên thì chưa có cơ chế thù lao cũng như ràng buộc cụ thể đối với người dạy;

*Sáu là*, Quản lý đổi mới phương pháp giảng dạy chưa tác động được sự tiến bộ của giảng viên khi sử dụng phương pháp dạy học mới, giảng viên thiếu kỹ năng hỗ trợ và quản lý sinh viên tự học.

### **3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công**

#### *Thứ nhất, phát triển chương trình đào tạo chuyên sâu*

Cần tổ chức tập huấn cho giảng viên hiểu và thiết kế được module các môn học trong đào tạo ngành Quản lý công. Đồng thời, tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên môn trong toàn trường giúp tìm hiểu, phân tích, xây dựng thống nhất nội dung các tiêu chuẩn và tiêu chí về cấu trúc chương trình đào tạo ngành quản lý công.

Bên cạnh đó, cần rà soát lại chương trình đào tạo ngành quản lý công, tham khảo chương trình đào tạo của các quốc gia có nền giáo dục tốt, có kinh nghiệm trong việc đào tạo ngành Quản lý công, tham khảo ý kiến của các giảng viên có kinh nghiệm; từ đó điều chỉnh, bổ sung theo hướng tăng cường các môn học cần thiết, bổ ích và tăng tỷ lệ các môn học thực hành, thực tập để rèn luyện kỹ năng cho sinh viên ngành Quản lý công.

Khảo sát ý kiến của cựu sinh viên và nhà tuyển dụng để xây dựng và điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo ngành Quản lý công. Đây là hai kênh thông tin khách quan và hữu ích, vì hơn ai hết bản thân cựu sinh viên sẽ biết mình thiếu những kiến thức và kỹ năng gì khi trực tiếp làm việc và nhà tuyển dụng sẽ cho chúng ta biết những gì họ cần ở người lao động để hoàn thành tốt công việc được giao.

#### *Thứ hai, thay đổi cách quản lý sinh viên ngành Quản lý công*

Cần xây dựng thái độ học tập; phát huy nghị lực học tập của sinh viên ngành Quản lý công; hướng dẫn phương pháp học tập một cách khoa học; xây dựng được phong cách học tập tốt; tổ chức đội ngũ cố vấn học tập cho sinh viên; tổ chức lớp sinh hoạt; quy định cụ thể thời gian lên lớp, lý thuyết, số giờ thực hành, thảo luận, tự học, tự nghiên cứu và tiến hành kiểm tra, thanh tra; triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý sinh viên ngành Quản lý công.

Ngoài ra, cần đưa ứng dụng công nghệ thông tin vào việc dạy và học nhằm công khai đầy đủ các thông tin sau đây để đáp ứng quyền lợi của sinh viên đang học tập tại trường, như: sổ tay sinh viên, chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo, thời khóa biểu, lịch thi, học phí, học bổng, văn bằng, đề tài khoa học.

Hơn nữa, mỗi trường Đại học đào tạo ngành Quản lý công cần coi sinh viên vừa là khách hàng, vừa là người cộng sự làm cho môi trường đại học dân chủ hơn và đồng thời góp phần phát triển kỹ năng xã hội của sinh viên. Do đó trách nhiệm và quyền lợi của sinh viên phải được khuyến khích và công nhận đầy đủ, cần có sự tin tưởng, đối xử công bằng. Để sinh viên có quyền cao nhất tự quyết kế hoạch học tập của mình, đánh giá đội ngũ giảng viên.

#### *Thứ ba, phát triển và tăng cường quản lý đội ngũ giảng viên có trình độ*

Cần hoàn thiện các quy định tuyển dụng giảng viên ngành Quản lý công, trong đó có kế hoạch tuyển dụng một cách khoa học và cân đối với kế hoạch tuyển sinh những năm tiếp theo. Đặc biệt, chú trọng đến trình độ của giảng viên, như: tối thiểu phải là Thạc sĩ ngành Quản lý công hay những ngành gần tương đương; ưu tiên những giảng viên có trình độ cao, hay tốt nghiệp tại các trường danh tiếng trong và ngoài nước...

Cần thường xuyên chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, việc bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giảng viên là điều phải làm thường xuyên, nhiều đợt, nhiều cấp độ, nhiều hình thức, đặc biệt là đối với giảng viên trẻ.

*Thứ tư, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo*

Cần huy động mọi nguồn tài lực để xây dựng được ngành đào tạo Quản lý công một cách ưu việt, bên cạnh việc cải tiến phòng học, xây dựng tài liệu dạy và học, đầu tư hệ thống thiết bị dạy học đa phương tiện Multimedia, phát triển thư viện theo hướng thư viện điện tử, phát triển phần mềm đào tạo và tài vụ sát với quy mô sinh viên và điều kiện thực tế hiện có của mỗi trường, xây dựng hệ thống website cung cấp thông tin về đào tạo ngành Quản lý công. Phát triển phần mềm đào tạo và tài vụ sát với quy mô sinh viên và điều kiện thực tế của trường.

*Thứ năm, đổi mới công tác quản lý khảo thí, đánh giá kết quả đào tạo*

Cần tổ chức tập huấn, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn cho giảng viên về tầm quan trọng trong khảo thí và đánh giá trong nhà trường. Khuyến khích giảng viên khảo thí và đánh giá kết hợp cả định lượng và định tính để sinh viên hiểu rõ hơn về kết quả học tập của bản thân, giúp sinh viên trao đổi với giảng viên dễ dàng hơn và áp dụng thang điểm chữ nhiều mức vào công tác khảo thí và đánh giá kết quả đào tạo.

Tổ chức họp trao đổi định kỳ về kết quả học tập của sinh viên, có sự tham gia của giảng viên giảng dạy, giáo viên chủ nhiệm, cố vấn học tập, phụ trách bộ môn và một số phòng chức năng có liên quan làm rõ thông tin phản hồi về kết quả khảo thí và đánh giá.

Tăng cường công tác sinh viên đánh giá giảng viên, giảng viên đánh giá cán bộ quản lý để nâng cao hiệu quả đánh giá chất lượng đào tạo nội bộ tại trường. Tách riêng công tác đào tạo và khảo thí độc lập nhau.

*Thứ sáu, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo*

Tập trung phát triển mạng máy tính, hình thành mạng giáo dục (Edu.net, Eoffice) bao gồm các mạng của đơn vị, cơ sở giáo dục được kết nối thông tin với nhau qua đường trục Internet quốc gia để phục vụ cho hoạt động giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và quản lý.

Tổ chức đăng ký học tập qua mạng, giao dịch qua công thông tin điện tử, họp và hội thảo qua mạng.

Tập huấn cho giảng viên biết lợi ích, chức năng và sử dụng được các phần mềm đơn giản đủ để liên kết, xây dựng nguồn tư liệu phù hợp với đồ án dạy học của mình.

#### **4. Kết luận**

Trong khuôn khổ của bài viết, tác giả tập trung chỉ ra việc ngành Quản lý công thực chất là ngành gì? Sinh viên được đào tạo ngành này sẽ có những kỹ năng gì? Và quan trọng nhất, đưa ra thực trạng đào tạo ngành này hiện nay trong các trường Đại học có mở mã ngành đào tạo Quản lý công, từ đó có đưa ra những đánh giá, chỉ ra những hạn

chế, khó khăn trong việc đào tạo ngành Quản lý công, đề ra một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành này, từ đó có thể đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, cũng như cung cấp được nguồn nhân lực về “Quản lý công” chất lượng, có trình độ cho các cơ quan Nhà nước từ Trung ương đến địa phương.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Thị Thanh Hương (2016), *Nâng cao chất lượng đào tạo các trường Đại học khối kinh tế*, truy cập ngày 26/3/2021, từ <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/tai-chinh-doanh-nghiep/nang-cao-chat-luong-dao-cao-tai-cac-truong-dai-hoc-khoi-kinh-te-107186.html>.

2. *Chương trình đào tạo ngành Quản lý công, Học viện Báo chí tuyên truyền* (2018), truy cập ngày 26/3/2021, từ <http://tuyensinhajc.edu.vn/gioi-thieu/chuong-trinh-dao-cao/ai-hoc-van-bang-1/quan-ly-cong/item/1032-nganh-quan-ly-cong.html>.

3. *Ngành Quản lý công* (2019), truy cập ngày 26/3/2021, từ <https://tuyensinhso.vn/nhom-nganh-dao-cao/nganh-quan-ly-cong-c16552.html>.

4. *Quản lý công là gì? Cùng tìm hiểu ngành Quản lý công* (2019), truy cập ngày 26/3/2021, từ <https://giaiphaptinhhoa.com/quan-ly-cong-la-gi-cung-tim-hieu-nganh-quan-ly-cong/#:~:text=Qu%E1%BA%A3n%20l%C3%BD%20c%C3%B4ng%20l%C3%A0%20th%E1%BB%B1c,ch%C3%ADnh%20s%C3%A1ch%20c%E1%BB%A7a%20Ch%C3%ADnh%20ph%E1%BB%A7>.

5. Nguyễn Hữu Năng (2019), *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo tại trường Đại học Văn Hiến*, truy cập ngày 29/4/2021, từ <https://tckh.vhu.edu.vn/vi/tieng-viet-1391/mot-so-giai-phap-nang-cao-hieu-qua-quan-ly-dao-cao-tai-truong-dai-hoc-van-hien-1>.

6. Vũ Ngọc Bảo (2020), *Sinh viên ngành Quản lý công ra làm gì và làm việc ở đâu?*, truy cập ngày 26/3/2021, từ <https://timviec365.vn/blog/nganh-quan-ly-cong-new9461.html>.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO QUẢN LÝ KINH TẾ GẮN VỚI CHÍNH SÁCH CÔNG CHÚ Ý ĐẾN ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ VÀ KIẾN THỨC KINH TẾ THỊ TRƯỜNG CHO CÁN BỘ CÁC VÙNG KHÓ KHĂN

*ThS. Nguyễn Quốc Phóng\**

## **Tóm tắt:**

*Lý thuyết và thực tiễn trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã chỉ ra rằng, đồng bào dân tộc thiểu số và người dân sống tại các vùng khó khăn chủ yếu vào sản xuất nông nghiệp. Đó là những người ít có cơ hội tiếp cận các dịch vụ tài chính chính thức để đầu tư vốn sản xuất hàng hóa. Cuộc sống của người dân tại khu vực này dựa vào tự nhiên là chủ yếu. Để cải thiện điều kiện sinh sống, nâng cao thu nhập cho đồng bào dân tộc thiểu số và người dân tại các vùng khó khăn, thì cần phải nâng cao trình độ sản xuất nông nghiệp hàng hóa theo yêu cầu hội nhập thông qua nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính chính thức cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Từ đó tạo nên tăng góp phần phát triển bền vững kinh tế - xã hội các vùng này nói riêng và nền kinh tế nói chung. Quản lý kinh tế của Nhà nước và chính sách công cần hướng đến góc độ này của đất nước. Người được đào tạo đại học cần phải nâng cao kiến thức, mở rộng suy nghĩ đến khía cạnh này trong phát triển bền vững nền kinh tế theo yêu cầu hội nhập quốc tế.*

*Bên cạnh đó, theo quy định hiện hành, đội ngũ công chức là cán bộ xã phải có trình độ đại học trở lên, kể cả các vùng hầu hết là đồng bào dân tộc thiểu số, vùng khó khăn. Do đó, đào tạo đại học cũng cần hướng đến yêu cầu thực tiễn và sát với yêu cầu thực tiễn, đây là cấp cuối cùng, cấp cơ sở triển khai các chính sách công. Bài viết tập trung làm rõ nội dung này.*

**Từ khóa:** sản xuất nông nghiệp hội nhập, đào tạo cán bộ, dân tộc thiểu số, vùng khó khăn

## **1. Phương pháp nghiên cứu**

Bài viết về thực tiễn, không nghiên cứu cơ sở lý thuyết. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính truyền thống, sử dụng số liệu và tư liệu thứ cấp của cơ quan chức năng, tiến hành phân tích, đánh giá, đưa ra khuyến nghị theo mục tiêu.

## **2. Giới thiệu nghiên cứu**

Để đạt được mục tiêu nói trên thì trong nội dung giảng dạy, đào tạo sinh viên ở bậc đại học lĩnh vực quản lý kinh tế, chính sách công cần cho người học nắm rõ được quá trình xây dựng, điều hành bất kỳ chính sách công nào của Quốc hội, của Chính phủ, của bộ ngành chức năng được phân công, thì cần hướng đến đáp ứng nhu cầu vốn tín dụng, tức là vốn cho vay chứ không phải vốn cấp không, cho đồng bào dân tộc thiểu số và người dân tại các vùng khó khăn thông qua kênh dịch vụ tài chính. Trong điều kiện vốn đầu tư của ngân sách hết sức khó khăn, vốn ODA đối với các nước chậm phát triển

---

\* Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

và đang phát triển ngày càng thu hẹp và thắt chặt, vốn đầu tư của doanh nghiệp cũng như vốn đầu tư nước ngoài đến các với đồng bào dân tộc thiểu số và các địa phương vùng khó khăn không có được, thì vốn tín dụng ngân hàng, vốn của các tổ chức tài chính vi mô, trong đó có vốn tín dụng của Ngân hàng Chính sách xã hội, hay ngân hàng có tính chất chính sách của Chính phủ có vị trí quan trọng hàng đầu.

### **3. Nội dung nghiên cứu**

#### ***3.1. Cần nâng cao nhận thức cho người được đào tạo đại học, sau đại học về chính sách vốn tín dụng trong nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế***

Người được đào tạo đại học cần phải nhận thức rõ ràng và thông suốt đó là, để đồng vốn tín dụng của Chính phủ sử dụng có hiệu quả, thì chính sách vĩ mô của nhà nước phải làm sao nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính, cải thiện thu nhập cho người dân các vùng khó khăn, nâng cao khả năng sản xuất nông nghiệp hàng hóa, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số. Theo đó, chính sách công của nhà nước cần có nội dung đào tạo kiến thức kinh tế thị trường cho họ: lựa chọn và tiếp cận các dịch vụ tài chính chính thức như thế nào? ở đâu? những lợi ích cụ thể như thế nào? Sản xuất sản phẩm hay làm dịch vụ gì, bán hay tiêu thụ ở đâu, bán cho ai hay ai sử dụng dịch vụ đó? Sử dụng vốn như thế nào, với chi phí ra sao, vòng quay của đồng vốn bao lâu? nên tích cóp các khoản tiền nhỏ lẻ như thế nào? gửi ở đâu?... Đây là những nội dung kiến thức mang tính rất thực tế rất cần thiết mà đồng bào ở các vùng khó khăn, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số cần được trang bị, cần được đào tạo. Tuy nhiên, trước tiên người được đào tạo đại học phải có sự phân tích, nhận thức, quan điểm cụ thể và thống nhất về nội dung này.

Tiếp cận dịch vụ tài chính cần được hiểu là biết đến, làm quen, sử dụng có hiệu quả, sử dụng thường xuyên dịch vụ tài chính của đồng bào thiểu số, của người dân vùng khó khăn trong cuộc sống, trong hoạt động kinh tế một cách có hiệu quả, nâng cao khả năng sản xuất nông nghiệp hàng hóa.

Người được đào tạo ở trình độ đại học cũng cần phải có nhận thức rằng, để trang bị kiến thức nói trên cho đồng bào dân tộc thì chính sách công của nhà nước cần có biện pháp cụ thể đào tạo những kiến thức đó cho chính đội ngũ cán bộ khuyến lâm, khuyến lâm; cán bộ của 4 tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội nghề nghiệp: Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh. Đoàn thanh niên. Cán bộ của các tổ chức này là Tổ trưởng Tiết kiệm và vay vốn, được ủy thác của Ngân hàng chính sách xã hội (NHCSXH). Họ chính là tiểu giáo viên, gần dân, sát dân, hiểu dân và có phương pháp chuyển tải phù hợp với trình độ dân trí của đồng bộ. Nên chính họ là người chuyển tải kiến thức hiệu quả. Đội ngũ cán bộ của 4 tổ chức trên ở các cấp nếu tốt nghiệp đại học thì cũng cần có những kiến thức vững vàng được đào tạo theo những nội dung nói trên.

Chính sách công của nhà nước cần hướng đến đồng bào dân tộc thiểu số, họ thường sinh sống tại các các một vùng kinh tế - xã hội khó khăn, như: vùng miền núi phía Bắc. Tây Nguyên, nhiều tỉnh miền Trung, các vùng sâu và vùng xa đồng bằng

sông Cửu Long,... Đây chính là những vùng đặc biệt khó khăn, là các vùng sản xuất nông nghiệp còn phụ thuộc nhiều vào thiên nhiên, bị ảnh hưởng nhiều của thiên tai, giao thông khó khăn, khả năng tiêu thụ nông sản chưa thuận lợi mà chính sách công hiện nay cần hướng tới, người được đào tạo đại học cần được trang bị kiến thức về phát triển bền vững, về phát triển gắn với an sinh xã hội.

### ***3.2. Sự cần thiết khách quan của chính sách công và người được đào tạo đại học cần hướng tới trang bị kiến thức kinh tế thị trường, sản xuất nông nghiệp hàng hóa cho người dân ở các vùng khó khăn, cán bộ người dân tộc thiểu số xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn***

*Một là chính sách công cần nhất quán chủ trương và người được đào tạo đại học cần vững vàng quan điểm về “cho cần câu hơn cho râu cá” trong xây dựng, trong thực hiện chính sách tín dụng của nhà nước và tài chính vi mô.*

Về nhận thức và quan điểm cần phải thúc đẩy tiếp cận dịch vụ tài chính, trên cơ sở đó góp phần nâng cao năng lực sản xuất hàng hóa nói chung, sản xuất nông nghiệp hàng hóa nói riêng, năng lực sản xuất kinh doanh, năng lực sử dụng vốn của đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, do đó vấn đề cán bộ phải được đặt lên hàng đầu. Vấn đề đặt ra hiện nay cũng như trong nhiều năm tới đó là cần đặc biệt quan tâm đến giải pháp mở rộng và nâng cao hiệu quả dịch vụ tài chính của các ngân hàng thương mại (NHTM) nói chung; dịch vụ tài chính và vốn tín dụng Ngân hàng chính sách xã hội (NHCSXH), các dự án tài chính vi mô nói riêng cho các đối tượng nói trên. Để mở rộng vốn tín dụng thì gắn liền với đó là đảm bảo sức hấp thụ của vốn, đảm bảo vốn sử dụng có hiệu quả, đảm bảo người dân làm quen với việc gửi và rút tiền tại ngân hàng, gửi tiết kiệm các khoản tiền nhàn rỗi, các món tiền nhỏ lẻ. Theo đó, cần phải tiếp tục nâng cao kiến thức kinh tế thị trường, sản xuất nông nghiệp hàng hóa, trồng loại cây gì, nuôi con gì, bán ở đâu; ý nghĩa của việc gửi tích góp các khoản tiền nhỏ, lẻ, gửi tiền tiết kiệm, gửi tiền nhàn rỗi vào các ngân hàng; hiểu các quy định về vay vốn và sử dụng vốn cho đồng bào nói chung, đặc biệt là cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ vùng đặc biệt khó khăn, nâng cao trình độ dân trí cho người dân, đẩy mạnh hoạt động khuyến nông, phát triển giao thông, phát triển các loại cây trồng, vật nuôi có năng suất cao, đảm bảo chất lượng; đổi mới kỹ thuật canh tác, hạ giá thành sản phẩm. Để đồng bào dân tộc thiểu số, cũng như cán bộ người dân tộc thiểu số, các vùng đặc biệt khó khăn tự mình nâng cao năng lực sản xuất hàng hóa của mình, hơn là chỉ thiên về sự trợ cấp của nhà nước. Đội ngũ tiểu giáo viên của các Tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp chính là những người cần được đào tạo chuyên sâu về những nội dung trên, sau đó chuyển tải cho các hộ đồng bào dân tộc.

*Hai là, chính sách công cần nhất quán chủ trương và người được đào tạo đại học cần có sự hiểu rõ yêu cầu của thực tiễn đó là nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ là Tổ trưởng các Tổ tiết kiệm vay vốn của Ngân hàng chính sách xã hội, cán bộ*



*địa phương tham gia các dự án tài chính vi mô, là biện pháp hàng đầu để đảm bảo cho chính sách công được thực thi có hiệu quả*

Lý giải về quan điểm đó, có thể thấy một thực tế trong triển khai chính sách công, đó là để chuyển tải vốn tín dụng của NHCSXH, dịch vụ của các tổ chức tài chính vi mô đến người dân đến các địa phương vùng núi phía Bắc và các tỉnh miền Trung, Tây Nguyên, vùng sâu và vùng xa ở miền Tây Nam Bộ, vùng đồng bào Khmer,... phải thực hiện thông qua Tổ tiết kiệm vay vốn của các tổ chức chính trị - xã hội: Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến Binh; Đoàn thanh niên,... tại các thôn bản và Đại diện HĐQT NHCSXH ở các địa phương, thông qua đầu mối của các các tổ chức tài chính vi mô. Hiện nay có hàng chục nghìn tổ tiết kiệm vay vốn của 4 Tổ chức đoàn thể nói trên, với hầu hết cán bộ là người dân tộc thiểu số, người Khmer... Để NHCSXH cho vay vốn, các cán bộ Tổ tiết kiệm vay vốn phải xác nhận danh sách các hộ thành viên, tham gia giám sát việc sử dụng vốn vay, hướng dẫn các nội dung về sản xuất nông nghiệp hàng hóa... Do đó các cán bộ Tổ trưởng phải được trang bị kiến thức thị trường nói chung và kiến thức về tín dụng ngân hàng và sản xuất nông nghiệp hàng hóa nói riêng.

Bởi vì, thực tiễn tính chung chỉ riêng trong giai đoạn từ năm 2009 đến hết tháng 3/2021, Ngân hàng chính sách xã hội (NHCSXH) đã thu hút được gần 7 triệu hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác thường xuyên sử dụng dịch vụ tài chính do định chế tài chính này cung cấp. *[VBSP (2020-2021)]*

Tính đến hết năm 2020, tổng nguồn vốn tín dụng của NHCSXH đạt trên 233 nghìn tỷ đồng, tăng hơn 21,5 nghìn tỷ đồng so với năm 2019; Tổng dư nợ đạt trên 226 nghìn tỷ đồng, trong đó dư nợ được thực hiện theo phương thức ủy thác một số nội dung công việc thông qua 4 tổ chức chính trị - xã hội là trên 225 nghìn tỷ đồng (chiếm gần 99% tổng dư nợ của NHCSXH), với hơn 6,4 triệu hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác còn dư nợ. Dư nợ tập trung vào một số chương trình tín dụng: hộ nghèo hơn 30.900 tỷ đồng, hộ cận nghèo hơn 33.500 tỷ đồng, hộ mới thoát nghèo hơn 38.900 tỷ đồng, nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn hơn 39.900 tỷ đồng, giải quyết việc làm hơn 30.400 tỷ đồng, hộ gia đình sản xuất, kinh doanh tại vùng khó khăn hơn 26.550 tỷ đồng, HSSV hơn 10.460 tỷ đồng, Điều đó cho thấy một số đông người dân đã tiếp cận dịch vụ gửi tiền tại ngân hàng này. *[VBSP (2020 -2021)]*

Nếu đề cập riêng đối với một số vùng khó khăn, có số đông đồng bào dân tộc, có thể tham khảo 2 ví dụ sau đây:

Tại vùng Tây Bắc với doanh số cho vay đạt 56.513 tỷ đồng, doanh số thu nợ đạt 35.609 tỷ đồng. Đến hết năm 2020, tổng dư nợ các chương trình tín dụng chính sách vùng Tây Bắc đạt 31.254 tỷ đồng, với trên 1.527.000 hộ đang còn dư nợ. Tính chung, trong cả vùng Tây Bắc đã có 3,07 triệu lượt hộ nghèo, hộ cận nghèo và các đối tượng chính sách được vay vốn của Ngân hàng chính sách xã hội. Vốn tín dụng chính sách đã góp phần giúp gần 445.000 hộ vượt qua ngưỡng nghèo, tạo việc làm cho gần 150.000 lao

động, gần 10.500 người vay vốn xuất khẩu lao động; giúp trên 241.000 học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay vốn học tập; xây dựng trên 953.000 công trình cung cấp nước sạch và vệ sinh ở nông thôn... Nợ quá hạn đầu năm 2009 chiếm 1,05%/tổng dư nợ, đến hết năm 2020 nợ quá hạn của các đơn vị trong vùng giảm còn 0,27%/tổng dư nợ (-0,78%). *[NHCSXH ĐP (2020 - 2021)]*

Đến hết năm 2020, tổng dư nợ toàn vùng Tây Nguyên đạt hơn 17.600 tỷ đồng, chiếm khoảng gần 12% tổng dư nợ toàn quốc, với trên 700.000 hộ vay, tốc độ tăng trưởng dư nợ bình quân hàng năm đạt 8,96% (cả nước 7,76%. Tỷ lệ nợ quá hạn của toàn vùng hiện chỉ chiếm 0,40%/tổng dư nợ, thấp hơn tỷ lệ nợ quá hạn toàn hệ thống. Chất lượng hoạt động của Tổ tiết kiệm và vay vốn đã đi vào nề nếp, phát huy hiệu quả. Số tổ được xếp loại tốt và khá đã tăng từ 14.933 tổ (tương đương 77,7%) lên 17.444 tổ (tương đương 89,7%). Công tác phối hợp giữa các hội, đoàn thể, Tổ tiết kiệm và vay vốn, Trường buôn, làng trong việc bình xét cho vay được thực hiện công khai và chất lượng, qua đó nâng cao được trách nhiệm quản lý, giám sát sử dụng vốn vay. *[NHCSXH ĐP (2020 - 2021)]*

Quy mô dư nợ cho vay Hộ nghèo tại vùng đồng bào Khmer, vùng sâu, vùng xa của NHCSXH cũng có mức tăng trưởng trên 11%/năm, hàng chục nghìn hộ thoát nghèo, trong đó có vai trò của cán bộ người dân tộc thiểu số. *[NHCSXH ĐP (2020 - 2021)]*

Trong quá trình đưa vốn đến người nghèo và đối tượng chính sách xã hội, để đảm bảo an toàn, hiệu quả đồng vốn cho vay, NHCSXH đã thường xuyên phối hợp chặt chẽ với Đảng ủy, chính quyền cơ sở và các tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác tập trung củng cố, nâng cao chất lượng tín dụng chính sách trên địa bàn. Trong đội ngũ cấp ủy, chính quyền và tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở, phần đông cán bộ là người dân tộc thiểu số, đồng bào Khmer,... Đội ngũ cán bộ này đang được tiêu chuẩn hóa với yêu cầu dứt khoát phải có trình độ đại học. Do đó, đào tạo đại học cần có những nội dung này và hướng đến những nội dung này.

NHCSXH có mạng lưới hoạt động rộng khắp tới cấp huyện, nhưng người dân vay vốn không cần phải đến trụ sở Ngân hàng mới vay được vốn, mà NHCSXH đưa vốn về tận trụ sở UBND cấp xã để giải ngân, thu nợ, thu lãi, dưới sự chứng kiến, giám sát của chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác, Tổ trưởng Tổ Tiết kiệm và vay vốn. Ngoài ra, NHCSXH còn phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, tổ chức này trong việc giám sát, quản lý vốn vay, hướng dẫn người vay sử dụng vốn vay có hiệu quả... Hầu hết đội ngũ cán bộ đó là người dân tộc thiểu số, đồng bào Khmer,....

*Ba là, chính sách công cần nhất quán chủ trương và người được đào tạo đại học cần thống nhất quan điểm về nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn hỗ trợ an sinh xã hội*

Bên cạnh sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, nhiều đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp cũng tích cực đóng góp giúp cho địa phương, đồng bào nghèo vùng Tây Bắc có thêm nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo. Tính đến nay có 43/43 huyện nghèo trong vùng đã được các doanh nghiệp nhận hỗ trợ, cam kết đến năm 2020 với tổng số tiền là 2.114,58 tỷ đồng, chiếm 87,4% tổng số tiền doanh nghiệp cam kết hỗ trợ cho 62 huyện nghèo của cả nước. Quy mô hỗ trợ của các doanh nghiệp cho an sinh xã hội các huyện nghèo vùng Tây Nguyên, vùng đồng bào Khmer,... cũng lên tới gần 500 tỷ đồng. Nguồn lực trên được hỗ trợ tập trung vào các lĩnh vực như xây dựng nhà ở, trường học, trạm y tế xã, hỗ trợ học bổng cho học sinh, sinh viên cử tuyển; đào tạo nghề, nhận lao động địa phương vào làm việc tại các đơn vị trực thuộc đóng trên địa bàn; đầu tư cơ sở y tế và các cơ sở hạ tầng xã hội. Các nguồn hỗ trợ bằng tiền đó đều phải thông qua cấp ủy, chính quyền, các đoàn thể ở địa phương, với phần đông cán bộ là người dân tộc thiểu số, đồng bào Khmer... [VBSP (2020-2021)]

*Bốn là, triển khai có hiệu quả chính sách tín dụng phát triển nông nghiệp - nông thôn ở các tỉnh miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer...*

Người được đào tạo đại học khối ngành chính sách và quản lý kinh tế nói chung, người tốt nghiệp đại học về làm công chức xã nói riêng cần phải thấy một góc cạnh cụ thể của một chính sách công đang tác động rất lớn đến phát triển kinh tế nông thôn hiện nay, đó là các NHTM cùng với cấp ủy, chính quyền các địa phương ở miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,... đang triển khai thực hiện Nghị định 55/2015/NĐ-CP của Chính phủ (thay thế Nghị định 41/2010/NĐ-CP) về chính sách tín dụng phát triển nông nghiệp - nông thôn. Đây là một chính sách lớn của Đảng và Chính phủ về việc đáp ứng nguồn vốn tín dụng lớn nhất, quan trọng nhất đối với phát triển nông thôn; trong đó đòi hỏi vai trò xác nhận nhà ở, đất ở của UBND các xã, phường đối với các hộ gia đình đồng bào ở địa phương để vay vốn NHTM không phải thế chấp tài sản. Trong số đó, phần đông cán bộ UBND xã là người đồng bào thiểu số, đồng bào Khmer,... [SBV (2020 - 2021)]

*Năm là, để chuyển tải vốn và sử dụng các nguồn vốn có hiệu quả cần làm tốt chính sách khuyến nông, khuyến lâm.*

Cán bộ làm công tác khuyến nông, khuyến lâm ở các địa phương vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,... phần lớn là người đồng bào thiểu số. Với việc đào tạo nâng cao trình độ khuyến nông, khuyến lâm, tạo điều kiện cho việc sử dụng các nguồn vốn tài trợ, các nguồn vốn tín dụng có hiệu quả của người nông dân, của người dân địa phương.

#### **4. Khuyến nghị giải pháp**

*Đề xuất nội dung nâng cao chất lượng đào tạo đại học, bồi dưỡng kiến thức nhằm nâng cao phát triển sản xuất nông nghiệp theo yêu cầu hội nhập đối với người dân tại các vùng khó khăn, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm thực hiện có hiệu quả chính sách công về phát triển bền vững vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,...*

Tại các trường đại học đào tạo về chính sách, về quản lý kinh tế, về quản lý công, cần chú ý nâng cao chất lượng đào tạo với nội dung chuyên sâu hơn và gắn với thực tiễn những nội dung nói trên, để họ có thể sau này công tác tại cơ quan xây dựng và điều hành chính sách, là cán bộ công tác tại UBND xã và trở thành những tiểu giáo viên, cán bộ hướng dẫn và đào tạo lại cho người dân về các nội dung cụ thể sau:

*Một là, đào tạo kiến thức thị trường nói chung*

Người dân tại các khu vực khó khăn, đồng bào dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,... cần chuyển biến mạnh mẽ tư duy kinh tế thị trường. Điều đó có nghĩa là sản xuất cái gì, bán ở đâu, bán cho ai, bán với giá nào, giá thành ra sao, chi phí như thế nào?... Điều đó có nghĩa là sản xuất loại nông sản nào, chăn nuôi hay làm cái gì cần phải căn cứ vào nhu cầu của thị trường, khả năng tiêu thụ, hạch toán lỗ lãi. Điều đó cũng có nghĩa là không thể sản xuất, chăn nuôi theo kiểu phong trào, theo nghị quyết, làm ồ ạt mà không tính tới khả năng tiêu thụ. Điều đó có nghĩa là phải làm quen với ý thức tiết kiệm, gửi góp các đồng tiền nhỏ lẻ vào các tổ chức tài chính chính thức, làm quen với việc vay và trả nợ, hạch toán chi phí bỏ ra. Điều đó còn phải tuân thủ và tôn trọng nguyên tắc thẩm định phương án của Ngân hàng cho vay vốn, cho dù là NHTM hay NHCSXH, hay của các tổ chức tài chính vi mô.

*Hai là, đào tạo kiến thức khuyến nông, khuyến ngư và khuyến lâm*

Nội dung này cũng cần gắn với nội dung thứ nhất nói trên, nhưng đi chuyên sâu vào kỹ thuật canh tác, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất, chăn nuôi, thủy sản làm dịch vụ,... cần phải có giống mới, kỹ thuật mới, công cụ canh tác mới,... phù hợp với yêu cầu của tình hình mới.

*Ba là, nắm chắc các quy định về hoạt động dịch vụ tài chính chính thức, nhất là hoạt động tín dụng ngân hàng, hoạt động tài chính vi mô*

Nội dung này bao gồm các cách thức gửi tiền, ý thức tiết kiệm các khoản tiền nhỏ lẻ gửi vào các tổ chức tài chính chính thức; các thủ tục hồ sơ vay vốn ngân hàng, vay vốn các tổ chức tài chính vi mô; việc chấp hành các nguyên tắc tín dụng: vay vốn làm gì, có mục tiêu cụ thể; sử dụng vốn đúng mục đích và sử dụng vốn có hiệu quả; có phương án sử dụng vốn cụ thể để đảm bảo hoàn trả vốn vay đúng thời hạn cả gốc và lãi theo cam kết. Đòi hỏi người dân ở các vùng khó khăn, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số có kiến thức cơ bản về phương án tài chính để nhận thức và hướng dẫn cho bà con: vay bao nhiêu vốn, vốn tự có bao nhiêu, tính toán khả năng lỗ lãi bao gồm cả chi phí trả lãi vay,...

*Bốn là, trang bị các kiến thức pháp luật cần thiết*

Nội dung này bao gồm các kiến thức cơ bản về pháp luật kinh tế thị trường, như: đất đai, nhà ở, tài sản, quyền sở hữu và sử dụng tài sản, phát mại và thế chấp, chuyển nhượng,... Với kiến thức này còn tránh cho người dân, cán bộ bị lừa đảo, xảy ra tranh chấp tài sản trong quá trình hoạt động sản xuất, chăn nuôi, dịch vụ,...

### *Năm là, đào tạo kiến thức về phát triển bền vững*

Bên cạnh 4 nội dung cần được đào tạo nói trên để phát triển bền vững, nâng cao phát triển sản xuất nông nghiệp theo yêu cầu hội nhập thì người dân các vùng khó khăn, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số, vùng sâu và vùng xa cần được trang bị kiến thức về phòng chống phá rừng, bảo vệ môi trường, các quy định và thực tế về cấm sử dụng hóa chất và các chất cấm trong chăn nuôi, trồng trọt, thủy sản, chế biến, trong làm dịch vụ cũng như làm ăn chân chính, tránh vi phạm pháp luật.

### *Đề xuất về tổ chức thực hiện*

Chính phủ cần tiếp tục có chính sách công tăng cường đầu tư có hiệu quả các dự án về cơ sở hạ tầng giao thông, y tế, trường học, vệ sinh nước sạch môi trường tại các địa phương vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer... thông qua các chương trình và dự án cụ thể về nguồn vốn của Ngân sách nhà nước, vốn của các tổ chức tài chính vi mô, vốn tài trợ quốc tế; vốn của các NHTM; phối kết hợp các nguồn vốn của Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn, Ủy ban Dân tộc, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo,... Các doanh nghiệp tiếp tục có những trợ giúp trực tiếp về an sinh xã hội cho người dân ở các vùng khó khăn.

Ngân hàng chính sách xã hội cần thường xuyên tổ chức tập huấn cho các Tổ trưởng Tổ tiết kiệm vay vốn. Các NHTM cần có các chương trình giới thiệu các hoạt động tín dụng, chính sách tín dụng tại UBND các xã. Các tổ chức tài chính vi mô cũng cần thực hiện chặt chẽ kế hoạch tập huấn của mình.

Các nội dung đào tạo và bồi dưỡng nói trên cần được biên soạn chi tiết, cụ thể, cập nhật đưa vào trong các chương trình tập huấn cán bộ xã, cán bộ của các tổ chức đoàn thể; các buổi hội thảo ở địa phương.

Đối với các địa phương vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,...: trong thực tiễn công tác phối hợp giữa các hoạt động khuyến nông, khuyến lâm, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, thông tin thị trường tiêu thụ sản phẩm đầu ra... của các tổ chức Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, các doanh nghiệp và các tổ chức chính trị - xã hội với hoạt động tín dụng chính sách của NHCSXH, của NHTM, của các tổ chức tài chính vi mô ở hầu khắp các địa phương vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khmer,... chưa được quan tâm đúng mức, đã ảnh hưởng đến ý thức tiết kiệm và gửi tiền nhỏ lẻ thường xuyên của người dân, đến hiệu quả sử dụng vốn vay của người vay. Do đó, công tác khuyến nông, hỗ trợ kỹ thuật, cung cấp giống mới, cải tiến kỹ thuật canh tác và chăn nuôi,... cần có nội dung cụ thể trên cơ sở rút kinh nghiệm những bất cập thời gian qua, kinh phí sử dụng cho đào tạo sử dụng thiếu hiệu quả, nội dung đào tạo nghèo nàn và sơ sài,...

## 5. Kết luận

Trong nền kinh tế thị trường nói chung và tại các nước có nền kinh tế phát triển nói riêng, Chính phủ vẫn sử dụng công cụ tín dụng nhà nước kết hợp với sử dụng có hiệu quả chính sách tín dụng của NHTM, của các tổ chức tài chính vi mô để thực hiện các mục tiêu và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mình, đặc biệt là lĩnh vực nông nghiệp - nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Tại Việt Nam, ngay từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới, Đảng và Chính phủ đã cho thành lập Ngân hàng Phục vụ người nghèo, nay là Ngân hàng Chính sách xã hội. Ngân hàng chính sách xã hội Việt Nam; một số tổ chức tài chính vi mô cũng được cấp phép hoạt động; kèm theo đó các NHTM đang cạnh tranh mở rộng tín dụng ở vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khomer,... đến nay đã khẳng định số đông người dân kể cả đồng bào dân tộc thiểu số đã được tiếp cận các dịch vụ tài chính chính thức, nâng cao khả năng sản xuất nông nghiệp hàng hóa. Những thành công, những chủ trương đúng của Đảng và Chính phủ trong lĩnh vực này, đặc biệt là vai trò xóa đói giảm nghèo, phát triển bền vững sản xuất nông nghiệp - kinh tế nông thôn trong cả nước nói chung, vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khomer,... nói riêng. Tuy nhiên cần phải tiếp tục củng cố, phát triển, nâng cao hiệu quả hoạt động các dịch vụ tài chính cho người dân tại các vùng nói trên. Công tác đào tạo đại học nói riêng và đào tạo lại nói chung, cần được nâng cao chất lượng theo hướng nói trên, gắn với yêu cầu thực tiễn của Việt Nam trong phát triển bền vững.

### Tài liệu tham khảo

1. *NHCSXH ĐP (2020 - 2021): Báo cáo NHCS XH các tỉnh vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, đồng bào Khomer,..., tháng 1/2021*. Bản cứng.
2. *SBV (2020 - 2021) [www.sbv.gov.vn](http://www.sbv.gov.vn): Mục tin tức - văn bản, truy cập từ ngày 10-18/3/2021*.
3. *VBSP (2020 - 2021): <https://vbsp.org.vn/hoi-nghi-giao-ban-hoat-dong-uy-thac-nam-2020.html>; truy cập từ ngày 10-18/3/2021*.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG: TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

*ThS. Dương Tuấn Vũ\**

## **Tóm tắt:**

*Nâng cao chất lượng giáo dục đại học là mục tiêu hàng đầu của các trường đại học hiện nay, là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững và lâu dài. Đào tạo sau đại học cũng là giải pháp được hết hầu các trường quan tâm triển khai thực hiện nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao trình độ, chuyên môn của người học. Tuy nhiên, công tác này gặp rất nhiều khó khăn liên quan đến chất lượng đào tạo; phát triển đội ngũ giảng viên; chất lượng cơ sở hạ tầng; hợp tác quốc tế; các hoạt động nghiên cứu khoa học; chế độ ưu đãi cho người học; đặc biệt là công tác xây dựng chương trình đào tạo. Để hiểu rõ hơn về vấn đề này, tác giả xin đóng góp một vài ý kiến liên quan đến công tác nâng cao chất lượng xây dựng chương trình đào tạo ngành Quản lý công, từ thực tiễn Trường Đại học Trà Vinh.*

**Từ khóa:** Quản lý công, chương trình đào tạo, xây dựng chương trình, chất lượng quản lý; đại học Trà Vinh.

## **1. Đặt vấn đề**

Trong xu thế hội nhập với tiến trình toàn cầu hóa, thì nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo về quản lý công cho cán bộ, công chức, viên chức các cấp chính quyền trở nên cần thiết. Nâng cao chất lượng quản lý của cán bộ, công chức, viên chức là vấn đề cấp bách, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý công. Hiện nay, số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tham gia hoạt động quản lý ở cấp chính quyền rất nhiều nhưng năng lực quản lý chưa cao, chưa xứng tầm với nhiệm vụ được giao. Lý do, cán bộ, công chức, viên chức quản lý chưa được đào tạo bài bản về lĩnh vực quản lý công mà hầu hết được đào tạo, bồi dưỡng các lớp ngắn hạn hoặc vừa làm vừa học vừa rút kinh nghiệm nên chất lượng chưa cao, chưa chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, trong nước số lượng cơ sở đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý công rất ít (tiên phong là Học viện Hành chính Quốc gia). Chính vì vậy, nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trình độ chuyên môn cao trong lĩnh vực quản lý công để phục vụ sự phát triển của đất nước, việc đào tạo đội ngũ cán bộ Quản lý công có trình độ cao trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

## **2. Nội dung**

### **2.1. Giới thiệu đôi nét về Trường Đại học Trà Vinh**

\* **Lịch sử phát triển:** Trường Đại học Trà Vinh được hình thành và phát triển từ Trường Cao đẳng Cộng đồng Trà Vinh. Sau 5 năm triển khai thành công Dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam - Canada do chính phủ Canada và Chính phủ Việt Nam đồng

---

\* Phó Trưởng Bộ môn Quản trị văn phòng Trường Đại học Trà Vinh

tài trợ, cùng với nhu cầu cấp thiết về phát triển giáo dục và đào tạo của tỉnh nhà cũng như nhu cầu về nguồn nhân lực thực hiện chiến lược phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước, Trường Đại học Trà Vinh được chính thức thành lập theo Quyết định 141/QĐ/2006-TTg ngày 19/6/2006 của Thủ tướng chính phủ và trở thành một trong những trường đại học công lập trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam. Trường vừa là thành viên hiệp hội quốc tế đại học, cao đẳng Canada vừa là thành viên của tổ chức CDIO, top 200 trên thế giới là Đại học phát triển bền vững, cũng như đã tiếp cận kiểm định theo tiêu chuẩn mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo, kiểm định FIBAA, AUN, ABET,... Ngày 13/04/2017 - Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại học Trà Vinh, với mục tiêu của đề án là phát triển Trường Đại học Trà Vinh thành trường đại học định hướng ứng dụng theo các chuẩn mực khu vực và quốc tế; hoạt động tự chủ gắn với trách nhiệm bảo đảm các đối tượng chính sách, đối tượng thuộc hộ nghèo có cơ hội học tập, nghiên cứu tại Trường [<https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>].

\* **Chương trình đào tạo:** Đại học Trà Vinh là trường đại học công lập, thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, được Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp phép tuyển sinh trên toàn quốc với 33 ngành bậc sau đại học, 58 ngành bậc đại học và 25 ngành bậc cao đẳng, tập trung ở các nhóm ngành như: Nông nghiệp - Thủy sản, Kỹ thuật & Công nghệ, Y - Dược, Ngoại ngữ, Ngôn ngữ - Văn hóa - Nghệ thuật Khmer Nam Bộ, Kinh tế - Luật, Hóa học Ứng dụng, Sư phạm, Quản lý Nhà nước - Quản trị Văn phòng - Du lịch, Lý luận Chính trị, Khoa học Cơ bản, Răng Hàm Mặt, Dự bị Đại học [<https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>].

\* **Tổ chức bộ máy, cơ sở vật chất và nguồn nhân lực:** Nhà trường hiện có 13 khoa: Nông nghiệp - Thủy sản, Kỹ thuật và Công nghệ, Y - Dược, Kinh tế - Luật, Ngoại ngữ, Hóa học ứng dụng, Khoa học cơ bản, Sư phạm, Ngôn ngữ - Văn hóa - Nghệ thuật Khmer Nam Bộ, Quản lý Nhà nước – Quản trị văn phòng – Du lịch, Lý luận chính trị, Dự bị đại học, Răng - Hàm - Mặt. Trường có 12 phòng, 03 ban chức năng, 03 hội đồng, 11 trung tâm và một số đơn vị trực thuộc khác như: Viện Phát triển nguồn lực, Trường Thực hành Sư phạm, Tạp chí Khoa học, Thư viện, Ký túc xá (4300 chỗ). Trường có 03 khu, cơ sở chính của Trường là khu I tọa lạc tại địa chỉ số 126, Nguyễn Thiện Thành, phường 5, thành phố Trà Vinh. Ngoài ra, Trường còn có 02 chi nhánh đặt tại huyện Duyên Hải và Cầu Ngang [<https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>].

\* **Nghiên cứu khoa học:** Công tác nghiên cứu khoa học được nhà trường đặc biệt chú trọng. Trong 5 năm trở lại đây, công tác nghiên cứu khoa học chuyển biến tích cực, Trường đã triển khai thực hiện gần 100 đề tài ở các cấp thuộc các lĩnh vực nghiên cứu. Trong đó, có một số đề tài ứng dụng được chuyển giao khoa học công nghệ vào thực tiễn, tiêu biểu như: Mô hình sản xuất lúa chuẩn VietGap, mô hình Nuôi cấy phôi dừa sấp, mô hình sản xuất rau an toàn, mô hình sinh viên trồng dưa tự quản, mô hình trồng nấm bào ngư, mô hình nuôi cua biển tại Duyên Hải..., đã góp phần mang lại hiệu quả kinh tế nhất định trong sản xuất trên địa bàn Tỉnh. Có hàng trăm bài báo khoa học của cán bộ giảng viên đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế. Từ năm 2011, Trường được Bộ Thông tin và Truyền thông cấp phép xuất bản Tạp chí Khoa học với chỉ số ISSN:1859-4816. Đến nay, Tạp chí Khoa học của Trường đã được Hội đồng Chức danh



giáo sư ngành công nhận là một trong những tạp chí khoa học được tính điểm công trình cho ngành Văn hóa học và Văn học [<https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>].

\* **Hợp tác quốc tế:** Trên cơ sở kế thừa thành quả từ Dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam - Canada, cùng với định hướng phát triển đào tạo theo xu thế hội nhập quốc tế, xác định hợp tác quốc tế là một trong những nhiệm vụ chiến lược phát triển của nhà trường, nhà trường chủ động, tích cực trong việc thiết lập các mối quan hệ và đã chính thức ký kết, giao lưu hợp tác với gần 100 đối tác nước ngoài thuộc 18 quốc gia trên thế giới, hợp tác ở các lĩnh vực cụ thể như: Liên kết đào tạo; nghiên cứu khoa học, tổ chức diễn đàn, hội thảo khoa học; tiếp nhận và đưa giảng viên, sinh viên học tập, nghiên cứu; tiếp nhận tình nguyện viên; tiếp nhận các dự án tài trợ từ một số tổ chức giáo dục quốc tế [<https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>].

\* **Đào tạo Thạc sĩ Quản lý công:** Đến tháng 3 năm 2021, Trường Đại học Trà Vinh đã tuyển sinh 4 khóa đào tạo ngành Quản lý công (118 học viên), khóa 1 được tuyển sinh vào năm 2018. Ngành Quản lý công với đặc thù là ngành đào tạo trong lĩnh vực nhà nước, chính vì vậy, học viên theo học ngành này chủ yếu là cán bộ, công chức đang giữ vai trò là quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước. Do đó, có thể nói việc Trường Đại học Trà Vinh đào tạo ngành Quản lý công góp phần nâng cao trình độ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức trong địa bàn tỉnh nói riêng và các tỉnh trong khu vực nói chung.

## **2.2. Một vài ý kiến trao đổi về xây dựng chương trình đào tạo ngành Quản lý công.**

Trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo ngành Quản lý công cần quan tâm một số nội dung quan trọng như sau:

*Thứ nhất, cần tập trung xác định rõ mục tiêu của chương trình đào tạo, trong đó có mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể.*

Mục tiêu chung: Đào tạo người học có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực quản lý công, có khả năng thực hiện các nhiệm vụ quản lý thuộc khu vực công; được trang bị phương pháp luận và kiến thức cơ bản về quản lý công; có kỹ năng thực hành nghề nghiệp quản lý kể cả khu vực công và khu vực tư; có khả năng vận dụng kiến thức Quản lý công vào việc nghiên cứu khoa học, giải quyết các vấn đề thuộc các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa và an ninh quốc phòng...; có khả năng thích ứng với nhu cầu thực tiễn của xã hội về hành chính và quản trị công cũng như các hoạt động khác. Mục tiêu cụ thể:

*Một là về kiến thức:* Có khả năng đảm nhận công việc của chuyên gia trong lĩnh vực quản lý công, có tư duy phản biện; có kiến thức lý thuyết chuyên sâu để có thể phát triển kiến thức mới, có kiến thức tổng hợp về pháp luật, đời sống xã hội, quản lý liên quan đến lĩnh vực quản lý công. Người học am hiểu được sự khác biệt về môi trường và đối tượng phục vụ giữa các khu vực: khu vực công, khu vực phi lợi nhuận, khu vực tư.

*Hai là về kỹ năng:* Có khả năng hoàn thành các công việc phức tạp; có khả năng nghiên cứu độc lập để phát triển và thử nghiệm những giải pháp mới, phát triển công nghệ mới trong hoạt động quản lý công. Kỹ năng chuyên sâu về quản lý và lãnh đạo gắn liền với khu vực công, năng lực xác định nhiệm vụ của tổ chức công; hoạch định, tổ

chức triển khai, và kiểm soát việc thực hiện các kế hoạch nhằm đạt được mục tiêu với hiệu quả cao nhất.

**Ba là về thái độ:** Trung thành với xã hội chủ nghĩa, đất nước và nhân dân; có nhận thức nghề nghiệp đúng đắn; luôn có ý thức rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành tốt nhiệm vụ ở các vị trí công tác khác nhau. Nhận thức sâu sắc các giá trị và thái độ, chuẩn mực trong quản lý công; cam kết ứng dụng các phương pháp quản lý hành chính hiện đại vào công tác quản lý nhằm đạt hiệu quả tối ưu; cam kết thay đổi văn hóa hành chính hiện tại theo hướng tích cực; theo đuổi phương thức quản lý nhằm đạt được hiệu quả quản lý.

**Thứ hai, trình độ và năng lực chuyên môn:** Về lý thuyết: người học có kiến thức chuyên sâu trong lĩnh vực quản lý công, kiến thức để có thể thực hiện các nghiệp vụ trong hoạt động quản lý công. Về thực hành: Có khả năng giải quyết các tình huống cụ thể trong hoạt động quản lý khu vực công; khả năng phân tích và đưa ra các quyết định phù hợp; có khả năng dẫn dắt, định hướng trong hoạt động chuyên môn cũng như lĩnh vực quản lý thuộc chuyên môn.

**Thứ ba, về cơ hội nghề nghiệp:** sau khi tốt nghiệp học viên có thể đảm nhiệm các vị trí việc làm như chuyên viên tại các cơ quan, đơn vị thuộc khu vực công; Cán bộ quản lý tại các cơ quan, đơn vị thuộc khu vực công. Nghiên cứu viên tại các viện nghiên cứu về quản lý Nhà nước, các cơ sở nghiên cứu về hành chính - chính trị. Cán bộ giảng dạy tại các viện, trường, trung tâm,...

**Thứ tư, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo:** Trong đó, cần tập trung làm rõ những kiến thức và kỹ năng người học đạt được sau khi tốt nghiệp.

**Một là chuẩn đầu ra về kiến thức:** Sau khi học xong người học có khả năng phân tích các kiến thức thực tế và lý thuyết chuyên sâu trong lĩnh vực quản lý công, trong tổ chức công. Vận dụng các kiến thức nền tảng về khoa học quản lý và quản trị, các ngành học có liên quan (chính trị học, kinh tế học, luật học,...) để có thể phân tích, đánh giá các vấn đề trong hoạt động quản lý công. Tham mưu, đề xuất xây dựng các quy định liên quan đến: đội ngũ cán bộ, công chức; về vấn đề văn hóa công sở, đạo đức công vụ; quá trình thực thi các chính sách công; xây dựng và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động thực tế. Tổ chức và điều hành tổ chức công; đánh giá hiệu quả công việc; thanh, kiểm tra và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong hoạt động quản lý công. Quản lý nhà nước trên các lĩnh vực.

**Hai là chuẩn đầu ra về kỹ năng:** Sau khi học xong người học có khả năng phân tích, đánh giá dữ liệu và thông tin để xử lý vấn đề một cách khoa học. Truyền đạt tri thức dựa trên nghiên cứu, thảo luận các vấn đề chuyên môn và khoa học thuộc lĩnh vực quản lý công với người cùng ngành và những người khác. Tổ chức, quản trị và quản lý các hoạt động quản lý công tiên tiến. Nghiên cứu, phát triển và sử dụng công nghệ một cách sáng tạo trong lĩnh vực học thuật và chuyên môn quản lý công. Kỹ năng ngoại ngữ tương đương bậc 4/6 Khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam.

**Ba là chuẩn đầu ra về mức tự chủ và trách nhiệm:** Sau khi học xong người học có khả năng nghiên cứu, đưa ra những sáng kiến quan trọng trong lĩnh vực quản lý công. Thích nghi, tự định hướng và hướng dẫn người khác các nghiệp vụ của lĩnh vực quản lý

công. Đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản lý công. Thực hiện, quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn.

### **3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công**

**Thứ nhất là đảm bảo chất lượng.** Học viên cao học phải hoàn thành chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ và yêu cầu trình độ ngoại ngữ đạt được mức tương đương cấp độ B1 hoặc bậc 3/6 theo Khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam (Theo Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về Khung trình độ quốc gia) trước khi bảo vệ luận văn. Đảm bảo 100% học viên tốt nghiệp có thể sử dụng ngoại ngữ phục vụ công việc và đời sống xã hội.

**Thứ hai là tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên.** Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức tham gia công tác tại Trường có khoảng 1.380 giảng viên. Trong đó có 11 giáo sư, 25 Phó Giáo sư, 456 Tiến sĩ, 466 Thạc sĩ và 276 giảng viên có trình độ Đại học. Khoa Quản lý Nhà nước, Quản trị Văn phòng là đơn vị phụ trách ngành Quản lý công, Khoa có 14 giảng viên, ngoài giảng viên cơ hữu của Trường, Khoa còn 18 giảng viên (trong đó, 02 Phó Giáo sư, 04 Tiến sĩ và 12 Thạc sĩ. Trong giai đoạn tới, Khoa tiếp tục tuyển 03 giảng viên (Tuyển giảng viên đúng chuyên ngành Quản lý công). Đồng thời, phân đấu trong thời gian tới 100% giảng viên cơ hữu trình độ tiến sĩ, trong đó có 25% có hàm Phó giáo sư trở lên, tất cả giảng viên của Khoa đều có thể giảng dạy bậc thạc sĩ trở lên theo quy định.

**Thứ ba, nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng.** Hiện nay cơ sở vật chất của Trường Đại học Trà Vinh đã đủ điều kiện phục vụ đào tạo (đã được kiểm định chất lượng năm 2018). Thời gian Trường Đại học Trà Vinh tiếp tục đầu tư cơ sở hạ tầng ngang tầm với các trường đại học trong khu vực và thế giới với Dự án “Đại học xanh”. Tiếp tục duy trì, bảo dưỡng hệ thống trang thiết bị như bàn, ghế, bảng, máy chiếu, wifi ... đảm bảo luôn trong tình trạng hoạt động, phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và học tập. Tiếp tục duy trì và giữ vững danh hiệu trường Đại học có ảnh hưởng và đóng góp tích cực cho xã hội (WURI Ranking 2020 vừa công bố Trường Đại học Trà Vinh (TVU) là Trường Đại học duy nhất ở Việt Nam xếp hạng thứ 86 trong top 100 của WURI Ranking 2020 (The World’s Universities with Real Impact) trường Đại học có ảnh hưởng và đóng góp tích cực cho xã hội).

**Thứ tư, tăng cường hợp tác quốc tế.** Trên cơ sở kế thừa thành quả từ Dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam - Canada, cùng với định hướng phát triển đào tạo theo xu thế hội nhập quốc tế, xác định hợp tác quốc tế là một trong những nhiệm vụ chiến lược phát triển của nhà trường, nhà trường chủ động, tích cực trong việc thiết lập các mối quan hệ và đã chính thức ký kết, giao lưu hợp tác với gần 100 đối tác nước ngoài thuộc 18 quốc gia trên thế giới, hợp tác ở các lĩnh vực cụ thể như: Liên kết đào tạo; nghiên cứu khoa học, tổ chức diễn đàn, hội thảo khoa học; tiếp nhận và đưa giảng viên, sinh viên học tập, nghiên cứu; tiếp nhận tình nguyện viên; tiếp nhận các dự án tài trợ từ một số tổ chức giáo dục quốc tế.

**Thứ năm, tăng cường tổ chức hội thảo khoa học.** Hàng năm, Khoa Quản lý nhà nước, Quản trị văn phòng nói riêng, Trường Đại học Trà Vinh nói chung đã tổ chức nhiều Hội thảo khoa học quốc tế, quốc gia, khu vực với đa dạng chủ đề, trong đó có lĩnh vực quản lý công. Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý công, thời gian tới

Trường tiếp tục đẩy mạnh tổ chức các Hội thảo khoa học, mời các chuyên gia đầu ngành về lĩnh vực quản lý công góp ý kiến. Trên cơ sở đó, Khoa tổ chức rà soát và chỉnh sửa chương trình phù hợp với thực tiễn quản lý của địa phương.

***Thứ sáu, áp dụng các chế độ ưu đãi cho người học.*** Trà Vinh là tỉnh có mức thu nhập bình quân còn thấp so với cả nước, có đông đồng bào dân tộc Khmer nên trong thời gian tới, Trường Đại học Trà Vinh tiếp tục áp dụng chính sách miễn, giảm học phí đối với học viên là nghèo (danh sách các xã nghèo theo quy định của Chính phủ) và dân tộc Khmer. Ngoài ra, Trường tiếp tục thực hiện chính sách khuyến học bằng hình tặng học bổng khuyến khích học tập cho học viên đạt thành tích cao, tạo động lực cho học viên phấn đấu trong học tập và sinh hoạt xã hội.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), “Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/5/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo” *ban hành Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), “Thông tư số 07/2015/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo” *ban hành Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.*

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), “Thông tư số 09/2017/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo” *ban hành Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ.*

4. Thủ tướng Chính phủ (2016), Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ *về việc phê duyệt khung trình độ Quốc gia Việt Nam.*

5. Thủ tướng Chính phủ (2016), Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ *ban hành Khung trình độ Quốc gia Việt Nam, quy định chuẩn đầu ra đối với từng bậc trình độ.*

6. Trường Đại học Trà Vinh (2017), Quyết định số 5125/QĐ-ĐHTV ngày 30/10/2017 của Hiệu trưởng Trường Đại học Trà Vinh *về việc ban hành chương trình đào tạo Quản lý công, trình độ thạc sĩ.*

7. Trường Đại học Trà Vinh (2020), Giới thiệu lịch sử phát triển, truy cập ngày 29/3/2020 từ <https://www.tvu.edu.vn/lich-su-phat-trien/>

# NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN GIẢNG DẠY CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*ThS. Nguyễn Thị Ngọc\**

## **Tóm tắt:**

*Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra mạnh mẽ, đào tạo thạc sĩ đang trong cơn chuyển mình để tìm ra bước đi đúng đắn, phù hợp cho chính mình và cho cả sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo. Giảng viên được coi là linh hồn của các cơ sở đào tạo, đóng vai trò then chốt đối với chất lượng đào tạo thạc sĩ. Quản lý công là một trong nhiều chuyên ngành đào tạo thạc sĩ có đối tượng đào tạo, tính chất và mục tiêu đào tạo khá đặc biệt. Các cơ sở đào tạo ngày càng chú trọng xây dựng, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên giảng dạy chuyên ngành này. Bài viết tập trung phân tích thực trạng năng lực giảng viên giảng dạy thạc sĩ quản lý công, chỉ ra những ưu khuyết điểm và đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao năng lực giảng viên giảng dạy thạc sĩ quản lý công ở Việt Nam trong bối cảnh mới.*

**Từ khóa:** Năng lực, giảng viên, Thạc sĩ Quản lý công.

## **1. Đặt vấn đề**

Có nhiều quan điểm về năng lực, nhưng có một quan điểm phổ biến về năng lực được nhiều tổ chức thừa nhận, áp dụng, được xây dựng dựa trên mô hình ASK - mô hình tiêu chuẩn nghề nghiệp gồm ba nhóm chính: Attitude (Phẩm chất/Thái độ): Thuộc về phạm vi cảm xúc, tình cảm; Skill (Kỹ năng): Kỹ năng, thao tác; Knowledge (Kiến thức): Thuộc về năng lực tư duy.

Dựa trên mô hình ASK, có thể hiểu năng lực của giảng viên là tập hợp toàn bộ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ của giảng viên có thể đáp ứng đối với việc giảng dạy. Năng lực này cũng gồm kiến thức, kỹ năng, phẩm chất hay thái độ của giảng viên. Đây cũng là một trong những yếu tố quan trọng để giảng viên có thể hoàn thành việc giảng dạy hiệu quả hơn so với người khác.

Về kiến thức, giảng viên giảng dạy Thạc sĩ Quản lý công (QLC) phải có kiến thức chuyên ngành, nghĩa là am hiểu chuyên sâu về môn học, chuyên ngành mình giảng dạy; kiến thức về chương trình đào tạo Thạc sĩ QLC; kiến thức và kỹ năng về dạy và học; kiến thức về môi trường đào tạo, mục tiêu đào tạo, giá trị đào tạo. Về kỹ năng, giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC phải có nhiều loại kỹ năng khác nhau để đạt hiệu quả trong giảng dạy, trong đó có các kỹ năng cơ bản như kỹ năng thuyết trình, trình bày; sử dụng từ ngữ

---

\* *Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia khu vực Tây Nguyên*

chính xác; ứng xử như là người có chuyên môn sâu, một tấm gương về học thuật; tổ chức thực hành, lấy ví dụ từ kiến thức hiện có của người học. Phẩm chất hay thái độ của giảng viên thể hiện ở đạo đức nghề nghiệp của giảng viên, sự nhiệt huyết với nghề, là yếu tố quan trọng giúp giảng viên trở thành người truyền cảm hứng cho người học.

Một giảng viên có năng lực thể hiện ở hai khía cạnh cơ bản nhất: Là một nhà giáo giỏi và một nhà NCKH giỏi. Năng lực của giảng viên giảng dạy Thạc sĩ QLC cũng thể hiện rõ nhất ở hai khía cạnh này. Chỉ khác ở nội dung, tính chất ở từng khía cạnh vì phạm vi, đối tượng, đặc điểm của chuyên ngành đào tạo Thạc sĩ QLC. Mỗi khía cạnh lại thể hiện ở ba phương diện kiến thức, kỹ năng, thái độ.

Đào tạo thạc sĩ đóng vai trò hết sức quan trọng trong hệ thống giáo dục đào tạo nói chung. Chuyên ngành đào tạo Thạc sĩ QLC chủ yếu nhằm góp phần trang bị cho người học những kiến thức chuyên sâu về hành chính, về quản lý nhà nước, về chính sách công. Từ đó góp phần hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực công và cho xã hội.

Trong nhiều năm qua, quy mô và chất lượng đào tạo Thạc sĩ QLC từng bước được mở rộng và nâng cao. Ngày càng có nhiều cơ sở đào tạo mở chuyên ngành đào tạo này. Nhiều học viên sau khi được đào tạo đã vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng vào công việc và giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị. Tuy nhiên, thực tế cho thấy chất lượng đào tạo Thạc sĩ QLC vẫn còn nhiều hạn chế. Một trong những nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ năng lực đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy. Do đó, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy thạc sĩ QLC là yêu cầu cấp thiết nếu muốn nâng cao chất lượng đào tạo thạc sĩ chuyên ngành này.

Thêm vào đó, đối tượng tham gia đào tạo Thạc sĩ chuyên ngành QLC chủ yếu là những người đang công tác tại các cơ quan thuộc khu vực công. Một bộ phận không đáng kể khác tham gia đào tạo là những người làm việc ở khu vực tư hoặc sinh viên tốt nghiệp chưa tìm được việc làm. Do đối tượng tham gia đào tạo chủ yếu là những người đã đi làm, có kinh nghiệm thực tiễn nên càng đòi hỏi cao về năng lực của giảng viên. Ngoài ra, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ như hiện nay, để đáp ứng được yêu cầu về chất lượng đào tạo, điều kiện tiên quyết là phải nâng cao năng lực giảng viên tham gia giảng dạy. Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động, làm thay đổi mọi hoạt động trong các cơ sở đào tạo, từ phương thức giảng dạy, chương trình cho đến cách thức quản lý người học. Giảng viên là chủ thể quan trọng nhất của một cơ sở đào tạo, đứng trước sự biến đổi không ngừng của xã hội, hơn ai hết, đây là chủ thể hàng đầu phải thay đổi theo hướng tự hoàn thiện, nâng cao năng lực, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đào tạo.

## **2. Thực trạng năng lực giảng viên giảng dạy chương trình Thạc sĩ Quản lý công ở Việt Nam hiện nay**

Học viện Hành chính Quốc gia là cơ sở đào tạo đầu tiên tại Việt Nam thực hiện đào tạo chuyên ngành Thạc sĩ Quản lý công. Học viện Hành chính bắt đầu thực hiện đào

tạo thạc sĩ từ năm 1996 theo Quyết định số 2488/GD-ĐT ngày 24/7/1995 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc giao nhiệm vụ đào tạo cao học cho Học viện Hành chính Quốc gia. Thời điểm này, chuyên ngành đào tạo thạc sĩ có tên là Quản lý nhà nước, sau đó được đổi tên thành Quản lý Hành chính công và hiện nay là chuyên ngành Quản lý công (QLC). Hiện nay, trên cơ sở đẩy mạnh chủ trương xã hội hóa giáo dục, đã có một số cơ sở đào tạo khác tham gia đào tạo thạc sĩ chuyên ngành này như Đại học Nội vụ Hà Nội, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Kinh doanh và công nghệ. Do lịch sử đào tạo thạc sĩ QLC như vậy nên trong nhiều năm qua, đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy chủ yếu đến từ Học viện Hành chính Quốc gia. Vài năm gần đây, khi các cơ sở đào tạo khác cùng tham gia đào tạo, đội ngũ giảng viên giảng dạy Thạc sĩ QLC ngày càng đa dạng.

Năng lực của đội ngũ giảng viên giảng dạy Thạc sĩ QLC được các cơ sở đào tạo hết sức coi trọng và có nhiều bước tiến đáng kể. Ngay từ những năm cuối thập kỷ 90 của thế kỷ XX - Những năm đầu tiên triển khai đào tạo thạc sĩ QLC, Học viện Hành chính Quốc gia đã đặt vấn đề năng lực giảng viên lên hàng đầu và tập trung xây dựng, phát triển năng lực đội ngũ giảng viên, đáp ứng tốt yêu cầu về chất lượng đào tạo. Cho đến hiện nay, khi nhiều cơ sở đào tạo khác cùng tham gia đào tạo chuyên ngành này, yêu cầu năng lực giảng viên càng được các cơ sở đào tạo quan tâm, chú trọng. Các tiêu chuẩn cứng về trình độ đào tạo được đặt ra, bắt buộc các giảng viên phải tuân theo như một trong những yêu cầu tối thiểu về năng lực. Chẳng hạn, giảng viên tham gia giảng dạy chương trình đào tạo thạc sĩ phải có trình độ đào tạo tiến sĩ. Ngoài ra, những giảng viên giảng dạy chương trình thạc sĩ QLC phải có trình độ chuyên môn phù hợp với các môn học mà giảng viên giảng dạy. Những yêu cầu về kỹ năng như kỹ năng sư phạm, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng tổ chức tình huống; hay những yêu cầu về phẩm chất, thái độ như đạo đức nghề nghiệp được các cơ sở đào tạo đặt ra, yêu cầu giảng viên phải đáp ứng được nếu muốn tham gia giảng dạy.

Tuy nhiên, năng lực giảng viên giảng dạy Thạc sĩ QLC ở Việt Nam hiện nay vẫn còn một số hạn chế, thể hiện rõ nhất ở các mặt nhà giáo và nhà khoa học hay năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH).

*Ở chiều cạnh thứ nhất*, có thể thấy năng lực giảng dạy chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu. Năng lực giảng dạy là một loại năng lực chuyên biệt, tổng hoà các yếu tố có mối liên hệ hữu cơ với nhau. Năng lực giảng dạy của giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC gồm nhiều thành tố cấu thành, trong đó các thành tố cơ bản không thể thiếu gồm nền tảng kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu giảng dạy; khả năng phát triển giáo trình, tài liệu giảng dạy phong phú, cập nhật nội dung giảng dạy; các kỹ năng liên quan đến giảng dạy như khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng, kết nối và ứng biến linh hoạt, khả năng tổ chức lớp học đa dạng, ứng dụng kỹ thuật công nghệ phục vụ các bài giảng. Bên cạnh đó, để có kỹ năng giảng dạy, giảng viên phải có phẩm chất, thái độ yêu nghề, đam mê với nghề và có nhiệt huyết của một người thầy. Thực tế cho thấy, chất lượng đào tạo

Thạc sĩ QLC vẫn còn những hạn chế, điều này thể hiện rõ nhất ở chất lượng học viên sau đào tạo. Đối tượng chủ yếu của chuyên ngành đào tạo này là cán bộ, công chức đang làm việc trong khu vực công. Nhiều học viên sau đào tạo vừa nâng cao được trình độ, vừa nâng cao được năng lực thực thi công vụ, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu công việc. Song cũng có một bộ phận học viên sau đào tạo chỉ đáp ứng được về mặt bằng cấp, chưa nâng cao được trình độ chuyên môn, năng lực thực thi công vụ và chưa đóng góp để nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

Giảng viên giảng dạy chương trình Thạc sĩ QLC vẫn tập trung vào mô hình truyền thống, tức là “người thầy làm trung tâm”, giảng viên là người chủ động và quyền năng nhất trong lớp học, người học thì tin tưởng và thụ động trong việc lĩnh hội kiến thức một chiều, không cần tư duy phản biện và sáng tạo. Điều này không khuyến khích người học tích cực, tự giác khai phá kiến thức. Trong khi đó, đối tượng tham gia đào tạo Thạc sĩ QLC chủ yếu là những người đã kinh qua thực tiễn làm việc, có thể chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm với các học viên khác và với chính giảng viên.

Sự hạn chế về năng lực giảng dạy do nhiều nguyên nhân. Đối tượng đào tạo thạc sĩ QLC chủ yếu là học viên đã đi làm. Họ là những người đã trải qua quá trình đào tạo đại học, một bộ phận học viên còn có trình độ đào tạo sau đại học ở các chuyên ngành khác. Do đó, để có thể truyền đạt, khơi dậy kiến thức từ những học viên này đòi hỏi giảng viên phải có kiến thức đủ lớn, đủ rộng mới có thể giảng dạy cho đối tượng học viên này. Mặt khác, QLC là một chuyên ngành rộng, mặc dù nó chủ yếu liên quan đến các vấn đề quản lý nhà nước nhưng bản thân quản lý nhà nước đã là rất rộng bởi Nhà nước quản lý rất nhiều ngành, lĩnh vực trong xã hội. Các môn học mà chuyên ngành này hiện đang đào tạo phải đảm bảo bao quát được tương đối các lĩnh vực quản lý nhà nước. Trong khi đó, mỗi giảng viên chỉ chuyên về một mảng kiến thức nhất định, nếu muốn giảng dạy được đa dạng các môn học thì phải mất nhiều thời gian nghiên cứu. Thêm vào đó, đây cũng là một chuyên ngành đào tạo tương đối mới, bắt đầu triển khai từ năm 1996, trong nhiều năm chỉ có Học viện Hành chính Quốc gia thực hiện chức năng đào tạo, dẫn đến các cơ sở đào tạo khác chưa có bề dày về đào tạo chuyên ngành này. Các cơ sở đào tạo chưa có đủ thời gian để gây dựng và đào tạo đội ngũ giảng viên có chuyên môn sâu về QLC. Ngay cả cơ sở có hơn 20 năm đào tạo Thạc sĩ QLC như Học viện Hành chính Quốc gia thì đội ngũ giảng viên giảng dạy chuyên ngành Thạc sĩ QLC về cơ bản mới được kiện toàn.

Các cơ sở đào tạo Thạc sĩ QLC hiện nay thường chỉ chú trọng nhiều vào kiến thức chuyên môn của giảng viên mà chưa chú trọng đến kỹ năng giảng dạy. Các cơ sở đào tạo mới chỉ quan tâm đến các chứng chỉ mà bộ yêu cầu đối với giảng viên chứ chưa thực sự chú trọng vào năng lực giảng dạy thực sự của giảng viên. Thực tiễn đã chứng minh bằng cấp hay chứng chỉ chưa thể phản ánh hết được năng lực thực chất của các giảng viên khi đứng lớp.



Năng lực giảng viên còn được thể hiện ở đạo đức nghề nghiệp. Đó là sự trung thực, đáng tin cậy, là điểm tựa cho sinh viên, có đam mê và gắn bó lâu dài với sự nghiệp giảng dạy, tận tâm, tận tụy với công việc định hướng người học, trong giao tiếp luôn ứng dụng các quy tắc ứng xử chuẩn mực, có thói quen học tập và nghiên cứu không ngừng. Chỉ khi giảng viên có đạo đức mới có thể là người truyền cảm hứng để người học lĩnh hội không chỉ kiến thức mà còn lan tỏa nhân cách đẹp của giảng viên đến người học, nhất là đối tượng cán bộ, công chức, viên chức. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn một số giảng viên chưa thể hiện tốt điều này, nhất là sự thiếu tâm huyết với nghề. Như vậy, ở cả ba phương diện là kiến thức, kỹ năng và thái độ, đội ngũ giảng viên giảng dạy chương trình thạc sĩ QLC đều chưa thực sự đạt năng lực.

Ở khía cạnh thứ hai, năng lực NCKH của giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC cũng còn một số hạn chế. Hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên giảng dạy chương trình thạc sĩ QLC đã có những đóng góp đáng kể vào thành tích chung của khoa học hành chính, khoa học quản lý, khoa học chính sách như hệ thống giáo trình, đề cương bài giảng, tài liệu tham khảo khá đầy đủ và có chất lượng, phục vụ đáng kể cho hoạt động đào tạo. Mỗi một giáo trình môn học hay một bài giảng cũng là kết tinh của quá trình NCKH. Tuy nhiên, hoạt động NCKH của giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC còn bộc lộ những mặt yếu kém nhất định.

Chất lượng NCKH của các cơ sở đào tạo hay của giảng viên thường được thể hiện ở các công bố quốc tế, công bố trong nước. Các công trình khoa học được công bố quốc tế thường là các bài báo khoa học đăng trên các tạp chí ISI hoặc Scopus. Các công trình khoa học công bố trong nước thường là các đề tài khoa học cấp nhà nước, cấp bộ, cấp cơ sở; các bài báo khoa học đăng trên các tạp chí khoa học, hội thảo khoa học chuyên ngành. Suy cho cùng năng lực NCKH của các giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC thể hiện ở số lượng, chất lượng các công trình khoa học về QLC được công bố quốc tế và trong nước của bản thân giảng viên và của cơ sở đào tạo có chức năng đào tạo thạc sĩ QLC. Chính thức bắt đầu được đào tạo tại Việt Nam từ năm 1996, số lượng các công trình khoa học của giảng viên và của cơ sở đào tạo liên quan đến chuyên ngành đào tạo QLC ngày càng nhiều. Tuy nhiên, số lượng các công bố khoa học quốc tế về QLC còn rất khiêm tốn, rất ít giảng viên có các bài báo khoa học đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, một vài giảng viên có các bài báo khoa học đăng trên các tạp chí thuộc danh mục Scopus. Số lượng các đề tài khoa học cấp nhà nước nghiên cứu về QLC của các giảng viên còn rất khiêm tốn, chỉ có vài đề tài. Số lượng đề tài khoa học cấp bộ nghiên cứu về lĩnh vực này có khả năng hơn nhưng vẫn chưa đáp ứng được so với yêu cầu đào tạo. Tương tự như vậy, số lượng các bài báo khoa học công bố ở các tạp chí khoa học trong nước của các giảng viên cũng chưa nhiều. Tỷ lệ đề tài NCKH cấp cơ sở (cấp trường) chiếm số lượng rất lớn, nhưng các đề tài nghiên cứu cấp Bộ và cấp Nhà nước lại không nhiều. Rõ ràng, để giảng dạy đạt hiệu quả, giảng viên phải NCKH. NCKH là nền tảng để giảng viên tích lũy, cập nhật kiến thức, nội dung liên quan đến chuyên ngành đào tạo thạc sĩ QLC.

Vẫn còn tình trạng giảng viên có học vị tiến sĩ, phó giáo sư hoặc tham gia giảng dạy rất lâu năm nhưng hầu như không có được nhiều công trình nghiên cứu tương xứng hoặc chưa thực hiện được một công trình nào.

Khoa học hành chính, chính sách hay QLC có phạm vi rất rộng, muốn hiểu sâu về từng nội dung, giảng viên phải dành thời gian nghiên cứu. Bộ Giáo dục và đào tạo cũng đã quy định giảng viên phải đảm bảo 1/3 thời lượng công tác trong năm cho NCKH nhưng nhiều giảng viên không làm tốt điều này. Có những giảng viên quá tập trung vào giảng dạy mà quên đi hoặc không còn thời gian cho nghiên cứu. Có giảng viên giảng dạy hàng nghìn giờ chuẩn một năm học trong khi số lượng công trình khoa học lại rất ít.

Đối tượng đào tạo thạc sĩ QLC cũng đòi hỏi giảng viên không chỉ có lượng kiến thức hàn lâm chuyên sâu mà còn phải có vốn kiến thức thực tiễn lớn. Nhiều học viên đã có kinh nghiệm làm việc lâu năm, am hiểu tường tận về lĩnh vực họ phụ trách trong khu vực công, khi tham gia đào tạo thạc sĩ, họ đòi hỏi cao hơn ở giảng viên cả về trình độ chuyên môn lẫn kiến thức thực tiễn. Do đó, muốn giảng dạy có chất lượng, giảng viên phải NCKH nhằm bổ sung, cập nhật và nghiên cứu chuyên sâu các vấn đề. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, một bộ phận giảng viên chưa dành thời gian tương xứng cho NCKH.

Sự hạn chế trong NCKH của giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC do nhiều nguyên nhân. Một là, hiện nay, các chính sách hỗ trợ, tương hỗ cho các giảng viên từ phía Nhà nước cho đến cấp trường còn quá hạn hẹp. Điều đó khiến nhiều giảng viên trong đó có giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC không mặn mà với khoa học. Hai là, các cơ sở đào tạo cũng chưa tạo ra được một môi trường NCKH thực thụ. Đây vừa là điểm yếu vừa là chỗ thiếu hụt của đa số các cơ sở đào tạo đại học hiện nay trong đó có các cơ sở đào tạo thạc sĩ quản lý công. Cơ chế để giảng viên tham gia NCKH còn quá nhiều vướng mắc, đặc biệt là vấn đề quyết toán sau khi hoàn thành đề tài khoa học còn nhiều rắc rối, thậm chí là phiền phức, khiến không ít giảng viên cảm thấy ngán ngẩm việc đầu tư công sức cho NCKH. Ba là, thiếu sự kết nối trong NCKH của giảng viên. Hành chính công, chính sách công hay QLC là một môn khoa học tương đối mới ở Việt Nam và ngay cả các quốc gia khác trên thế giới; số lượng các công trình khoa học về lĩnh vực này so với các khoa học khác là không nhiều, nhưng vấn đề bắt cập hơn là không có sự kết nối giữa các công trình khoa học này. Các cơ sở đào tạo đang thực hiện chức năng đào tạo thạc sĩ QLC có những công trình khoa học cho riêng mình và thường ít chia sẻ ra bên ngoài. Do đó, các giảng viên không có nhiều cơ hội tiếp cận với các công trình khoa học khác nhau về QLC, các công trình khoa học thiếu tính hệ thống, tập trung, đồng bộ, giảng viên nghiên cứu đề tài còn mang tính đơn lẻ, manh mún. Bốn là, kinh phí dành cho NCKH của giảng viên còn rất hạn hẹp. Việc tìm kiếm các nguồn tài trợ cho NCKH của giảng viên đối với các vấn đề liên quan đến chuyên ngành QLC là tương đối khó, việc nghiên cứu phụ thuộc rất lớn vào nguồn kinh phí Nhà nước cấp hoặc kinh phí từ nguồn thu của các cơ sở đào tạo. Nhưng nguồn kinh phí này rất ít, không đủ để thúc đẩy cho giảng viên tích cực NCKH.

### **3. Một số khuyến nghị góp phần nâng cao năng lực của giảng viên giảng dạy Thạc sĩ Quản lý công**

Để nâng cao năng lực giảng viên, các cơ sở đào tạo thạc sĩ QLC hiện nay cần thực hiện nhiều giải pháp, trong đó cần tập trung vào các giải pháp sau:

Thứ nhất, các cơ sở đào tạo cần xây dựng được khung năng lực tối thiểu cần thiết đối với giảng viên tham gia giảng dạy thạc sĩ QLC. Phải có khung năng lực này thì mới có cơ sở tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng và đánh giá năng lực giảng viên, hướng giảng viên đến khung năng lực này. Trên cơ sở khung năng lực này, các cơ sở đào tạo cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình như đào tạo tiến sĩ, đào tạo bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của từng trường, khoa, các giảng viên tự học tập và bồi dưỡng để không ngừng nâng cao năng lực của bản thân, tạo ra các môi trường và điều kiện để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình. Nếu không thiết kế được khung năng lực này thì không có cơ sở sử dụng, phân công, đào tạo bồi dưỡng hay đánh giá năng lực giảng viên.

Thứ hai, để nâng cao năng lực của giảng viên, các cơ sở đào tạo có chức năng đào tạo thạc sĩ, tùy vào điều kiện của từng cơ sở, đưa ra các giải pháp cụ thể và phù hợp để nâng cao năng lực giảng dạy và năng lực NCKH của giảng viên.

Với năng lực giảng dạy của giảng viên, các cơ sở đào tạo cần có những đổi mới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá giảng viên, đảm bảo cho các giảng viên đạt chuẩn về trình độ đào tạo và kỹ năng giảng dạy. Giảng viên cần chủ động về kiến thức liên quan đến môn học cũng như kỹ năng giảng dạy. Thiếu một trong hai yếu tố này thì giảng viên không được coi là có năng lực giảng dạy.

Ngoài những tiêu chuẩn về mặt đạo đức và chính trị, một giảng viên giỏi là một giảng viên có năng lực chuyên môn cao, nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật cũng như trong thực tiễn chuyên môn về QLC; có năng lực giảng dạy phù hợp với lĩnh vực chuyên môn sâu là QLC; và có năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực hành chính, QLC. Đây là tiêu chuẩn chung có thể áp dụng để xây dựng đội ngũ giảng viên giảng dạy thạc sĩ QLC.

Để phát triển năng lực giảng dạy, giảng viên cần xác định những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách; các phương pháp phù hợp với chuyên ngành giảng dạy QLC; các đặc tính, sở thích và khả năng của cá nhân với những phương pháp giảng dạy khác nhau; những xu thế của thời đại trong học tập và phát triển. Trong việc phát triển năng lực giảng dạy cho giảng viên, cần chú trọng đến các năng lực như xây dựng chương trình giảng dạy; xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; các năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá,

mô phỏng, dự án); năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe, và phản hồi). Đặc biệt, giảng viên cần xác định đúng phương pháp giảng dạy đối với đối tượng đào tạo thạc sĩ QLC, đảm bảo học viên phát huy được năng lực tìm tòi, nghiên cứu và chia sẻ vốn tri thức đã tích lũy được.

Trong giai đoạn khoa học công nghệ phát triển như vũ bão hiện nay, người học có sự lựa chọn khác để tiếp cận kho tri thức trực tuyến, bản thân người học thạc sĩ phần lớn cũng là những người đã có lượng kiến thức nền, kiến thức mở rộng nhất định nên giảng viên cần thay đổi từ người truyền đạt kiến thức sang người tạo động lực cho học viên chủ động khám phá tìm hiểu tri thức. Giảng viên nên là người hướng dẫn và thiết kế môi trường học tập để học viên phát huy kiến thức, tự nghiên cứu và định hướng việc học. Giảng viên cũng phải sử dụng thành thạo các công cụ internet hỗ trợ dạy học trong thời đại 4.0.

Với năng lực NCKH của giảng viên, các cơ sở đào tạo cần thực hiện nhiều giải pháp, trong cả ngắn hạn và dài hạn để hướng tới giúp giảng viên là những bậc thầy thực sự về khoa học QLC. Trước hết, dựa trên quy định khung của Bộ Giáo dục đào tạo, các cơ sở đào tạo cần có quy định rõ ràng về định mức NCKH của giảng viên. Định mức công trình NCKH cộng với cơ chế tài chính đủ để tạo ra các công trình nghiên cứu có chất lượng. Giảng viên bắt buộc phải có bài báo được thẩm định công bố hàng năm trên tạp chí có uy tín, thương hiệu thuộc ngành, lĩnh vực. Các cơ sở đào tạo cũng cần tạo ra một môi trường thuận lợi cho công tác NCKH QLC; sự trợ giúp tạo ra tiềm lực về thời gian và điều kiện vật chất cho giảng viên tích cực NCKH; kiến thức về nghiên cứu, hoàn thành hồ sơ, sản phẩm đề tài NCKH và chuyển giao công nghệ.

Bản thân các giảng viên cũng phải cũng phải rạo ra và nuôi dưỡng lòng say mê NCKH theo định hướng hợp lý; liên tục bám sát xu hướng và những vấn đề thực tiễn QLC đang đặt ra; chất lọc kết quả từ các công trình khoa học để hệ thống hóa, bổ sung vào bài giảng. Đặc biệt, chính giảng viên - chủ thể chủ yếu của hoạt động này phải thay đổi cách thức NCKH theo hướng giải quyết các vấn đề thực tiễn mà lĩnh vực QLC đang đặt ra, các vấn đề nảy sinh đòi hỏi phải giải quyết qua quá trình giảng dạy, nghiên cứu để tạo ra sản phẩm có tính ứng dụng và khả thi. Khi những nghiên cứu đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn thì khả năng được ứng dụng sẽ tương đối cao, tránh lãng phí. Qua nghiên cứu, đội ngũ cán bộ giảng dạy luôn có cơ hội cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ, góp phần làm cho bài giảng phù hợp với thực tế, đồng thời cũng góp phần cung cấp cho người học các luận cứ khoa học, phương pháp nghiên cứu, định hướng nghiên cứu cho người học, mở ra con đường nghiên cứu cho người học.

Để thúc đẩy, khuyến khích đội ngũ giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu thì phải điều chỉnh thể chế, chính sách theo hướng xóa bỏ các rào cản hành chính, giảm bớt thời gian làm thủ tục giấy tờ, tạo động lực thu hút giảng viên say mê với khoa học; cần bảo đảm tính công bằng và minh bạch trong xét duyệt đề tài nghiên cứu và xem xét lại quy trình nghiệm thu đề tài với mục tiêu là hiệu quả nghiên cứu. Cần tạo điều kiện để

đội ngũ nghiên cứu trong các cơ sở đào tạo có cả tiềm lực, nguồn lực và động lực trong nghiên cứu.

Bên cạnh đó, để tạo động lực, điều kiện NCKH cho giảng viên, các cơ sở đào tạo cần đầu tư kinh phí cho hoạt động này. Nguồn lực tài chính là cơ sở để thu hút, tạo động lực cho các giảng viên tham gia NCKH, cũng là yếu tố quan trọng góp phần đảm bảo chất lượng các công trình nghiên cứu. Hiện nay, nguồn lực này ở các cơ sở đào tạo còn rất hạn chế, lại phân bổ rải rác, manh mún. Do đó, trong thời gian tới, cần nghiên cứu, bố trí, dành nguồn lực tài chính cho hoạt động NCKH QLC.

Ngoài ra, các cơ sở đào tạo Thạc sĩ QLC nên tạo sự kết nối về mặt học thuật, trao đổi, chia sẻ các công trình khoa học với nhau để cùng tiến bộ. Sự chia sẻ các công trình khoa học là nhân tố quan trọng giúp các giảng viên nắm bắt, tìm hiểu và nghiên cứu sâu hơn về khoa học QLC vốn chưa có bề dày như nhiều môn khoa học khác. Để có các bài báo khoa học đăng trên các tạp chí khoa học quốc tế chuyên ngành, các cơ sở đào tạo cần.

Tóm lại, để đào tạo Thạc sĩ QLC hiệu quả, các cơ sở đào tạo phải chú trọng xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên có năng lực theo hướng là một nhà giáo, một nhà khoa học giỏi. Năng lực của giảng viên là tiền đề, mang đến nguồn năng lượng tích cực cho học viên, góp phần mang lại sự thay đổi sâu sắc cho chất lượng đào tạo Thạc sĩ QLC nói riêng và đào tạo sau đại học nói chung.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Thị Thu Hương: Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Khoa học - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.
2. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhung-nang-luc-then-chot-cua-giang-vien-trong-thoi-dai-giao-duc-40-69686.htm>
3. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/04/29/xay-dung-tieu-chuan-danh-gia-nang-luc-cua-giang-vien-dao-cao-sau-dai-hoc/>
4. <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/nha-giao-va-can-bo-quan-ly-giao-duc/Pages/Default.aspx?ItemID=5986>
5. <https://tcnn.vn/news/detail/47241/Nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-dai-hoc-o-Viet-Nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4.0.html>

# NÂNG CAO NĂNG LỰC TIẾNG ANH CỦA NGƯỜI HỌC TRONG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN NGÀNH QUẢN LÝ CÔNG Ở VIỆT NAM

*TS. Hoàng Văn Hào\**

*ThS. Phạm Thùy Dương\*\**

## **Tóm tắt:**

*Trong bối cảnh hiện nay, đào tạo ngành Quản lý công trình độ đại học ở nước ta đòi hỏi sự tiệm cận với quốc tế. Khả năng thích ứng với môi trường toàn cầu, cơ hội việc làm và khả năng thành công cao hơn cho các cử nhân Quản lý công là điều đặc biệt quan trọng mà các cơ sở đào tạo đại học phải hướng đến. Bài viết này đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực tiếng Anh của người học trong đào tạo cử nhân Quản lý công ở Việt Nam.*

**Từ khóa:** tiếng Anh, năng lực tiếng Anh, năng lực người học, Quản lý công.

## **1. Mở đầu**

Quá trình toàn cầu hóa đang diễn ra ngày càng sâu rộng với số lượng người sử dụng tiếng Anh ngày càng cao. Sử dụng tiếng Anh là một nhu cầu thiết yếu đối với thế hệ trẻ trong thời đại mới bởi việc sử dụng ngoại ngữ sẽ giúp họ gạt hái được thành công trong môi trường hội nhập khu vực và cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa (European Commission, 2010). Điều này đặt ra vấn đề cần quan tâm về dạy và học ngoại ngữ ở các bậc học, trong đó có giáo dục đại học. Hiện nay, sinh viên (SV) Việt Nam có rất nhiều điều kiện, môi trường học tập tiếng Anh, song tỷ lệ SV tốt nghiệp có thể sử dụng tiếng Anh trong môi trường làm việc còn rất thấp. Thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội với nhân lực chất lượng cao ngành Quản lý công đòi hỏi phải đào tạo ra những công dân toàn cầu. Việc nâng cao trình độ tiếng Anh tổng quát cho người học còn thúc đẩy và tăng cường khả năng tiếp cận, khai thác các nguồn tài liệu khoa học, chuyên môn bằng tiếng Anh. Điều này hoàn toàn phù hợp với chính sách khuyến khích, đẩy mạnh hội nhập quốc tế nhằm phát triển giáo dục đại học Việt Nam ngang tầm khu vực và thế giới (Quốc hội, 2018).

SV ngành Quản lý công tốt nghiệp cần phải có kiến thức toàn diện để đáp ứng yêu cầu đổi mới, ngày càng năng động của khu vực công cũng như có thể hòa nhập trong môi trường quốc tế. Ngành này mới chỉ được đào tạo trình độ đại học với mã ngành đào tạo chính thức tại một số cơ sở đào tạo trong nước như Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học Nội vụ, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái

---

\* Trường Đại học Công Đoàn

\*\* Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội

Nguyên... Song, một số chương trình sau đại học ngành Quản lý công và các ngành gần đã được triển khai đào tạo bằng tiếng Anh tại một số cơ sở với các chương trình chất lượng cao, chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài. Sau khi nhận bằng cử nhân, năng lực tiếng Anh tốt sẽ là tiền đề tích cực để người học có thể hướng tới những chương trình học tập cao hơn cũng bằng ngoại ngữ cũng như các chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Các trường cần chú trọng nâng cao năng lực tiếng Anh nói chung và tiếng Anh chuyên ngành nói riêng cho người học. Trên cơ sở phân tích những hạn chế, bất cập, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực tiếng Anh cho sinh viên ngành Quản lý công ở các trường có đào tạo ngành này.

## **2. Những bất cập chủ yếu trong việc nâng cao lực tiếng Anh trong đào tạo cử nhân Quản lý công**

Các cơ sở đào tạo ngành Quản lý công trình độ đại học tuy nhận thấy tầm quan trọng của ngoại ngữ song quá trình đào tạo tiếng Anh cho sinh viên ở các trường còn gặp những bất cập nhất định. Một rào cản lớn trong việc dạy ngoại ngữ hiện nay là trình độ tiếng Anh không đều của SV. SV tham gia xét tuyển đầu vào với khối xét tuyển có môn tiếng Anh thường có trình độ ngoại ngữ tốt hơn. Bên cạnh đó, trình độ tiếng Anh đầu vào của SV ngành này còn thấp so với SV trong khối ngành kinh tế và quản lý. Thời lượng học tập tiếng Anh của SV trước khi vào đại học là khác nhau. Các cơ sở đào tạo phần lớn chỉ yêu cầu chuẩn đầu ra năng lực ngoại ngữ của SV tốt nghiệp ở trình độ B1 theo khung tham chiếu châu Âu cũng làm giảm động lực của người học. Học phần tiếng Anh chuyên ngành được giảng dạy ở học kỳ 5 hoặc 6 trở đi của chương trình đào tạo bậc đại học. Tuy nhiên, việc tổ chức thực hiện vẫn gặp khó khăn nếu như giai đoạn tích lũy kiến thức tiếng Anh ở các học kì trước không được coi trọng. Không thể phủ nhận một thực tế hiện nay là khi học học phần tiếng Anh chuyên ngành, một bộ phận SV chưa xác định cho mình động cơ, thái độ học tập tích cực cũng như chưa có mục tiêu cụ thể, phù hợp với khả năng của mình. GV giảng dạy nói chung thấy khó khi triển khai những nội dung, phương pháp học tập hiệu quả.

Đội ngũ GV giảng dạy tiếng Anh nói chung là người có tâm huyết với ngành và công tác đào tạo. Đội ngũ GV trẻ hiện nay ở các cơ sở đào tạo đại học ngành này sẽ có nhiều ưu điểm để tiếp tục nâng cao cả trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm. Tuy nhiên, khả năng giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành gặp phải hạn chế nhất định bởi phương pháp giảng dạy đòi hỏi phải thực sự sinh động và sự am hiểu về lĩnh vực chuyên môn. Hiện nay, số lượng GV dạy tiếng Anh có kiến thức chuyên sâu về Quản lý công không nhiều. GV dạy tiếng Anh ngại tập trung cho nghiên cứu, giảng dạy liên quan tới quản lý khu vực công. Thêm vào đó, việc thu hút những người đã từng học tập ở nước ngoài, có kinh nghiệm thực tiễn tham gia giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành hay dạy các học phần chuyên ngành Quản lý công bằng tiếng Anh ở cơ sở giáo dục đại học gặp không ít khó khăn.

Năng lực tiếng Anh của người học sẽ được nâng lên khi giáo trình, tài liệu học tập đáp ứng được yêu cầu. Tuy một số trường đại học đi tiên phong trong đào tạo ngành

này ở Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc biên soạn, xuất bản giáo trình để phục vụ công tác đào tạo nhưng để chuẩn bị tài liệu học tập tiếng Anh chuyên ngành hay các học phần chuyên ngành bằng tiếng Anh là một áp lực lớn đối với cơ sở đào tạo. Tìm kiếm, lựa chọn tài liệu sẵn có từ sách của nước ngoài để tham khảo cho giảng dạy các học phần cơ sở ngành sẽ có nhiều thuận lợi hơn so với các học phần chuyên sâu của ngành Quản lý công. Điều này đòi hỏi sự tham gia biên soạn của đội ngũ GV trực tiếp tham gia giảng dạy. Đầu tư các nguồn lực cho công việc này ở các cơ sở đào tạo lại gặp không ít khó khăn, chưa kể thời gian để biên soạn tài liệu học tập bằng tiếng Anh đáp ứng được yêu cầu đào tạo không thể ngắn được.

### **3. Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực tiếng Anh cho sinh viên ngành Quản lý công**

Từ những trình bày và phân tích nêu trên cho thấy, việc cải thiện khả năng tiếng Anh cho sinh viên Quản lý công nói chung không thể thực hiện được trong ngắn hạn mà cần sự nỗ lực, quyết tâm trong dài hạn của các cơ sở đào tạo. Để có thể có những quyết định phù hợp với điều kiện của mỗi trường cũng như bối cảnh chung hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cụ thể như sau:

#### ***3.1. Đổi mới đào tạo tiếng Anh cơ bản, tiếng Anh chuyên ngành nhằm nâng cao năng lực tiếng Anh của sinh viên***

Các trường cần xây dựng chương trình tiếng Anh nhằm phát triển toàn diện các kỹ năng của SV. Cần phải xóa bỏ triệt để tình trạng chỉ đào tạo tiếng Anh như một học phần thuần túy, bắt đầu từ việc xác định chuẩn đầu ra trong một thực tế là SV đã học tiếng Anh nhiều năm trước ở giáo dục phổ thông. Giáo trình tiếng Anh trong đào tạo cơ bản và chuyên ngành cần phải có hệ thống. Học tiếng Anh từ cơ bản phải có sự liên hệ với phát triển và nâng cao kiến thức chuyên môn của SV ngành Quản lý công. Việc tích lũy vốn tự vựng Quản lý công của SV là vô cùng cần thiết để hình thành năng lực người học khi tốt nghiệp. SV cần phải được rèn luyện các kỹ năng bổ trợ khác trong học tiếng Anh như thuyết trình, làm việc nhóm hay viết báo cáo. Để làm được điều đó, cơ sở đào tạo phải chú trọng trong việc thiết kế chương trình đào tạo với sự tham gia phối hợp chặt chẽ của GV giảng dạy (Tar I., Varga K.C. & Wiwczarowski T.B., 2009). Bên cạnh đó, các trường cần quan tâm tới sĩ số chuẩn của lớp học tiếng Anh, tạo môi trường thực hành ngôn ngữ tốt cho SV, thực hiện khoa học việc đánh giá trình độ và kỹ năng giao tiếp, kỹ năng trình bày. SV cần phải giảm được những áp lực, khó khăn của từ vựng, kiến thức chuyên ngành trong quá trình học tiếng Anh cơ bản cũng như tiếng Anh chuyên ngành.

#### ***3.2. Tạo động lực và khích lệ thái độ học tập của sinh viên trong quá trình giảng dạy***

Theo phương châm “lấy người học làm trung tâm” trong quá trình dạy - học, nắm bắt nhu cầu của người học là công việc mà GV tham gia dạy tiếng Anh nên làm để thay đổi, điều chỉnh trong cải tiến phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả đào tạo. GV tham gia giảng dạy cần tìm hiểu về các yếu tố động lực có ảnh hưởng sẽ



giúp đưa ra cách thức giảng dạy và nâng cao được năng lực của người học (Zohreh Molaee & Fariborz Dortaj, 2015). Khi trình độ Anh ngữ của SV có thể đáp ứng, việc tạo hứng thú cho SV sẽ không phải là khó khăn quá lớn. Để giúp cho SV có ý thức về tầm quan trọng của năng lực ngoại ngữ, GV nên động viên, khuyến khích họ tự tìm thêm những tài liệu có liên quan đến ngành Quản lý công và khích lệ để họ hiểu được nội dung của tài liệu, văn bản đó thông qua tự học. Việc tìm hiểu những vấn đề lý luận, thực tiễn về Quản lý công ở các quốc gia trên thế giới sẽ giúp sinh viên vừa nâng cao được cả chuyên môn và ngôn ngữ. Phương pháp giảng dạy kết hợp với seminar, tăng cường tổ chức các hoạt động học thuật thông qua các cuộc thi nhỏ với các chủ đề như mô hình cải cách hành chính, đạo đức công vụ, văn hóa công sở... sẽ giúp SV hào hứng nghiên cứu, chuẩn bị tốt để cạnh tranh với nhau do đó sẽ khích lệ thái độ học tập của SV.

### ***3.3. Hướng tới giảng dạy các học phần chuyên ngành Quản lý công bằng tiếng Anh***

Việc giảng dạy bằng tiếng Anh là một nét đặc trưng trong đào tạo nhân lực chất lượng cao. Đặc điểm này vừa là thể hiện sức hút của chương trình đối với người học vừa thể hiện uy tín, khẳng định chất lượng của cơ sở đào tạo. Việc đào tạo ngành Quản lý công tại Việt Nam nói chung cần tiếp tục tham khảo các chương trình của nhiều quốc gia trong khu vực và các nước tiên tiến trên thế giới. Lựa chọn các học phần với nội dung cụ thể đưa vào đào tạo bằng tiếng Anh phải được thực hiện đồng bộ, có tính khoa học cao, gắn với điều kiện cụ thể hiện nay (tính phù hợp của từng học phần tại Việt Nam, điều kiện GV cụ thể của GV ngành này trong nước...). Điều này vừa đáp ứng yêu cầu thực tiễn ở nước ta vừa giúp SV có thể dễ dàng học tập (bậc đại học và sau đại học) tại các trường trong nước cũng như ở nước ngoài. Bên cạnh đó, người học sau khi tốt nghiệp cũng có nhiều lợi thế trong môi trường làm việc quốc tế. Hoạt động này cần có sự liên minh tham gia của các trường trong đào tạo Quản lý công ở Việt Nam, cùng mở rộng quan hệ với các cơ sở đào tạo đại học khác ở các nước phát triển. Các trường không nên cùng một lúc đưa vào giảng dạy tất cả các học phần chuyên ngành bằng tiếng Anh mà việc này cần có lộ trình thống nhất. Để giảm gánh nặng cho các cơ sở đào tạo, việc phân công đảm nhận phát triển và thực hiện giảng dạy cho mỗi cơ sở có ý nghĩa trong việc phát huy thế mạnh tổng thể trong đào tạo và rút ngắn thời gian đưa nhiều hơn số lượng các học phần được giảng dạy bằng tiếng Anh.

Một áp lực không hề nhỏ đối với các cơ sở đào tạo khi phải đối mặt với vấn đề chất lượng của GV khi triển khai dạy chuyên ngành bằng tiếng Anh. Hiện nay, cho dù có nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm và phát triển đội ngũ GV ngành Quản lý công, các trường vẫn cần đẩy mạnh việc thu hút số GV được đào tạo, nghiên cứu ở nước ngoài bằng ngôn ngữ Anh. Nếu đội ngũ này tham gia quá trình đào tạo thì hoàn toàn có thể đáp ứng ngay yêu cầu giảng dạy các học phần chuyên ngành bằng tiếng Anh. Ngoài đội ngũ GV cơ hữu, các cơ sở giáo dục đại học cũng cần có chiến lược và chủ động thu hút, mời giảng các chuyên gia ở các Bộ, ngành về phân tích, hoạch định chính sách công cũng như các nhà quản lý ở các cơ quan, doanh nghiệp giàu kinh nghiệm thực tiễn trong khu

vực công. Các cơ sở cần xây dựng được cho mình đội ngũ GV không chỉ mạnh về lý luận mà còn có thực tế phong phú để đáp ứng được yêu cầu giảng dạy ngành này trong bối cảnh cải cách khu vực công đang diễn ra một cách mạnh mẽ.

GV giảng các học phần chuyên ngành Quản lý công bằng tiếng Anh vừa phải cải thiện khả năng tiếng Anh vừa phải nâng cao kỹ năng giảng dạy. Các GV cần triển khai các phương pháp giảng dạy hiện đại như dạy học theo dự án, tăng cường hình thức thảo luận, thuyết trình. Do đó, việc đào tạo và thường xuyên bồi dưỡng GV thông qua các khóa tập huấn phương pháp, nâng cao năng lực là cần thiết (Trần Thị Thanh Thủy & Hà Hồng Nga, 2015). Trong điều kiện GV giàu kinh nghiệm giảng dạy bằng tiếng Anh của chuyên ngành còn ít thì GV trẻ ngành này có thể dự giờ từ GV giảng dạy các học phần cơ sở ngành như Kinh tế vĩ mô, Quản lý học. Đây là cách học tập kinh nghiệm trực quan và sinh động nhất giúp nâng cao năng lực giảng dạy bằng tiếng Anh của GV nói chung. GV có thể tự đúc kết kinh nghiệm giảng dạy và học tập được ngay những kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy bằng ngoại ngữ để áp dụng đối với các học phần chuyên ngành Quản lý công. Mỗi trường có thể tạo áp lực nâng cao kỹ năng giảng dạy bằng tiếng Anh của GV thông qua việc cho đăng ký kế hoạch thực hiện giảng dạy bằng tiếng Anh đối với GV ngành này bởi giáo cần có một kế hoạch, lộ trình cụ thể khi dạy bằng tiếng Anh những học phần, chủ đề chuyên sâu của ngành như Quản lý tổ chức công, Quản lý tài chính công, Quản lý dịch vụ công.

#### ***3.4. Đầu tư cho thư viện và tài liệu học tập trong hoạt động đào tạo***

Đào tạo bậc đại học yêu cầu rất cao đối với việc tự học và tự nghiên cứu của SV, đặc biệt là SV học tiếng nước ngoài. Để hình thành một môi trường học tập và nghiên cứu có hiệu quả cho SV, nâng cao năng lực ngoại ngữ cho người học trong đào tạo cử nhân Quản lý công, các cơ sở đào tạo cần đầu tư nâng cấp thư viện với chất lượng phục vụ ngày càng tốt hơn. Thư viện phải đáp ứng nhu cầu tự học và tạo môi trường cho SV tự chủ hơn trong việc học tập, bổ sung cho thư viện nguồn tài liệu có nguồn gốc từ nước ngoài là rất cần thiết trong quá trình đào tạo. Sử dụng nguồn tài liệu thực trong cuộc sống (báo, tạp chí, mạng trực tuyến) là nguồn tài liệu hữu ích để nâng cao vốn từ vựng giao tiếp, chuyên ngành cho SV. Các tài liệu chuyên ngành bằng tiếng Anh rất quan trọng trong việc nâng cao năng lực người học tốt nghiệp. Để phục vụ đào tạo ngành này, các cơ sở có thể tiếp cận tạp chí bằng tiếng Anh được xuất bản trong nước bởi Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế quốc dân hay Đại học Quốc gia Hà Nội hay một số cơ sở đào tạo khác. Trong điều kiện đào tạo ngành Quản lý công ở nước ta hiện nay, cần thực hiện đồng thời việc lựa chọn, sử dụng nhiều hơn tài liệu có sẵn bằng tiếng Anh của nước ngoài và đẩy mạnh tổ chức biên soạn tài liệu giảng dạy. Như đã phân tích ở trên, điều này sẽ giảm được áp lực trong giai đoạn đầu triển khai đào tạo tiếng Anh cho sinh viên ngành Quản lý công. Đồng thời, nó vẫn đảm bảo việc tiệm cận với trình độ đào tạo của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới.

### ***3.5. Hình thành cộng đồng học tập đối với sinh viên ngành Quản lý công với các hoạt động nâng cao năng lực ngoại ngữ***

Nâng cao năng lực tiếng Anh cho sinh viên không ngoài mục đích để chương trình đào tạo ngành này kế thừa được những thành tựu của các nước phát triển nói riêng và giáo dục đại học ở nước ta hội nhập được với quốc tế nói chung. Từ góc độ của người học, việc hình thành một cộng đồng học tập là vô cùng quan trọng. Trong bối cảnh số trường đào tạo ngành Quản lý công còn ít ở Việt Nam thì cộng đồng học tập của SV sẽ có nhiều lợi ích, góp phần thúc đẩy việc học tập suốt đời cho người học. Ngoài thời gian học tập ở giảng đường đại học, SV có nhiều cơ hội tiếp xúc với nhau để trau dồi kiến thức, hình thành phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng cá nhân. Cộng đồng học tập của SV sẽ phát huy vai trò của mình trong việc giúp họ tăng khả năng học hỏi về cả chuyên môn và ngoại ngữ. SV sẽ tăng tính tự chủ, có ý thức ngành nghề, chủ động tìm hiểu và cập nhật những vấn đề thực tiễn chẳng hạn như về Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI) hay Chỉ số về sự hài lòng của người dân, tổ chức với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS). Các hoạt động này có thể được tổ chức với ngôn ngữ là tiếng Anh để SV được cả bốn kỹ năng nghe, nói, đọc và viết.

Để cộng đồng học tập thực sự có hiệu quả, các hình thức tổ chức với trách nhiệm xây dựng của các thành viên rất quan trọng. Bên cạnh đó, chúng ta cần xem xét cụ thể các yếu tố văn hóa giáo dục, kết hợp hài hòa giữa phương Đông và phương Tây để hạn chế những “rào cản” cho việc áp dụng cộng đồng học tập (Nguyễn Thị Mai Hương & Nguyễn Thị Mộc Lan, 2017). Vì đặc thù các trường hiện đang đào tạo ngành Quản lý công ở nhiều tỉnh, thành trong cả nước nên cộng đồng học tập của SV này cũng phải được lựa chọn những hình thức, cách thức tổ chức cho phù hợp, hiệu quả nhằm thu hút được số đông SV tham gia. Mức độ đa dạng của cộng đồng sẽ càng giúp nâng cao hiệu quả của việc đào tạo ngành này nói chung và năng lực tiếng Anh của người học nói riêng.

### **4. Kết luận**

Nâng cao năng lực tiếng Anh cho sinh viên ngành Quản lý công là một yêu cầu thực tiễn đặt ra hiện nay. Điều này đòi hỏi các cơ sở đào tạo cần tháo gỡ những bất cập, tồn tại và có phương hướng cải tiến với một ngành đào tạo mang tính đặc thù. Các trường đại học không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo, uy tín của mình mà còn đem lại nhiều lợi ích cho cả SV. Một số giải pháp được đề xuất trong bài viết này có thể là nguồn tham khảo cho các cơ sở đào tạo để nâng cao hiệu quả dạy tiếng Anh trong đào tạo cử nhân Quản lý công nhằm góp phần đào tạo nhân lực chất lượng cao ngành này ở Việt Nam.

## Tài liệu tham khảo

1. Boyatzis, R.E. (2008), “Competencies in the 21<sup>st</sup> century”, *Journal of Management Development*, Vol. 27 (1), 5-12.
2. European Commission (2010). *European Language Policy and CLIL: A Selection of EU funded Projects*.
3. Nguyễn Thị Thanh Vân (2014), “Nâng cao vốn từ vựng tiếng Anh chuyên ngành qua hoạt động cá nhân”, *Tạp chí Ngôn ngữ và Đời sống*, Số 11 (229), tr. 47-50.
4. Nguyễn Thị Mai Hương & Nguyễn Thị Mộc Lan (2017), “Xây dựng cộng đồng học tập tiếng Anh: Những vấn đề cần suy nghĩ khi lựa chọn mô hình học tập của phương Tây”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (Khoa học xã hội)*, Vol. 62 (11), tr. 126-133.
5. Phan Huy Đường (Chủ biên, 2016), *Quản lý công*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Quốc hội (2018), *Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*.
7. Tar I., Varga K.C. & Wiwczaroski T.B. (2009), ”Improving ESP Teaching through Collaboration: The Situation in Hungary” *ESP World*, Issue 1 (22), Vol 8, pp .46 - 51.
8. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 2080/QĐ-TTg ngày 22 tháng 12 năm 2017 về phê duyệt điều chỉnh, bổ sung Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2017-2025*.
9. Trần Thị Thanh Thủy & Hà Hồng Nga (2015), “Thực trạng dạy và học tiếng Anh chuyên ngành ở Trường Đại học Sư phạm Hà Nội: Thách thức và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (Khoa học xã hội), Vol. 60 (6), tr. 124-130.
10. Zohreh Molaee & Fariborz Dortaj (2015), “Improving L2 Learning: An ARCS Instructional-motivational Approach”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 171, pp.1214-1222.

**NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN  
CHỌN NGÀNH KHOA HỌC QUẢN LÝ CỦA SINH VIÊN  
KHOA KHOA HỌC QUẢN LÝ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

*TS. Mai Anh Bảo\**

**Tóm tắt:**

*Ngành Khoa học Quản lý mà tiền thân là chuyên ngành quản lý kinh tế bắt đầu đào tạo sinh viên bậc đại học hệ chính quy từ năm 1994, khóa 34 Đại học Kinh tế Quốc dân. Trong quá trình phát triển, hàng nghìn sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản lý kinh tế đã hoàn thành tốt công việc, đảm nhận các vị trí quan trọng trong các bộ, sở, ban ngành, các doanh nghiệp. Tuy nhiên việc lựa chọn ngành Khoa học Quản lý ở bậc cử nhân của các thí sinh khi thi tuyển vào Đại học Kinh tế Quốc dân còn đang có một số hạn chế nhất định. Thí sinh chưa hiểu rõ hoặc hiểu chưa chính xác ngành Khoa học Quản lý đào tạo gì, ra trường có thể công tác ở các cơ quan nào, vị trí công tác nào. Chính vì vậy việc nghiên cứu về quyết định trong ngành khoa học quản lý của sinh viên nhằm tìm hiểu nguyên nhân, lý do, yếu tố tác động đến việc sinh viên lựa chọn ngành Khoa học quản lý có vai trò quan trọng trong việc Khoa Khoa học Quản lý đưa ra các giải pháp nhằm giải quyết các vấn đề còn tồn tại.*

**1. Cơ sở lý thuyết**

**1.1. Thuyết hành động hợp lý (TRA)**

Trong thuyết hành động hợp lý (TRA), Ajzen và Fishbein (1975) định nghĩa ý định hành vi là sự biểu thị tính sẵn sàng của mỗi người khi thực hiện một hành vi đã quy định, và nó được xem là tiền đề trực tiếp dẫn đến hành vi. Ý định thực hiện hành vi chịu sự chi phối của hai nhân tố: Thái độ của một người về hành vi và chuẩn chủ quan liên quan đến hành vi.

Ajzen (1991), thái độ dẫn đến hành vi là đánh giá của một cá nhân về kết quả (lợi ích) thu được từ việc thực hiện một hành vi. Thái độ dẫn đến hành vi là mức độ mà biểu hiện của hành vi đó được chính bản thân cá nhân đánh giá là tích cực hay tiêu cực. Thái độ của người tiêu dùng có ảnh hưởng tới ý định của họ (Ajzen & Fishbein, 1980). Phát triển trên cơ sở của khái niệm này, Chaniotakis, Lymperopoulos, và Soureli (2010) đã chỉ ra rằng thái độ dẫn đến hành vi là đánh giá của cá nhân đó cho rằng việc thực hiện hành vi là xứng đáng với số tiền bỏ ra. Ajzen và Fishbein (1975) định nghĩa chuẩn chủ

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

quan là sức ép xã hội về mặt nhận thức để tiến hành hoặc không tiến hành hành vi nào đó. Theo nghiên cứu này sức ép này đến từ thái độ ủng hộ hay không ủng hộ việc thực hiện hành vi của gia đình, bạn bè và những người quan trọng khác. Ajzen (1991) phát triển thêm từ định nghĩa của mình về chuẩn chủ quan, chỉ ra rằng cá nhân có ý định thực hiện hành vi sau khi xem xét sự ủng hộ của những người ảnh hưởng đối với bản thân và cá nhân nhận thấy có nhiều người cũng thực hiện hành vi giống như mình dự định. Các công trình nghiên cứu đều cho thấy sự tương quan dương giữa chuẩn chủ quan và ý định hành vi. Thế nên, khi người tiêu dùng càng nhận được nhiều sự ủng hộ từ nhiều nguồn thì ý định hành vi sẽ càng dễ phát sinh.

### **1.2. Một số nghiên cứu về quyết định chọn trường Đại học**

Chapman (1981) đưa ra mô hình các yếu tố tác động đến việc chọn trường của học sinh bao gồm 3 nhóm yếu tố: nhóm 1 bao gồm các yếu tố đến từ đặc điểm của gia đình và cá nhân học sinh; nhóm 2 là các yếu tố đến từ phía trường đại học như danh tiếng trường, địa điểm và học phí của trường và nhóm 3 là việc truyền thông của nhà trường đến sinh viên.

Perna (2006) đề xuất mô hình lý thuyết về sự lựa chọn trường đại học của học sinh dựa trên kết hợp cách tiếp cận kinh tế và xã hội học và nhận được ủng hộ của Perna (2015). Trung tâm của mô hình là tiếp cận kinh tế, trong đó quyết định lựa chọn trường đại học dựa trên sự so sánh giữa lợi ích mong đợi với chi phí mong đợi.

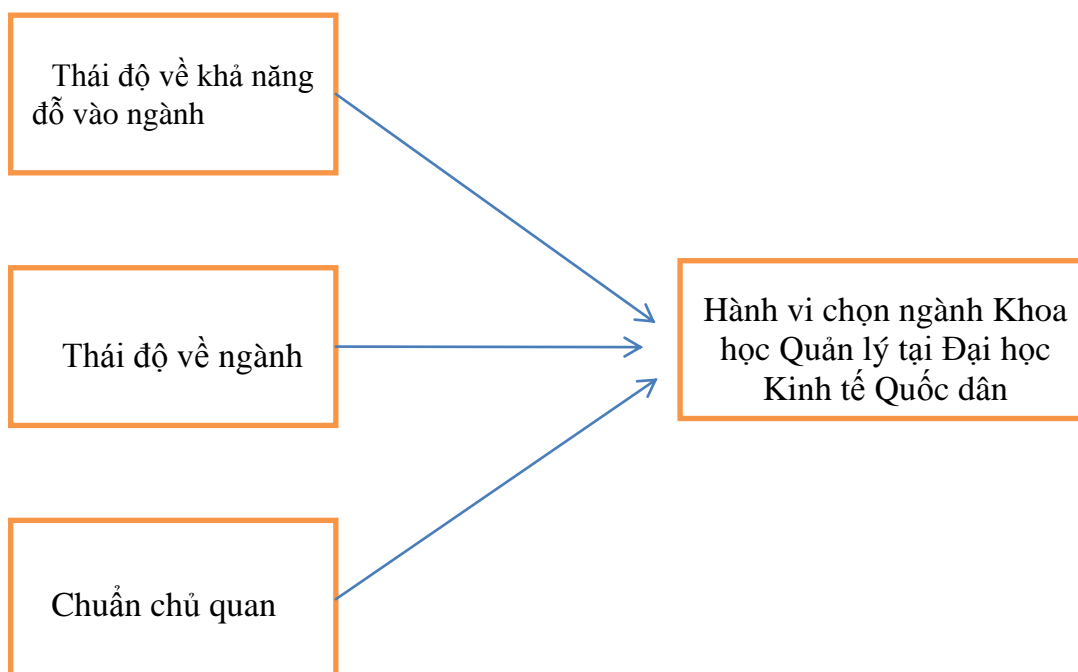
Lợi ích mong đợi bao gồm cả lợi ích tiền bạc và lợi ích không tính bằng tiền; trong khi đó chi phí mong đợi bao gồm chi phí tham dự học đại học và chi phí cơ hội. Tuy nhiên, khác với cách tiếp cận kinh tế đơn thuần, mô hình lý thuyết được đề xuất chỉ ra rằng việc tính toán chi phí và lợi ích mong đợi được kết nối với nhiều lớp hoàn cảnh. Perna (2015) giả định rằng quyết định học đại học của mỗi cá nhân còn được định hình bởi 4 lớp hoàn cảnh: (1) đặc điểm của cá nhân, (2) hoàn cảnh trường học và cộng đồng, (3) hoàn cảnh của giáo dục đại học, (4) hoàn cảnh của môi trường xã hội rộng, kinh tế và chính sách. Bằng cách nhấn mạnh vào các lớp hoàn cảnh, mô hình lý thuyết của Perna thừa nhận sự khác biệt giữa các nhóm học sinh về nguồn lực sẽ định hình sự lựa chọn trường đại học.

Trần Văn Quý, Cao Hào Thi (2009) đánh giá tác động của các yếu tố đến quyết định chọn trường đại học của học sinh trung học phổ thông đã chỉ ra 5 yếu tố tác động bao gồm: Cơ hội việc làm trong tương lai, đặc điểm của trường đại học, năng lực của học sinh, ảnh hưởng của đối tượng tham chiếu và cơ hội học tập cao hơn.

## **2. Mô hình nghiên cứu**

Dựa trên lý thuyết hành động hợp lý (TRA) và các nghiên cứu trước đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

### Mô hình nghiên cứu đề xuất



*Nguồn: Đề xuất của tác giả*

Như vậy, xét theo mô hình TRA, mô hình nghiên cứu đã đề xuất thêm 01 biến thái độ của sinh viên về khả năng đổ vào ngành, biến số này có sự khác biệt với thái độ về ngành, trong đó thái độ về khả năng đổ vào ngành là thể hiện sự tính toán của sinh viên khi chọn ngành học sao cho điểm trúng tuyển của sinh viên sẽ phù hợp với dự đoán về điểm trúng tuyển của ngành. Trên thực tế, nhiều sinh viên đăng ký vào ngành cũng dựa vào việc đánh giá khả năng đỗ nếu đăng ký vào ngành đó chứ cũng không hoàn toàn mong muốn học ngành đó ngay từ đầu.

Biến số hành vi chọn ngành Khoa học Quản lý tại Đại học Kinh tế Quốc dân nhận các giá trị theo nguyện vọng 1, 2, 3, 4, 5 và từ nguyện vọng 6 trở lên.

Như vậy từ mô hình nghiên cứu, có thể đưa ra các giả thuyết nghiên cứu như sau:

Giả thuyết 1: Thái độ của sinh viên về khả năng đổ vào ngành Khoa học Quản lý càng cao, sinh viên sẽ đăng ký chọn ngành Khoa học Quản lý với các nguyện vọng hàng đầu (nguyện vọng 1, nguyện vọng 2);

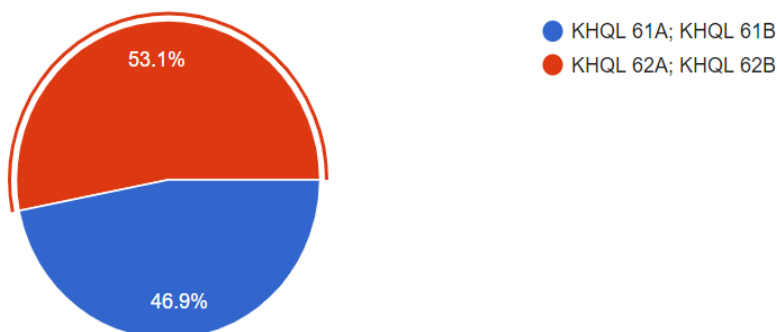
Giả thuyết 2: Thái độ của sinh viên về ngành Khoa học Quản lý càng cao sinh viên sẽ đăng ký chọn ngành Khoa học Quản lý với các nguyện vọng hàng đầu (nguyện vọng 1, nguyện vọng 2);

Giả thuyết 3: Chuẩn chủ quan về ngành Khoa học Quản lý càng cao sinh viên sẽ đăng ký chọn ngành Khoa học Quản lý với các nguyện vọng hàng đầu (nguyện vọng 1, 2, 3).

### 3. Kết quả nghiên cứu

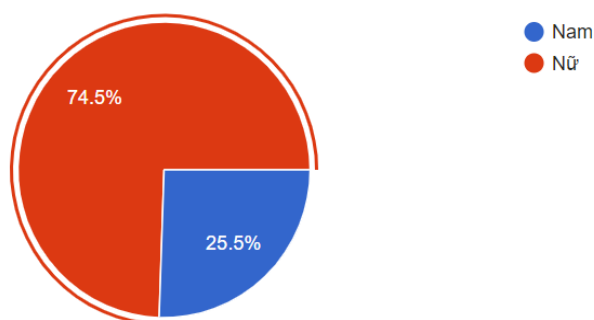
Đã có 145 sinh viên của 2 khóa Khoa học Quản lý K61 và K62 trả lời phiếu

**Hình 1. Số lượng sinh viên trả lời phiếu phân theo khóa**



*Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả*

**Hình 2. Giới tính của sinh viên trả lời**

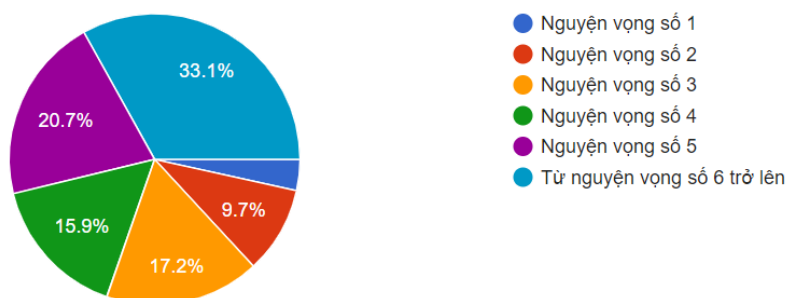


*Nguồn: Điều tra của tác giả*

**Hình 3. Thứ tự ưu tiên nguyện vọng của sinh viên khi lựa chọn ngành Khoa học Quản lý tại Đại học Kinh tế Quốc dân**

1. Ngành Khoa học Quản lý tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân là nguyện vọng đăng ký thứ mấy của em khi xét tuyển

145 responses



*Nguồn: Điều tra của tác giả*



Từ hình 3, ta có thể thấy rằng sinh viên không ưu tiên lựa chọn ngành Khoa học Quản lý tại Đại học Kinh tế Quốc dân khi chỉ có 3,45% chọn là nguyện vọng 1 và 9,66% chọn là nguyện vọng 2

**Bảng 1. Thống kê mô tả các biến độc lập**

|                | TDN    | TDKNTT | CCQ    |
|----------------|--------|--------|--------|
| Valid          | 145    | 145    | 145    |
| Missing        | 0      | 0      | 0      |
| Mean           | 3.5021 | 3.7397 | 3.1948 |
| Std. Deviation | .58458 | .57726 | .76289 |
| Minimum        | 1.00   | 1.00   | 1.00   |
| Maximum        | 5.00   | 5.00   | 5.00   |

*Nguồn: Điều tra của tác giả*

#### **4. Kết quả hồi quy Binary logistic**

Để phân tích sự tác động của 3 biến “Thái độ về ngành” (TDN); “Thái độ về khả năng trúng tuyển” (TDKNTT) và “Chuẩn chủ quan” (CCQ) đối với biến phụ thuộc là nguyện vọng, tác giả sử dụng mô hình hồi quy binary logistic với phương pháp loại trừ biến (Backward- Wald). Các dữ liệu của biến phụ thuộc được mã lại, trong đó các nguyện vọng số 1; số 2 và số 3 được đánh mã 0, nguyện vọng 4, nguyện vọng 5 và từ nguyện vọng 6 trở lên được đánh mã 1. Việc đánh mã này thể hiện rằng, nếu sinh viên ưu tiên chọn ngành Khoa học Quản lý sẽ chọn số 0, nếu sinh viên không ưu tiên chọn ngành Khoa học Quản lý sẽ chọn số 1.

Từ bảng 3 và bảng 4 cho thấy mô hình số 3 (step 3a) có ý nghĩa thống kê với giá trị  $\text{sig}=0.025$ . Mô hình 3 cho thấy chỉ có một biến “Chuẩn chủ quan” (CCQ) tác động đến việc đăng ký nguyện vọng của sinh viên ngành Khoa học Quản lý.

Bảng 4 cho thấy biến CCQ có tác động đến việc ưu tiên đăng ký nguyện vọng ngành Khoa học Quản lý của sinh viên Khoa học Quản lý (giá trị  $\text{sig}=0.028$ ), hệ số Beta biến  $\text{CCQ} = -0,573$  cho thấy sự tư vấn của những người có “tiếng nói” có tác động lớn đến việc sinh viên Khoa học Quản lý ưu tiên chọn ngành Khoa học Quản lý, nếu CCQ càng tăng thì sinh viên sẽ ưu tiên chọn ngành Khoa học Quản lý là những nguyện vọng đầu (nguyện vọng 1, 2, 3).

**Bảng 2. Kiểm định mô hình hồi quy**

|                     |       | Chi-square | df | Sig.  |
|---------------------|-------|------------|----|-------|
| Step 1              | Step  | 0.517      | 2  | 0.772 |
|                     | Block | 0.517      | 2  | 0.772 |
|                     | Model | 5.750      | 3  | 0.124 |
| Step 2 <sup>a</sup> | Step  | -.001      | 1  | 0.973 |
|                     | Block | .516       | 1  | 0.473 |
|                     | Model | 5.749      | 2  | 0.056 |
| Step 3 <sup>a</sup> | Step  | -0.516     | 1  | 0.473 |
|                     | Model | 5.233      | 1  | 0.022 |

a. A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

*Nguồn: Điều tra của tác giả*

**Bảng 3. Hệ số tác động các biến số của mô hình**

|                     |          | B      | S.E.  | Wald  | df | Sig.  | Exp(B) |
|---------------------|----------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| Step 1 <sup>a</sup> | TDN      | -0.271 | 0.415 | 0.426 | 1  | 0.514 | 0.763  |
|                     | TDKNTT   | -0.013 | 0.383 | 0.001 | 1  | 0.973 | 0.987  |
|                     | CCQ      | -0.460 | 0.303 | 2.301 | 1  | 0.129 | 0.631  |
|                     | Constant | 3.339  | 1.462 | 5.219 | 1  | 0.022 | 28.200 |
| Step 2 <sup>a</sup> | TDN      | -0.276 | 0.387 | 0.509 | 1  | 0.476 | 0.759  |
|                     | CCQ      | -0.462 | 0.300 | 2.376 | 1  | 0.123 | 0.630  |
|                     | Constant | 3.314  | 1.252 | 7.010 | 1  | 0.008 | 27.496 |
| Step 3 <sup>a</sup> | CCQ      | -0.573 | 0.260 | 4.840 | 1  | 0.028 | 0.564  |
|                     | Constant | 2.697  | 0.884 | 9.310 | 1  | 0.002 | 14.840 |

a. Variable(s) entered on step 1: TDN, TDKNTT, CCQ.

*Nguồn: Điều tra của tác giả*

## 5. Kết luận và giải pháp

Kết quả điều tra cho thấy sinh viên chọn ngành Khoa học Quản lý chủ yếu do sự tác động của người thân trong gia đình, của những người nổi tiếng, những người thành đạt đã từng học ngành Khoa học Quản lý (hoặc chuyên ngành Quản lý kinh tế trước đây) tại

Đại học Kinh tế Quốc dân chính vì vậy quá trình tư vấn tuyển sinh, khoa Khoa học Quản lý cần phải có các hình thức truyền thông, nhấn mạnh về việc những cựu sinh viên của ngành đã phát triển tốt trong nghề nghiệp. Các cựu sinh viên cũng là nguồn tư vấn cho các thí sinh khi đăng ký nguyện vọng chọn ngành học.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980), “Understanding attitudes and predicting social behavior. Englewood Cliffs”, NJ.: Prentice-Hall.
2. Ajzen, I. (1991), “The theory of planned behaviour”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
3. Chaniotakis, I. E., Lympieropoulos, C. and Soureli, M. (2010), “Consumers’ intentions of buying own label premium food products”, *Journal of Product & Brand Management*.
4. Chapman, D.W. (1981), “A Model of Student College Choice”, *Journal of Higher Education*.
5. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975), “Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research”, MA: Addison-Wesley.
6. Perna, L.W. (2006) *Studying college access and choice: A proposed conceptual model. Higher education*.
7. Perna, L.W. (2015), “Reimagining the Study of Higher Education”, Sage Publications.
8. Quy, T.V. & Thi, C.H. (2009), “Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn trường đại học của học sinh phổ thông trung học”, *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*.

**Ý ĐỊNH KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN  
KHOA KHOA HỌC QUẢN LÝ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

*TS. Bùi Thị Hồng Việt\**

*ThS. Nguyễn Anh Thư*

**Tóm tắt:**

*Nghiên cứu này nhằm kiểm định có sự khác biệt về ý định khởi nghiệp hay không giữa các nhóm sinh viên có ngành học, giới tính, kinh nghiệm kinh doanh, nền tảng kinh doanh của gia đình khác nhau. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị đối với Nhà trường hướng tới việc hình thành và phát triển ý định khởi nghiệp của sinh viên.*

**Từ khóa:** khởi nghiệp, ý định khởi nghiệp

**1. Giới thiệu**

Khởi nghiệp đóng vai trò rất quan trọng đối với sự thịnh vượng của một quốc gia. Đối với nhiều quốc gia hiện nay, trong đó có Việt Nam, việc phát triển và tạo điều kiện để tinh thần khởi nghiệp lan rộng và phát triển trở thành mối quan tâm của toàn xã hội. Để một doanh nghiệp mới ra đời, nó phải được hình thành từ ý định khởi nghiệp. Do vậy, việc xác định được các nhân tố tác động tới ý định khởi nghiệp là bước khởi đầu, giúp phát triển các hoạt động khởi nghiệp.

Sinh viên là tầng lớp đại diện cho sức trẻ, sức sáng tạo của quốc gia. Do đó, việc hình thành và phát triển ý định khởi nghiệp cho sinh viên rất quan trọng. Nó không chỉ góp phần thúc đẩy phát triển bản thân con người khởi nghiệp từ các kỹ năng, phẩm chất cần phải có của một doanh nhân mà còn mang đến rất nhiều lợi ích tiềm năng như giải quyết việc làm cho xã hội, phát triển kinh tế hay tạo thêm một giá trị nào đó cho cộng đồng khi một doanh nghiệp hay một mô hình kinh doanh mới ra đời.

Trong giới hạn nghiên cứu của bài viết, nhóm tác giả lựa chọn sinh viên Đại học Kinh tế quốc dân làm khách thể nghiên cứu, cụ thể là nghiên cứu sinh viên hệ chính quy đang theo học năm thứ 3 tại trường Đại học Kinh tế quốc dân ở hai khoa: Khoa Khoa học quản lý và Quản trị kinh doanh. Sở dĩ nhóm tác giả chọn đối tượng sinh viên này bởi với việc học theo tín chỉ tại trường như hiện nay cho phép sinh viên có thể hoàn thành sớm chương trình học của mình trong 3,5 năm; do đó, đây cũng là nhóm sinh viên đang đứng trước hoặc chuẩn bị lựa chọn nghề nghiệp cho mình sau khi tốt nghiệp ra trường.

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Đồng thời, do giới hạn tiếp cận với sinh viên năm thứ 4 rất hạn chế, không đảm bảo về số lượng mẫu, nên nhóm tác giả không đưa nhóm sinh viên này vào đối tượng khảo sát. Trong đó, đối với Khoa Khoa học quản lý, nhóm tác giả chỉ tập trung vào nghiên cứu các sinh viên đang theo học chương trình đào tạo cử nhân Quản lý kinh tế bởi mục tiêu đào tạo của chương trình đào tạo cử nhân Quản lý công chủ yếu hướng tới việc làm liên quan tới các khu vực nhà nước.

## **2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết**

### **2.1. Ý định khởi nghiệp**

Thuật ngữ “ý định khởi nghiệp” được sử dụng với nhiều cách hiểu khác nhau. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu sử dụng cách hiểu ý định khởi nghiệp như một trạng thái đầu óc được định hình trước khi diễn ra việc thực hiện các hành động liên quan tới khởi nghiệp.

Krueger (1993) đã định nghĩa ý định khởi nghiệp như một sự cam kết đối với việc khởi sự kinh doanh. Ý định này chỉ ra tiềm năng hay khuynh hướng một cá nhân nào đó bắt đầu kinh doanh trong tương lai. Cho tới nghiên cứu năm 2005, ông thêm rằng ý định khởi nghiệp có thể được xem như một quá trình nhận thức được xác định ngay trước hành vi khởi nghiệp. Bên cạnh đó, Thompson (2009) cho rằng ý định khởi nghiệp là một sự xác định có ý thức trong đầu óc, hướng tới việc thúc đẩy những hành động cần thiết, để bắt đầu một công việc kinh doanh.

Và trong nghiên cứu này, nhóm tác giả cũng đề xuất cách tiếp cận ý định khởi nghiệp như một trạng thái đầu óc định hướng sự tập trung, năng lực và hoạt động của một người vào mục tiêu khởi nghiệp hay khởi sự kinh doanh.

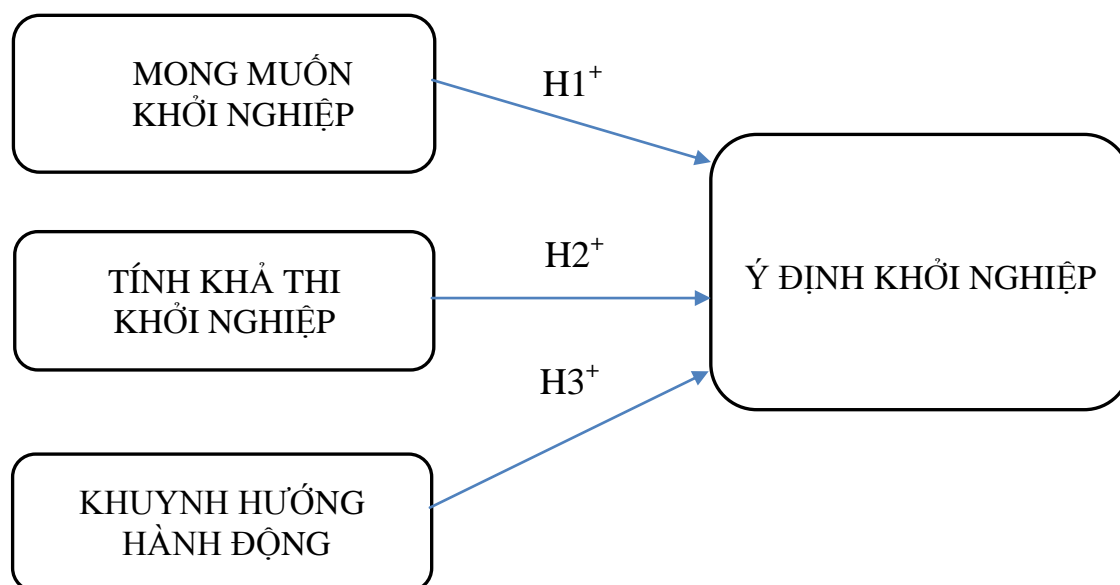
### **2.2. Tổng quan nghiên cứu và mô hình nghiên cứu**

Theo Guerrero và cộng sự (2008), có năm mô hình ý định khởi nghiệp chính. Đó là: Mô hình Sự kiện khởi nghiệp (Shapero và Sokol, 1982), Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (Ajzen, 1991; được ứng dụng vào lĩnh vực khởi nghiệp bởi Kolvereid, 1997). Lý thuyết Định hướng thái độ khởi nghiệp (Robinson và cộng sự, 1991), Lý thuyết tiềm năng khởi nghiệp (Krueger và Brazeal, 1994) và mô hình Davidsson (1995). Trong đó, có hai mô hình được công nhận, kiểm định và sử dụng rộng rãi trên thế giới đó là Lý thuyết Sự kiện khởi nghiệp (Shapero và Sokol, 1982) và Lý thuyết Hành vi có kế hoạch (Ajzen, 1991).

Trong giới hạn nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng Lý thuyết Sự kiện khởi nghiệp của Shapero và Sokol (1982). Lý do là bởi, cho tới hiện nay, cùng với mô hình Lý thuyết hành vi có kế hoạch - TPB (Ajzen và Fishbein, 1980), mô hình EEM vẫn được xem như mô hình ý định khởi nghiệp đáng tin cậy, được sử dụng rộng rãi trên thế giới và là lý thuyết nền tảng cho nhiều nghiên cứu (Thompson, 2009). Hơn nữa, Krueger và cộng sự (2000) trong một nghiên cứu của mình về việc so sánh hai mô hình

TPB và EEM về khả năng dự đoán cho ý định khởi nghiệp, đã kết luận rằng mô hình của Shapero dường như giải thích ý định khởi nghiệp tốt hơn so với mô hình TPB, và ít nhất là mô hình này cũng được xây dựng phục vụ đặc thù cho lĩnh vực khởi nghiệp và kinh doanh.

Dựa trên lý thuyết lựa chọn, nhóm tác giả đưa ra khung phân tích cùng với 3 giả thuyết về các nhân tố ảnh hưởng tới ý định khởi nghiệp của sinh viên Đại học Kinh tế Quốc dân như sau:



**Hình 1: Khung phân tích cho nghiên cứu**

*Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất dựa trên mô hình EEM của Shapero & Sokol*

Trong đó: *Mong muốn khởi nghiệp (Perceived Desirability)* được Shapero định nghĩa là mức độ hấp dẫn của việc khởi nghiệp, bao gồm cả những sự thỏa mãn trong nội tâm của mỗi cá nhân lẫn những yếu tố bên ngoài như tài chính, sự tự chủ; Nó chịu ảnh hưởng bởi chính thái độ, giá trị và cảm nhận của mỗi cá nhân. *Tính khả thi của khởi nghiệp* được xác định là mức độ một cá nhân cảm thấy tự tin khi khởi nghiệp; và *Khuynh hướng hành động* được miêu tả như khuynh hướng của cá nhân mong muốn kiểm soát tình thế bằng chính hành động của mình.

### 3. Thống kê mô tả mẫu

Nhóm tác giả đã tiến hành phát phiếu điều tra trực tiếp cho 5 lớp sinh viên năm thứ 3 trường Đại học Kinh tế Quốc dân, trong đó có 3 lớp thuộc Khoa Quản trị Kinh doanh và 2 lớp thuộc Khoa Khoa học quản lý. Kết quả thu được 231 phiếu trả lời trực tiếp (chiếm 92,4 số phiếu phát ra). Sau khi loại bỏ những phiếu trả lời không hợp lệ do thiếu thông tin hoặc chất lượng thông tin không đảm bảo do đối tượng trả lời không hợp tác, nhóm tác giả sử dụng 215 phiếu trả lời (93,07% số phiếu thu về) cho việc phân tích dữ liệu.

**Bảng 1: Thông tin giới tính, nền tảng kinh doanh cá nhân và nền tảng kinh doanh gia đình của đối tượng điều tra**

| <b>Thông tin mẫu</b>                  | <b>Tần suất</b> | <b>Tỷ lệ (%)</b> |
|---------------------------------------|-----------------|------------------|
| <b>Tổng số phiếu thu về và hợp lệ</b> | <b>215</b>      | <b>100,0</b>     |
| <b>Khoa</b>                           |                 |                  |
| Khoa học quản lý                      | <b>87</b>       | <b>40,5</b>      |
| Quản trị kinh doanh                   | <b>128</b>      | <b>59,5</b>      |
| <b>Giới tính</b>                      |                 |                  |
| Nam                                   | 43              | 20               |
| Nữ                                    | 172             | 80               |
| <b>Kinh nghiệm kinh doanh</b>         |                 |                  |
| Có                                    | 68              | 31,6             |
| Không                                 | 147             | 68,4             |
| <b>Học môn học về khởi nghiệp</b>     |                 |                  |
| Đã từng                               | 81              | 37,6             |
| Chưa từng                             | 134             | 62,4             |
| <b>Bố mẹ đã từng kinh doanh</b>       |                 |                  |
| Đã từng                               | 130             | 60,5             |
| Chưa từng                             | 85              | 39,5             |
| <b>Bố mẹ hiện đang kinh doanh</b>     |                 |                  |
| Có                                    | 97              | 45,1             |
| Không                                 | 118             | 54,9             |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Về khoa, có 59,5% sinh viên được điều tra đến từ Khoa Quản trị kinh doanh và 40,5% sinh viên đến từ Khoa Khoa học quản lý. Về giới tính, có tổng số 80% người trả lời là nữ và 20% số người trả lời là nam. Về nền tảng kinh doanh cá nhân, nhiều sinh viên được điều tra là chưa có kinh nghiệm kinh doanh với 68,4% và 31,6% sinh viên trả lời đã có kinh nghiệm về kinh doanh. Tuy nhiên, khi được hỏi về việc tham gia môn học về khởi nghiệp, thì có tới 62,4% sinh viên trả lời “chưa từng” tham gia môn học này về khởi nghiệp, và chỉ có 37,6% là “đã từng” tham gia. Về nền tảng kinh doanh của gia đình, có 60,5% số sinh viên trả lời có bố mẹ đã từng làm kinh doanh, tuy nhiên chỉ có 45,1% là hiện vẫn đang kinh doanh.

## 4. Kết quả phân tích và thảo luận

### 4.1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

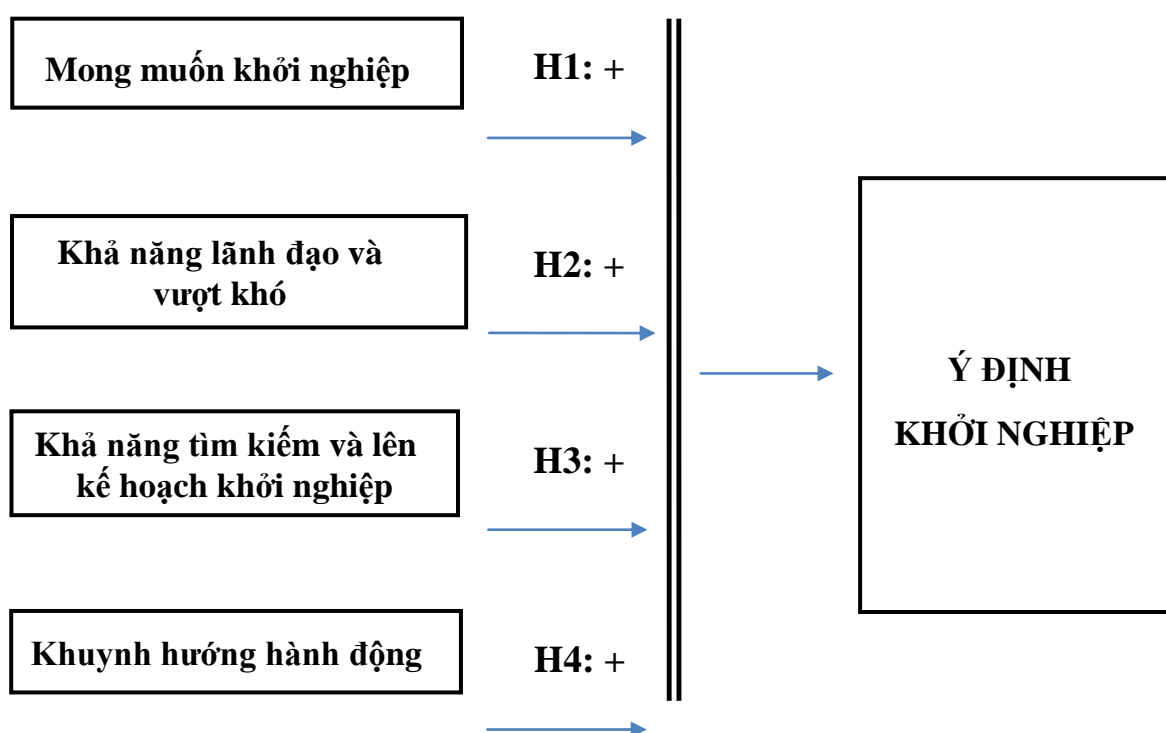
Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy, thang đo “Ý định khởi nghiệp” có hệ số Cronbach's Alpha là 0,858, thang đo “Mong muốn khởi nghiệp” có hệ số Cronbach's Alpha là 0,812; thang đo “Tính khả thi khởi nghiệp” có hệ số Cronbach's Alpha là 0,853 sau khi loại bỏ biến quan sát PF5 do hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 và thang đo “Khuyh hướng hành động” có hệ số Cronbach's Alpha là 0,751. Như vậy, dựa trên các tiêu chuẩn mà Hair và cộng sự (2006) đưa ra cho kiểm định này tất cả các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy, và các biến quan sát đều được chấp nhận và sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo (ngoại trừ biến quan sát PF5).

### 4.2. Kết quả phân tích nhân tố EFA

Sau khi nhóm tác giả thực hiện phân tích nhân tố EFA, có 7 biến quan sát bị loại do hệ số tải tập hơn 0,55. Ngoài ra, kết quả phân tích EFA cũng cho thấy mô hình nghiên cứu trong thực tế không hoàn toàn giống với mô hình nghiên cứu mà Shapero và Sokol đã đề xuất. Nhân tố “Tính khả thi của khởi nghiệp” hàm ý sự tự tin của mỗi cá nhân về năng lực của mình đối với việc khởi nghiệp được hội tụ thành hai nhân tố mới: i) Khả năng tìm kiếm và lên kế hoạch khởi nghiệp và ii) Khả năng lãnh đạo và vượt khó. Điều này chứng tỏ thang đo “Tính khả thi của khởi nghiệp” là thang đo đa hướng. Kết quả này được ủng hộ bởi nghiên cứu của Jeffery và cộng sự (2009).

Do vậy, từ kết quả phân tích EFA, nhóm tác giả điều chỉnh mô hình như sau:

**Hình 2: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh**





### 4.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến

Từ kết quả kiểm định về hệ số hồi quy nhân tố ảnh hưởng tới ý định khởi nghiệp của sinh viên, ta có phương trình hồi quy tuyến tính với biến phụ thuộc là ý định khởi nghiệp như sau:

$$EI = 0,652F1 + 0,177 F2 + 0,287 F3 + 0,122 F4$$

Các kết quả trong phân tích hồi quy của nghiên cứu cho thấy, các yếu tố mong muốn khởi nghiệp, khả năng tìm kiếm, lên kế hoạch khởi nghiệp, khả năng lãnh đạo và vượt khó, cùng với khuynh hướng hành động của mỗi cá nhân đều có tác động thuận chiều tới ý định khởi nghiệp. Trong đó, thứ tự ảnh hưởng từ mạnh nhất tới yếu nhất của các nhân tố tới ý định khởi nghiệp của sinh viên lần lượt là 1) Mong muốn khởi nghiệp, 2) Khả năng tìm kiếm và lên kế hoạch khởi nghiệp, 3) Khả năng lãnh đạo và vượt khó, 4) Khuynh hướng hành động. Như vậy, các giả thuyết nghiên cứu đều được ủng hộ.

### 4.4. Kiểm định sự khác biệt giữa các biến định tính

Để kiểm định có sự khác biệt về ý định khởi nghiệp hay không giữa các nhóm định tính như ngành học, giới tính, kinh nghiệm kinh doanh, nền tảng kinh doanh của gia đình, nhóm tác giả tiến hành phân tích Independent Sample T-Test. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95% (Sig. <0,05). Tiêu chuẩn kiểm định dựa vào p - value hay giá trị Sig. trong SPSS. Kết quả kiểm định dựa trên nguyên tắc: Chấp nhận  $H_0$  nếu Sig. lớn hơn 0,05 và bác bỏ  $H_0$  nếu Sig. nhỏ hơn 0,05.

#### 4.5.1. Ngành học

Kết quả thống kê ở Group Statistics cho thấy điểm trung bình về ý định khởi nghiệp của sinh viên Khoa Quản trị kinh doanh (= 3,6672) lớn hơn sinh viên Khoa Khoa học quản lý (= 3,5356). Tuy nhiên, kết quả kiểm định T-test trung bình hai mẫu lại cho thấy sự chênh lệch này không có ý nghĩa thống kê ở mức 5%.

**Bảng 2: Kết quả kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm ngành học**

|    | <b>Khoa</b>         | <b>N</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> | <b>Std. Error Mean</b> |
|----|---------------------|----------|-------------|-----------------------|------------------------|
| EI | Quản trị kinh doanh | 128      | 3,6672      | 0.70287               | 0.06213                |
|    | Khoa học quản lý    | 87       | 3,5356      | 0.76096               | 0.08158                |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             | F                                       | Sig.  | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |         |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 1.020                                   | 0.314 | 1.303                        | 213     | 0.194           | 0.13156         | 0.10100               | -0.06753                                  | 0.33064 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 1.283                        | 174.845 | 0.201           | 0.13156         | 0.10255               | -0.07083                                  | 0.33394 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene có Sig. = 0,314 > 0,05 nên chấp nhận giả thuyết  $H_0$ : phương sai đánh giá về Ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm ngành học là không khác nhau. Nhóm tác giả sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances assumed để kiểm định giả thuyết  $H_0$  cho rằng Ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm ngành học là không khác nhau. Kết quả cho thấy Sig. = 0,194 > 0,05 nên ta chấp nhận giả thuyết  $H_0$ . Như vậy, không có sự khác biệt về Ý định khởi nghiệp giữa sinh viên Khoa Quản trị kinh doanh và Khoa Khoa học quản lý với mức ý nghĩa 5%.

#### 4.5.2. Giới tính

Kết quả thống kê ở Group Statistics cho thấy, điểm trung bình về ý định khởi nghiệp của sinh viên nam (= 3,9302) lớn hơn sinh viên nữ (= 3,53349). Kết quả kiểm định T-test trung bình hai mẫu khẳng định sự chênh lệch này là có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%.

**Bảng 3: Kết quả kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm giới tính**

|    | Giới tính | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----|-----------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EI | Nam       | 43  | 3.9302 | 0.78786        | 0.12015         |
|    | Nữ        | 172 | 3.5349 | 0.69244        | 0.05280         |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             |   | Sig.  | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |        |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 820                                     | 0.366 | 3.255                        | 213    | 0.001           | 0.39535         | 0.12144               | 0.15597                                   | 0.63473 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 3.012                        | 59.245 | 0.004           | 0.39535         | 0.13124               | 0.13277                                   | 0.65793 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene Test được sử dụng để kiểm định giả thuyết Ho rằng phương sai của hai tổng thể bằng nhau. Kết quả kiểm định Levene có  $p = 0,366 > 0,05$ , ta chấp nhận giả thuyết Ho với phương sai giữa hai nhóm giới tính là không khác nhau. Do đó, tác giả sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances assumed để kiểm định giả thuyết Ho rằng Ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm là không khác nhau. Kết quả ở Phụ lục 5.1 cho thấy Sig. = 0,001 < 0,05 nên ta bác bỏ giả thuyết Ho. Như vậy, ý định khởi nghiệp của sinh viên nam cao hơn sinh viên nữ (với mức ý nghĩa 5%).

#### 4.5.3. Kinh nghiệm kinh doanh

Kết quả thống kê Group Statistics cho thấy điểm trung bình về ý định khởi nghiệp của sinh viên có kinh nghiệm kinh doanh (= 3,8265) lớn hơn sinh viên chưa từng có kinh nghiệm kinh doanh (=3,5156).

**Bảng 4: Kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm kinh nghiệm kinh doanh**

|    | Kinh nghiệm kinh doanh | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----|------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EI | Có                     | 68  | 3.8265 | 0.67969        | 0.08242         |
|    | Không                  | 147 | 3.5156 | 0.73089        | 0.06028         |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             | F                                       | Sig.  | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |         |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 0.578                                   | 0.448 | 2.963                        | 213     | 0.003           | 0.31082         | 0.10489               | 0.10407                                   | 0.51757 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 3.044                        | 139.528 | 0.003           | 0.31082         | 0.10212               | 0.10893                                   | 0.51272 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene có Sig. = 0,448 > 0,05 cho thấy phương sai đánh giá về ý định khởi nghiệp giữa nhóm sinh viên có kinh nghiệm kinh doanh và nhóm sinh viên chưa có kinh nghiệm kinh doanh là không khác nhau. Sử dụng kết quả kiểm định t ở Equal variances assumed có Sig. = 0,003 < 0,05, chứng tỏ rằng sự chênh lệch về Ý định khởi nghiệp giữa nhóm sinh viên có kinh nghiệm kinh doanh và nhóm sinh viên chưa trải qua kinh nghiệm nào về kinh doanh là có ý nghĩa thống kê ở mức 5% hay nhóm sinh viên có kinh nghiệm kinh doanh có ý định khởi nghiệp cao hơn nhóm sinh viên chưa có kinh nghiệm kinh doanh.

#### 4.5.4. Học môn học về khởi nghiệp

Kết quả thống kê Group Statistics cho thấy nhóm sinh viên đã từng học môn học về khởi nghiệp có điểm trung bình về ý định khởi nghiệp cao hơn so với nhóm sinh viên chưa từng học môn học về khởi nghiệp nào (3,9111 > 3,4373).

**Bảng 5: Kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm tham gia khóa học khởi nghiệp**

|    | Tham gia khoa học khởi nghiệp | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----|-------------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EI | Đã từng                       | 14  | 3.8143 | 0.86100        | 0.23011         |
|    | Chưa từng                     | 201 | 3.6000 | 0.71833        | 0.05067         |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             | F                                       | Sig.  | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |        |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 1.734                                   | 0.189 | 1.065                        | 213    | 0.288           | 0.21429         | 0.20118               | -0.18228                                  | 0.61085 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 0.909                        | 14.289 | 0.378           | 0.21429         | 0.23562               | -0.29012                                  | 0.71869 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene có Sig. = 0,267 > 0,05 có nghĩa là phương sai đánh giá về ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm sinh viên chưa từng và đã từng học môn học về khởi nghiệp là không khác nhau. Sử dụng kết quả kiểm định t ở Equal variances assumed có Sig. = 0,000 < 0,05, chứng tỏ rằng sự chênh lệch về ý định khởi nghiệp giữa nhóm sinh viên đã từng và chưa từng học môn học về khởi nghiệp là có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy ở mức 95% hay nhóm sinh viên nào đã từng học môn học về khởi nghiệp có ý định khởi nghiệp cao hơn nhóm sinh viên chưa từng học môn học về khởi nghiệp.

#### 4.5.4. Bố mẹ đã từng kinh doanh

Kết quả thống kê Group Statistics cho thấy, giá trị trung bình của ý định khởi nghiệp ở nhóm sinh viên có bố mẹ đã từng kinh doanh (3,7308) lớn hơn nhóm sinh viên có bố mẹ chưa từng kinh doanh (3,4353). Kiểm định T-test trung bình hai mẫu khẳng định rằng sự khác biệt đó là có ý nghĩa thống kê ở mức 5%.

**Bảng 6: Kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm “Bố mẹ đã từng kinh doanh”**

|    | Bố mẹ đã từng kinh doanh | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----|--------------------------|-----|--------|----------------|-----------------|
| EI | Đã từng                  | 130 | 3.7308 | 0.72249        | 0.06337         |
|    | Chưa từng                | 85  | 3.4353 | 0.70385        | 0.07634         |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             | F                                       | Sig.  | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |         |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 0.276                                   | 0.600 | 2.962                        | 213     | 0.003           | 0.29548         | 0.09976               | 0.09883                                   | 0.49212 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 2.978                        | 183.039 | 0.003           | 0.29548         | 0.09922               | 0.09972                                   | 0.49123 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene có Sig. = 0,600 > 0,05 có nghĩa là phương sai đánh giá về ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm sinh viên có bố mẹ từng kinh doanh và chưa từng kinh doanh là không khác nhau. Mặt khác, xét kết quả kiểm định t ở Equal Variances assumed cho Sig. = 0,003 < 0,05, nên ta bác bỏ giả thuyết Ho. Như vậy, kết luận ý định khởi nghiệp của nhóm sinh viên có bố mẹ từng kinh doanh cao hơn nhóm sinh viên có bố mẹ chưa từng kinh doanh là có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%.

#### 4.5.5. Bố mẹ hiện đang kinh doanh

Kết quả thống kê Group Statistics cho thấy, giá trị trung bình của ý định khởi nghiệp ở nhóm sinh viên có bố mẹ hiện đang kinh doanh (3,7567) lớn hơn nhóm sinh viên có bố mẹ chưa từng kinh doanh (3,4966). Kiểm định T-test trung bình hai mẫu khẳng định rằng sự khác biệt đó là có ý nghĩa thống kê ở mức 5%.

**Bảng 7: Kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm “Bố mẹ hiện đang kinh doanh”**

|    | <b>Bố mẹ hiện đang kinh doanh</b> | <b>N</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> | <b>Std. Error Mean</b> |
|----|-----------------------------------|----------|-------------|-----------------------|------------------------|
| EI | Có                                | 97       | 3.7567      | 0.72412               | 0.07352                |
|    | Không                             | 118      | 3.4966      | 0.71312               | 0.06565                |

|    |                             | Levene's Test for Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |   |         |
|----|-----------------------------|---|-------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|---------|
|    |                             | F                                       | Sig.  | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |         |
|    |                             |   |       |                              |         |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper   |
| EI | Equal variances assumed     | 0.023                                   | 0.881 | 2.643                        | 213     | 0.009           | 0.26009         | 0.09842               | 0.06609                                   | 0.45409 |
|    | Equal variances not assumed |   |       | 2.639                        | 203.802 | 0.009           | 0.26009         | 0.09857               | 0.06575                                   | 0.45443 |

*Nguồn: Nhóm tác giả điều tra và phân tích*

Kiểm định Levene có Sig. = 0,881 > 0,05 có nghĩa là phương sai đánh giá về ý định khởi nghiệp giữa hai nhóm sinh viên có bố mẹ từng kinh doanh và chưa từng kinh doanh là không khác nhau. Mặt khác, xét kết quả kiểm định t ở Equal Variances assumed cho Sig. = 0,009 < 0,05, nên ta bác bỏ giả thuyết Ho. Có thể kết luận rằng, nhóm sinh viên có bố mẹ hiện đang kinh doanh có ý định khởi nghiệp cao hơn nhóm sinh viên có bố mẹ hiện đang không kinh doanh, ở mức ý nghĩa 5%.

### **5. Một số hàm ý từ kết quả nghiên cứu**

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, nhóm sinh viên có kinh nghiệm kinh doanh, có bố mẹ từng kinh doanh và có bố mẹ hiện đang kinh doanh có ý định khởi nghiệp cao hơn nhóm sinh viên chưa có kinh nghiệm kinh doanh, có bố mẹ chưa từng kinh doanh, có bố mẹ hiện đang không kinh doanh. Nói cách khác, kinh nghiệm kinh doanh có ý nghĩa đối với ý định khởi nghiệp của sinh viên. Vì vậy, trong quá trình giảng dạy các học phần liên quan đến quản trị, quản lý nên áp dụng phương pháp mô hình mô phỏng hoạt động kinh doanh.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cho thấy ý định khởi nghiệp của sinh viên nam cao hơn sinh viên nữ, chứng tỏ sự dè dặt của các bạn nữ trong việc dấn thân vào kinh doanh hay khởi nghiệp. Do đó, việc mời những doanh nhân nữ đến chia sẻ cũng có thể là một cách thức truyền cảm hứng mạnh mẽ và hiệu quả đối với các sinh viên nữ. Bởi qua những câu chuyện có thật về lòng đam mê, sự vượt khó, nghị lực, và sự cống hiến được chia sẻ, những sinh viên nữ có thể thay đổi nhận thức của mình về khả năng, về sự tự tin và mong muốn của bản thân đối với khởi nghiệp, từ đó cũng thúc đẩy họ có ý định khởi nghiệp cao hơn.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, nhóm sinh viên đã từng học môn học về khởi nghiệp có ý định khởi nghiệp cao hơn nhóm sinh viên chưa từng học môn học nào về khởi

ngiệp. Mặt khác, không có sự khác biệt về ý định khởi nghiệp giữa sinh viên Khoa Quản trị kinh doanh và Khoa Khoa học quản lý. Do đó, việc bổ sung môn học khởi sự kinh doanh vào chương trình đào tạo ở những ngành học khác ngoài ngành Quản trị kinh doanh có thể giúp sinh viên các ngành khác có thêm công cụ và tăng sự tự tin khi khởi nghiệp.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Ajzen, I. and Fishbien, M. (1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
2. Ajzen, I. (1991), “The theory of planned behaviour”, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 50, pp. 179 - 211.
3. Davidsson, P., (1995), “*Determinants of entrepreneurial intent*”, paper presented at the RENT IX Workshop in Entrepreneurship Research, Piacenza.
4. Guerrero, M., Rialp, J., Urbano, D. (2008), “The impact of desirability and feasibility on entrepreneurial intentions: a structural equation model”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 4, pp. 35 - 50
5. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson R. E. (2006), *Multivariate Data Analysis(6th edition)*, Pearson Education.
6. Jefferey, E. M., Mark, P., Stephen, L. M., & Jenifer, M. S (2009), “Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 4, pp. 965 - 988.
7. Kolvereid, L. (1997), “Prediction of employment status choice intentions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 21, pp. 47 - 57
8. Krueger, N. F. (1993), “The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 18, No. 1, pp. 5 - 23.
9. Krueger, N. F., Brazeal, D. V. (1994), “Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol 18, No. 3, pp.91 - 104.
10. Krueger, N. F., Reily, M. D., Carsrud, A. (2000), “Competing models of entrepreneurial intention”, *Journal of Business Venture*, Vol. 15, pp.411 - 432.
11. Robinson, P. B., Stimpson, D., Huefner, J. C., Hunt, H. K. (1991), “An attitude approach to the prediction of entrepreneurship”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 15, No. 4, pp.13 - 31.
12. Shapero, A., & Sokol, L. (1982), “Social Dimensions of Entrepreneurship”, *Encyclopedia of entrepreneurship*, pp. 72 - 90, Prentice-Hall, Engle Cliffs, NJ.
13. Thompson, E. (2009), “Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 3, pp. 669 - 694.



## **PHẦN II**

# **QUẢN LÝ CÔNG, QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH QUA TRƯỜNG HỢP MỘT SỐ NGÀNH, LĨNH VỰC**

# GẮN ĐÀO TẠO LÝ THUYẾT VỚI THỰC TIỄN XÂY DỰNG VÀ ĐIỀU HÀNH CHÍNH SÁCH KINH TẾ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG XU HƯỚNG HỘI NHẬP KINH TẾ SÂU RỘNG HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

*ThS. Lưu Minh Huyền - PGS.TS. Nguyễn Đức Hưng\**

## **Tóm tắt:**

*Trong thời gian qua, vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo đại học, sau đại học về lĩnh vực quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách công trở thành vấn đề thời sự, có tính cấp bách ở Việt Nam. Đào tạo về lĩnh vực này chủ yếu là các trường đại học công lập, khoa kinh tế và lĩnh vực kinh tế của nhiều trường đại học dân lập. Các trường đại học đổi mới mạnh mẽ trong đào tạo lĩnh vực này, từ đổi mới giáo trình, đến đổi mới phương pháp đào tạo. Tuy nhiên, nội dung đào tạo gắn với quản lý công, quản lý kinh tế và chính sách công theo thông lệ quốc tế, hội nhập kinh tế của Việt Nam ngày càng sâu rộng thì đang đặt ra nhiều thách thức đối với đào tạo đại học, sau đại học ở Việt Nam hiện nay. Bài viết tập trung làm rõ chủ đề này.*

**Từ khóa:** gắn đào tạo, lý thuyết, thực tiễn, chính sách kinh tế

## **1. Giới thiệu nghiên cứu**

Chính sách kinh tế là công cụ cơ bản quản lý nhà nước về kinh tế của Quốc hội và Chính phủ các quốc gia trên thế giới. Các chính sách trong quản lý nhà nước thì chính sách kinh tế là cơ bản nhất. Bản thân các chính sách xã hội của Nhà nước cũng có nội dung kinh tế, tác động đến kinh tế, hay sử dụng nguồn lực tài chính công. Đây là nội dung đang trở thành vấn đề thời sự, nhất là trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, đảm bảo phát triển bền vững nền kinh tế Việt Nam. Đó là những nội dung hết sức cần thiết cần được quan tâm, bổ sung trong nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trình độ đại học, sau đại học hiện nay.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

Bài viết nghiên cứu về thực tiễn, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính, phân tích, tổng hợp và so sánh dựa trên các nguồn số liệu thứ cấp, tư liệu của các cơ quan chức năng xây dựng, điều hành và thực thi chính sách, như: Bộ Tài chính, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ Công thương, các Ngân hàng thương mại, các tổ chức tín dụng khác, Tổng cục Thống kê và một số cơ quan khác có liên quan đến xây dựng và điều hành chính sách tài chính, tiền tệ, tín dụng, trao đổi với các chuyên gia với cán bộ ngân hàng, tài chính, chứng khoán, cán bộ doanh nghiệp để đưa ra các nhận xét, đánh giá theo mục tiêu nghiên cứu của bài viết.

---

\* Khoa Kinh tế - Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

### **3. Kết quả nghiên cứu**

#### ***3.1. Tổng quan nội hàm quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công, ban hành chính sách***

Quốc hội, Chính phủ, các bộ ngành, chính quyền các địa phương thực hiện quản lý nhà nước về kinh tế thông qua luật. Đối với Việt Nam, thì có hệ thống từ Hiến pháp, Nghị quyết của Đảng; Luật và Pháp lệnh, Nghị quyết của Quốc hội; Nghị định và Quyết định, Nghị quyết của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ; Thông tư, Quyết định của Bộ Trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ (Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Thanh tra Chính phủ,...) thuộc Chính phủ; Nghị quyết của Hội đồng Nhân dân và Quyết định của UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Tất cả các văn bản đó về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công được ban hành cũng phải theo Luật định, có giải thích thuật ngữ, phạm vi tác động và điều chỉnh, đối tượng tác động, nguồn lực tài chính công và được kiểm tra, kiểm soát bởi bộ máy công quyền, có thời hạn hiệu lực thực hiện, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn, chế tài trong triển khai thực hiện.

Về hệ thống chính sách kinh tế và quản lý công của nhà nước, có chính sách tài chính hay chính sách tài khóa, chính sách tiền tệ, chính sách thương mại, chính sách đầu tư, chính sách phát triển nông nghiệp - nông thôn,... do các Bộ, ngành xây dựng và điều hành. Các chính sách đó cũng tuân thủ các nội hàm, kết cấu, trình tự nói trên, phải theo Luật định. Ví dụ, chính sách tài chính phải theo Luật Ngân sách nhà nước và các loại Luật thuế; Chính sách tiền tệ phải theo Luật Ngân hàng Nhà nước (NHNN) Việt Nam và Luật các Tổ chức tín dụng (TCTD).

Mỗi chính sách kinh tế nói trên có các công cụ điều hành chính sách cụ thể và tác động vào các đối tượng cụ thể, rõ ràng, minh bạch của mục tiêu quản lý công của Quốc hội, của Chính phủ. Ví dụ: chính sách tài chính có công cụ thuế, trái phiếu Chính phủ, Trái phiếu doanh nghiệp, bảo hiểm,... được ban hành thành văn bản pháp quy thể hiện rõ nội dung quản lý công, chính sách cụ thể trong quản lý của nhà nước. Chính sách tiền tệ có các công cụ: lãi suất, tỷ giá, dự trữ bắt buộc, thị trường mở,... cũng được ban hành thành văn bản pháp quy cụ thể theo thẩm quyền ban hành.

Xin nêu một ví dụ cụ thể, cách đây hơn 6 năm, tại Nghị quyết số 14/NQ-CP ngày 05/3/2014, Chính phủ đã giao Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (NHNN) phối hợp với Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (NN&PTNT), Bộ Khoa học và Công nghệ (KH&CN) triển khai chương trình cho vay thí điểm các mô hình liên kết, ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp. Để hình thành mô hình này, tất yếu phải tích tụ và tập trung ruộng đất, canh tác hiện đại trên diện tích đất lớn hơn, có hiệu quả hơn, gắn với đổi mới hình thức tổ chức sản xuất nông nghiệp. Đến năm 2016, sau khi kết thúc triển khai thí điểm, trên cơ sở những tổng kết, đánh giá và rút kinh nghiệm, NHNN Việt Nam đã đề xuất và bổ sung các chương trình tín dụng ưu đãi đối với các doanh nghiệp thuộc một số ngành, lĩnh vực đặc thù, như cho vay phát triển nông nghiệp, nông thôn tại Nghị

định số 55/NĐ-CP, sau đó được sửa đổi và bổ sung Nghị định 116/2018/NĐ-CP, ngày 7/9/2018. Đồng thời, ngày 24/4/2017, NHNN Việt Nam đã có Quyết định số 813/QĐ-NHNN về chương trình cho vay khuyến khích phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch theo Nghị quyết 30/NQ-CP ngày 07/3/2017 của Chính phủ. [SBV (2020 - 2021)]

Quá trình hình thành các chính sách nói trên, cũng như nội dung của từng chính sách, những vấn đề sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện khả năng triển khai trong thực tiễn cần được đưa vào trong bài giảng, phân tích, bình luận, đánh giá trong đào tạo nhân lực kinh doanh nông nghiệp, kết hợp với những ví dụ khảo sát cụ thể trong thực tiễn để nâng cao hiệu quả của nội dung đào tạo, hiệu quả đào tạo. Bài viết xin nêu 3 ví dụ cụ thể về khảo sát ở phạm vi địa phương và khảo sát ở phạm vi doanh nghiệp, khảo sát mối liên kết giữa ngân hàng và doanh nghiệp ở 3 mục có liên quan dưới đây.

### **3.2. Tổng quan hệ thống đào tạo đại học và sau đại học về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công**

#### **3.2.1. Hệ thống đào tạo công lập đại học và sau đại học**

Khoa quản lý kinh tế và Kinh tế chính trị của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cùng các phân viện hay Học viện Khu vực. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường ĐH Kinh tế thành phố HCM, Trường ĐH Ngoại thương, ĐH thương mại, ĐH Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh và Học viện Ngân hàng, Học viện Tài chính và ĐH Tài chính quản trị kinh doanh, ĐH Tài chính Marketing, Đại học Kinh tế Luật TP. HCM; Học viện Chính sách và Phát triển, Đại học Kinh tế (ĐHQG) Hà Nội, Đại học Kinh tế Đà Nẵng, ĐH Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, Đại học Kinh tế Huế... Đây là các cơ sở đào tạo Đại học và sau đại học công lập, tập trung đào tạo các lĩnh vực về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công có tính chất tiêu biểu, điển hình ở nước ta, cả về lý thuyết, nguyên lý, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam.

Ví dụ như: Học viện Chính sách và Phát triển có phân ra các khoa có tính chính chuyên về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công; như: khoa Chính sách công, kinh tế phát triển, tài chính đầu tư, kinh tế, luật kinh tế, kinh tế quốc tế, quản trị kinh doanh,... HVCSTP (2021)

Trường Đại học KTQD có các chuyên ngành đào tạo: Ngân hàng - tài chính, kinh tế đầu tư, Bất động sản, du lịch, bảo hiểm, môi trường, thương mại quốc tế, kế toán, quản lý nhân lực,... Đây là trường ĐH có các chuyên ngành cụ thể và nhiều chuyên ngành cụ thể nhất về quản lý kinh tế, về quản lý công so với các trường đại học trong cả nước. Sinh viên ra trường có tư duy về chính sách, phân tích chính sách.

#### **3.2.2. Hệ thống đào tạo dân lập**

Các trường đại học kinh tế, quản trị kinh doanh thuộc khối dân lập;... cũng có nội dung đào tạo về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công, nhưng không chuyên sâu như các cơ sở đào tạo công lập nói trên.

### 3.2.3. Các trường công lập đào tạo đa ngành

Các cơ sở đào tạo Đại học và sau đại học công lập khác thuộc các trường thuộc khối Quân đội, Công an, Phụ nữ, Tòa án, Viện kiểm sát, Bộ Tư pháp, Học viện Ngoại giao, Bộ Nông nghiệp, Bộ Công thương; Tài Nguyên và Môi trường, Giao thông Vận tải, Bưu chính viễn thông, Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo; các trường mang tính chất đào tạo tổng hợp hay thiên về kỹ thuật, như: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Bách khoa TP. Hồ Chí Minh; ĐH Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh và gắn với tên các địa phương, ĐH. Tôn Đức Thắng,... Các trường này đều có các Viện đào tạo, các khoa kinh tế, tài chính, ngân hàng, quản trị kinh doanh,... nhưng không chuyên sâu như các cơ sở đào tạo công lập nói trên.

## 4. Một số đánh giá

### 4.1. Ưu điểm:

*Trước hết* các trường đều đang cố gắng đổi mới đào tạo về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công theo xu hướng hội nhập quốc tế. Tập trung đổi mới và hoàn thiện giáo trình, với nhiều nội dung được tham khảo từ giáo trình nước ngoài, từ các trường đại học của các nền kinh tế phát triển, lược dịch thành giáo trình giảng dạy của trường mình. Thậm chí một số chương trình tiên tiến, chất lượng cao giảng bằng tiếng Anh được mua luôn bản quyền và bài giảng (Slides) của một trường đại học nào đó của nước ngoài.

*Thứ hai:* đổi mới phương pháp giảng dạy và đào tạo. Phương pháp giảng trên Slides, khá hiện đại, hấp dẫn. Phương pháp đào tạo tăng tranh luận, đã có nhiều bài tập tình huống và thảo luận nhóm; yêu cầu sinh viên xây dựng đề án, phương án. Tạo điều kiện cho sinh viên tham gia các buổi hội thảo, tọa đàm về chính sách công, chính sách phát triển, về quản lý kinh tế.

*Thứ ba,* nội dung đào tạo của một số trường đại học bước đầu có tính chất gắn với thực tiễn.

### 4.2. Hạn chế

*Một là,* nội dung đào tạo còn chung chung, chính sách chung chung về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công, thiếu cụ thể về nội hàm chính sách và công cụ chính sách, trừ chính sách tiền tệ và chính sách tài chính được giảng tại các trường thuộc NHNN và Bộ Tài chính.

*Hai là,* giáo trình, nội dung bài giảng không cập nhật, sinh viên ra trường không nắm được tổng quan, nội dung, quy trình, phân công trách nhiệm về quản lý công, quản lý kinh tế trong từng lĩnh vực, chính sách công, các mối liên hệ tương quan các nội dung đó, các đối tượng cụ thể của chính sách. Tư duy chưa theo cơ chế thị trường, hội nhập quốc tế.

Ba là, giáo trình, nội dung giảng dạy, kiến thức giảng viên chưa cập nhật thực tiễn Việt Nam, chưa sâu từng chính sách và công cụ của chính sách, làm rõ trách nhiệm của cơ quan chủ trì xây dựng, điều hành chính sách. Thiếu kiến thức về xây dựng chính sách, kết cấu và nội dung từng chính sách, tư duy quản lý kinh tế theo thông lệ quốc tế.

## **5. Kết luận và khuyến nghị chính sách**

*Trước hết*, cần không ngừng đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, đào tạo về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công, gắn lý luận, nền tảng lý thuyết với phân tích, mổ xẻ các chính sách cụ thể, các biện pháp và công cụ điều hành từng chính sách trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Nội dung đào tạo cần có kết quả khảo sát cụ thể, với những số liệu cụ thể điều hành từng chính sách và công cụ điều hành chính sách. Những nội dung này giảng viên, giáo viên có thể chủ động xây dựng đưa ra giảng dạy. Hoặc người giảng giao bài tập tình huống, gợi ý, hướng dẫn người được đào tạo tiến hành nghiên cứu, khảo sát.

*Thứ hai*, trong nội dung nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo cần phân tích chuyên sâu về những nhân tố tác động đến sự ra đời của các chính sách kinh tế, cơ sở lý luận và thực tiễn của chính sách, tính cấp bách của chính sách; nhưng ưu điểm và nhược điểm triển khai chính sách trong thực tiễn, đề xuất khuyến nghị có liên quan. Nếu như có những đánh giá độc lập về tác động của chính sách đối với thực tiễn thì càng có tính thuyết phục đối với người được đào tạo, hay nâng cao kỹ năng và kiến thức cho người được đào tạo.

Ví dụ, từ những nội dung về chính sách và triển khai chính sách nói trên tại phần ví dụ về thực trạng, có thể đưa ra khuyến nghị đó là, cần có đột phá trong cơ chế đầu tư tín dụng phát triển nông nghiệp công nghệ cao, nhất là cho nghiên cứu, chuyên gia công nghệ sản xuất, bảo quản, chế biến nông sản. Tách bạch rõ ràng giữa tín dụng chính sách với tín dụng thương mại. Khi thực hiện nhiệm vụ chính sách, các tổ chức tín dụng cũng phải được hưởng những ưu đãi của chính sách như các đơn vị thụ hưởng, được hỗ trợ nguồn vốn cho vay, cấp bù lãi suất do thực hiện chính sách giảm lãi suất; cách tính các hệ số an toàn, chính sách thuế, cơ chế xử lý rủi ro cần linh hoạt hơn. Không hình sự hóa các quan hệ tín dụng, xác định đến cùng trách nhiệm trả nợ của người vay, ngăn chặn sự lạm dụng, rủi ro đạo đức và giảm tâm lý lo ngại của cán bộ tín dụng khi thực hiện cho vay khách hàng.

Hoặc là, một khuyến nghị khác có liên quan: Chính phủ cần khuyến khích thành lập một số quỹ bảo hiểm nông nghiệp, quỹ hỗ trợ nông dân, doanh nghiệp nông nghiệp, cũng như coi trọng xây dựng các cơ chế, chính sách, lộ trình thực hiện các ưu đãi thuế, tín dụng; tăng cường đào tạo nguồn nhân lực và cán bộ; phát triển các trung tâm và các dịch vụ hỗ trợ chuyên gia và quản lý công nghệ cao trong nông nghiệp; hỗ trợ xây dựng và phát triển, mở rộng thị trường, nâng cao chất lượng mẫu mã, bao bì, xây dựng thương

hiệu, áp dụng thương mại điện tử trong tiêu thụ nông sản; xây dựng và duy trì hàng rào kỹ thuật đúng quy định và các cam kết hội nhập để bảo vệ nông nghiệp trong nước; hỗ trợ nông dân, doanh nghiệp trong việc làm hồ, đập thủy lợi nhỏ và có chính sách tín dụng cho vay vốn để thay đổi công nghệ trong sản xuất, tạo động lực cho nông nghiệp phát triển.

Việc đề xuất như vậy làm cho người được đào tạo nắm được tính hệ thống của một chính sách, tính xuyên suốt và các mối liên hệ có liên quan của chính sách tín dụng đối với chính sách bảo hiểm, chính sách phát triển nông nghiệp công nghệ cao.

*Thứ ba*, trong phân tích và đánh giá thực tiễn khi giảng dạy và đào tạo nhân lực có trình độ đại học, sau đại học về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công, cần làm cho người được đào tạo thấy mối liên hệ giữa các chính sách, sự phối hợp của các cơ quan và bộ ngành chức năng trong điều hành, thực thi chính sách, các biện pháp cụ thể triển khai trong thực tiễn, ở cơ sở. Xin đưa thêm một ví dụ có thể là khuyến nghị tiếp theo về triển khai chính sách nói trên, đó là:

Bộ Công thương và Ủy ban nhân dân các tỉnh Đồng bằng Bắc Bộ, tỉnh Hà Nam cần đẩy mạnh xúc tiến thương mại đối với sản phẩm nông nghiệp công nghệ cao, đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm theo thông lệ quốc tế của Việt Nam cả trong nước và quốc tế, tăng kim ngạch xuất khẩu nông sản chất lượng cao có giá trị. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến và lồng ghép các nhiệm vụ của chương trình phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao với các nhiệm vụ phát triển của ngành, địa phương, chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình phát triển kinh tế - xã hội. Nâng cao năng lực và hiệu lực quản lý của Nhà nước trong việc kiểm soát quy chuẩn chất lượng các sản phẩm nông nghiệp được minh bạch, tin cậy và khuyến khích đầu tư, sản xuất và tiêu thụ các sản phẩm nông nghiệp sạch với đặc thù giá thành cao; xử lý nghiêm minh các hành vi gian lận, vi phạm pháp luật; coi trọng dự báo và cung cấp thông tin thường xuyên về cung - cầu, giá cả thị trường trong nước và thế giới; hỗ trợ tuyên truyền, tiếp thị, quảng bá để tạo thương hiệu quốc gia, thúc đẩy tiêu thụ các sản phẩm nông nghiệp công nghệ cao.

Thêm một ví dụ nữa trong quá trình nghiên cứu, giảng dạy đào tạo nhân lực về quản lý công, quản lý kinh tế, chính sách công có thể tham khảo, đó là: các địa phương thuộc quy hoạch tổng thể khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 575/QĐ-TTg, ngày 04/5/2015 (giai đoạn đến năm 2020) cần chủ động huy động nguồn lực, bảo đảm đủ kinh phí đầu tư xây dựng khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; hỗ trợ đầu tư cơ sở hạ tầng điện, đường, nước; nghiên cứu phát triển các mô hình hợp tác xã, tổ hợp tác nông nghiệp kiểu mới; thành lập và phát triển các Câu lạc bộ Nông nghiệp công nghệ cao các cấp với quy mô và nội dung hoạt động phù hợp ở các địa phương có sự kết nối toàn quốc và khuyến khích các hình thức hợp tác, liên kết tổ chức sản xuất gắn với chế biến, xây dựng, quảng bá thương hiệu và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao giữa người sản xuất, các

trang trại, tổ hợp tác, hợp tác xã với doanh nghiệp; coi trọng hiện đại hóa, nâng cấp văn minh thương mại, khắc phục tình trạng bán hàng kiểu đồ đồng, không bao bì, nhãn mác, thương hiệu không áp phích, poster giới thiệu... để tạo động lực mới và mở ra cơ hội mới, kỳ vọng mới cho phát triển và hiện đại hóa bền vững ngành nông nghiệp Việt Nam.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Agribank (2020 - 2021): Truy cập tại: [www.agribank.com.vn](http://www.agribank.com.vn) :”Báo cáo hoạt động kinh doanh; báo cáo đầu tư vốn tín dụng cho các chương trình đặc biệt của Agribank”, truy cập từ ngày 14-19/1/2021.

2. Bộ NNPTNT (2020 - 2021): “Báo cáo hoạt động ngành nông nghiệp năm 2020”. tháng 1/2021. Bản cứng.

3. GSO (2020-2021): Truy cập tại [www.gso.gov.vn](http://www.gso.gov.vn); truy cập từ ngày 14-19/3/2021.

4. HVCSPT (2021); truy cập tại: [Hoc viện chính sách và phát triển \(apd.edu.vn\)](http://Hoc.vien.chinh.sach.va.phat.trien.apd.edu.vn), ngày truy cập 21/3/2021.

5. SBV (2020 - 2021): Truy cập tại [www.sbv.gov.vn](http://www.sbv.gov.vn): Mục tin tức - văn bản, truy cập từ ngày 14-19/3/2021.



# VAI TRÒ CỦA QUẢN TRỊ TRI THỨC ĐỐI VỚI QUẢN TRỊ ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ SỐ

*Đỗ Anh Đức - Lê Thị Thu Hoài - Đinh Thị Thu Huyền - Hoàng Thị Mai Thảo \**

## **Tóm tắt:**

*Trong bối cảnh kinh tế số có sự phát triển mạnh mẽ, việc nhận ra được sự cần thiết của quản trị tri thức trong hoạt động quản trị đại học sẽ giúp tạo ra sự bền vững trong quá trình phát triển của các tổ chức, của mỗi cá nhân và nhất là với sinh viên đang học tập tại các trường đại học. Bài viết này trình bày về quản trị tri thức và vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học đặt dưới bối cảnh kinh tế số đồng thời đưa ra các kiến nghị để tăng cường vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học tại Việt Nam.*

**Từ khóa:** Quản trị tri thức, quản trị đại học, kinh tế số

## **1. Giới thiệu nghiên cứu**

Trong thời đại ngày nay, với việc khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ, tri thức đang trở thành một tài sản đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định thành công hay thất bại của các tổ chức (Ooi, 2014). Hơn nữa, quản trị có thể coi là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến thành công của tổ chức. Hoạt động quản trị hiệu quả sẽ giúp đạt được những mục tiêu mà tổ chức đề ra thông qua việc tạo nên một hệ thống các nguyên tắc, hệ thống quản trị hiệu quả cho tổ chức, bao gồm cơ cấu tổ chức và kết hợp các nguồn lực khác nhau. Do đó, việc nhìn nhận và quản lý tốt được tri thức sẽ góp phần tạo ra sự phát triển bền vững cho các tổ chức, cá nhân và đặc biệt sinh viên trong các trường đại học bởi đây là nơi con người là nguồn vốn đặc trưng, nơi có tỷ trọng nhân lực trình độ cao nhiều hơn mặt bằng chung của xã hội, cùng với các sản phẩm quan trọng nhất là công nghệ và tri thức mới. Chính vì vậy, trong những năm gần đây, quản trị tri thức đã được quan tâm nhiều hơn từ những nhà nghiên cứu, bằng chứng là đã có những nghiên cứu chứng minh quản trị tri thức là điều cần thiết cho các tổ chức giáo dục để tối ưu hóa kết quả học tập đạt được như mong đợi (Buckley, 2012; Zwain và các cộng sự, 2012).

Quản trị đại học bao gồm hệ thống các quy tắc, hệ thống được xây dựng hiệu quả nhằm kiểm soát những hoạt động trong phạm vi trường đại học trong đó có hoạt động liên quan đến các vấn đề về quản lý sinh viên. Quản trị đại học cũng liên quan đến con người với mục tiêu cung cấp các kiến thức cơ bản giúp sinh viên vận dụng và áp dụng

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

những gì học được sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu về quản trị tri thức tại Việt Nam còn hạn chế, rất ít các tổ chức giáo dục quan tâm đến việc quản trị tri thức trong tổ chức của mình, hay có thể nói các trường chưa nhận thức được rõ ràng về ảnh hưởng của quản trị tri thức trong hoạt động quản trị tại các trường đại học. Sinh viên trong các trường đại học sau khi tốt nghiệp có thể sẽ trở thành lực lượng chủ chốt trong các tổ chức, chính vì thế tri thức họ thu nhận được trên trường đại học sẽ ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của các tổ chức doanh nghiệp tại Việt Nam nói riêng và cả nước Việt Nam nói chung.

Với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế số tại Việt Nam (Đỗ Anh Đức và các cộng sự, 2020), quản trị tri thức trong quản trị đại học cần được nhìn nhận đúng đắn và cần có các biện pháp thích hợp để phát huy vai trò của quản trị tri thức đối với sự phát triển của các trường đại học. Bài viết này làm rõ quản trị tri thức và vai trò của nó đối với quản trị đại học trong bối cảnh kinh tế số và đề xuất giải pháp để phát huy tối đa vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu sẽ là nguồn tài liệu tham khảo cho các tổ chức giáo dục tại Việt Nam để cải thiện hoạt động quản trị đại học của mình. Bài viết cũng củng cố thêm lý thuyết về quản trị tri thức, quản trị đại học, mối quan hệ giữa quản trị tri thức và quản trị đại học dựa vào thực tế các trường đại học ở Việt Nam, cũng như trên thế giới.

## **2. Quản trị tri thức**

Kiến thức được xem như một tài sản quan trọng, là nguồn lực chính trong quá trình phát triển của mỗi nước trên thế giới, do đó quản trị tri thức đang dần nổi lên và trở thành một lĩnh vực thu hút được sự chú ý của nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu trên toàn thế giới cũng như ở Việt Nam. Thêm vào đó, việc khoa học công nghệ đang có những bước phát triển nhanh chóng góp phần làm gia tăng sự cạnh tranh lẫn nhau của các tổ chức, do đó, quản trị tri thức đang là một vấn đề lớn cần được quan tâm của các tổ chức nhất là các trường đại học và cao đẳng, nơi diễn ra các hoạt động như giảng dạy, truyền bá kiến thức. Có nhiều kết quả nghiên cứu đã chứng minh rằng việc thực hiện các hoạt động quản trị tri thức trong các tổ chức giáo dục đại học sẽ giúp sinh viên đạt được kết quả học tập tốt hơn (Kidwell, Vander Linde và Johnson, 2000; Buckley, 2012; Zwain và các cộng sự, 2012).

Cantner và Joel (2007) đã định nghĩa quản trị tri thức bao gồm những hoạt động trong một tổ chức nhằm quản lý tài sản tri thức của chính doanh nghiệp đó. Ngoài ra, Davenport (1998) thì quản trị tri thức là quá trình tiếp thu, phát triển, chia sẻ và áp dụng hiệu quả tri thức trong tổ chức. “Quản trị tri thức là một mô hình quản lý đa ngành mới nổi”, bao gồm tất cả mọi khía cạnh của tri thức như sáng tạo, chuyển đổi, chia sẻ mà từ đó, quá trình học tập và đổi mới của tổ chức được thúc đẩy (Dalkir, 2005). “Quản trị tri thức là quá trình xác định, tổ chức, chuyển giao và sử dụng thông tin và những kiến thức chuyên môn trong tổ chức” (Dalkir, 2005). Ngoài ra, vẫn còn nhiều khái niệm khác nhau về quản trị tri thức, chung quy lại vai trò chính của nó là nâng cao sự đổi mới sáng tạo của một tổ chức cũng như các hoạt động kinh tế của tổ chức đó. Quản trị tri thức

đúng hơn là một hệ thống giải quyết vấn đề, giúp nâng cao khả năng thành công trong khám phá và khai thác kiến thức trong các doanh nghiệp (Swan và cộng sự, 1999). Do đó, quản trị tri thức đang dần đóng vai trò quan trọng: nó là một công cụ quản lý hỗ trợ thúc đẩy quá trình sáng tạo và phổ biến kiến thức cần thiết cho doanh nghiệp, tổ chức và đặc biệt là cho các cá nhân, sinh viên đại học. Hơn nữa, Spender (1996) chỉ ra rằng kiến thức ngầm là kiến thức chưa được trừu tượng hóa từ thực tiễn. Chính vì kiến thức ngầm là đóng vai trò quan trọng cho sự đổi mới (Grant, 1996; Hall, 1993; Nonaka và các cộng sự, 1995), nên nó cũng là trọng tâm của quản trị tri thức. Đặc biệt, trong các tổ chức, quy trình làm việc đang dần tự động hóa và chưa được sửa đổi thường chứa kiến thức ngầm. Từ đó, có thể nói rằng quản trị tri thức là quá trình chuyển kiến thức ngầm thành kiến thức hiện.

Vuksic và các cộng sự (2012) đã nhận định rằng quản trị tri thức là quá trình biến đổi kiến thức cá nhân vào kiến thức chung của tập thể, từ việc sáng tạo, tích lũy, tổ chức và áp dụng tri thức, doanh nghiệp có thể cải thiện hiệu quả hoạt động. Smith (2001) cho rằng quản trị tri thức là (1) quá trình thu thập và liên kết kiến thức cho doanh nghiệp; (2) phân phối và sử dụng các kiến thức cho hoạt động sản xuất; (3) chia sẻ và bảo vệ lợi ích của sáng tạo tri thức, và (4) thực hiện các biện pháp thúc đẩy nhân viên duy trì kiến thức cho tổ chức. Quản trị tri thức được chia ra bốn thành phần và các bước như sau (Miltiadis, 2003): (1) thu nhập, (2) chuyển giao, (3) áp dụng; và (4) bảo vệ và/hoặc bảo tồn kiến thức. Như vậy, có thể kết luận rằng quản trị tri thức có mối quan hệ chặt chẽ với tri thức bên trong tổ chức và cách sử dụng chúng để tạo ra lợi thế cho tổ chức cũng như giúp tổ chức, doanh nghiệp phát triển bền vững hơn, bao gồm các hoạt động chia sẻ, thu thập, sáng tạo và ứng dụng tri thức mới. Hay có thể nói rằng quản trị tri thức là công cụ của việc quản lý tài sản tri thức của tổ chức một cách cẩn thận nhằm mục đích khám phá, khai thác tri thức, từ đó chia sẻ kiến thức và nâng cao năng lực cạnh tranh của tổ chức hoặc cá nhân.

### **3. Quản trị đại học ở Việt Nam**

Quản trị đại học là cấu trúc của các mối quan hệ để tạo ra sự liên kết, ủy nhiệm chính sách, lập kế hoạch và đưa ra quyết định, chịu trách nhiệm trước nhà trường, sinh viên và xã hội về mức độ đáng tin cậy, tính ứng dụng và quản lý hiệu quả về chi phí (Gallagher, 2001). Lê Ngọc Hùng (2019) đã định nghĩa quản trị đại học là hệ thống các thành phần, cấu trúc và quá trình liên quan đến giáo dục tại các trường đại học. Theo Nguyễn Đông Phong và Nguyễn Hữu Huy Nhật (2013) thì quản trị đại học là quá trình xây dựng, hệ thống những quy tắc, quy định để quản lý tất cả hoạt động trong một trường đại học. Trong khi đó, Đinh Văn Toàn và các cộng sự (2019) định nghĩa quản trị đại học là một quy trình hoạch định, tổ chức, điều khiển, kiểm soát và khai thác các tài nguyên trong trường nhằm mục đích đạt được các mục tiêu mà nhà trường đã đề ra. Từ đó cho thấy rằng, tùy theo phạm vi, mục đích nghiên cứu và góc độ tiếp cận thì mỗi nghiên cứu sẽ có cách những cách khác nhau để định nghĩa thuật ngữ quản trị đại học.

Tóm lại, có thể nói, quản trị đại học là một quy trình hoạch định, tổ chức, thiết lập hệ thống những quy tắc, quy định nhằm quản lý tất cả hoạt động của một trường đại học. Ngoài ra, dựa theo mức độ kiểm soát của nhà nước, gồm có 4 mô hình quản trị đại học đó là mô hình nhà nước quản lý, mô hình bán tự chủ, mô hình bán độc lập và mô hình độc lập. Dưới tác động của xu hướng quản trị hiện tại và bối cảnh thế giới, các trường đại học đang dần chuyển từ mô hình nhà nước quản lý sang mô hình độc lập. Có nghĩa là chuyển từ việc nhà nước kiểm soát, chỉ đạo chặt chẽ sang việc nhà nước chỉ chịu trách nhiệm xây dựng chính sách định hướng phát triển và kiểm tra còn việc thực hiện, ra quyết định sẽ được giao cho các trường đại học. Đây cũng là mô hình mà Việt Nam trong những năm qua đang hướng tới với thuật ngữ là “tự chủ đại học”.

Hiện nay, ở Việt Nam có khoảng 460 trường cao đẳng, đại học, cụ thể có 236 trường cao đẳng và 224 trường đại học. Trong khi đó, theo báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 29 của Trung ương Đảng về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục (2013-2018) của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì, nước ta có 236 trường đại học, học viện nếu không tính các trường thuộc khối quốc phòng, an ninh trong đó bao gồm 171 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn nước ngoài. Ngoài ra, hệ thống giáo dục đại học Việt Nam còn có 37 viện nghiên cứu khoa học có trách nhiệm chính là đào tạo trình độ tiến sĩ, 31 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Việc số lượng các trường đại học, cao đẳng tăng lên đưa đến nhiều cơ hội, nhiều lựa chọn hơn cho sinh viên. Theo đó mà mức độ cạnh tranh giữa các trường ngày càng tăng, dẫn đến, các trường cũng quan tâm hơn đến việc cải thiện chất lượng giảng dạy. Bằng chứng là từ 2010-2019, tỷ lệ giảng viên có trình độ trên đại học của các trường đại học công lập đã tăng từ 65% lên hơn 92% và của các trường đại học ngoài công lập tăng từ 30% lên trên 81%. Giáo dục đại học ở Việt Nam có những bước phát triển mạnh mẽ như vậy là nhờ vào sự thay đổi trong quản trị đại học dưới cấp độ quốc gia và nhà trường. Chính vì vậy mà chất lượng đại học được cải thiện trong bối cảnh nền kinh tế số đang làm gia tăng cạnh tranh trên thị trường việc làm.

Thêm vào đó, xu thế tự chủ đại học hiện đang là xu thế tất yếu. Bằng chứng là, qua quá trình thực hiện nghị quyết cho thí điểm 23 cơ sở giáo dục đại học của Chính phủ đã cho thấy ưu điểm nổi trội của việc thực hiện xu thế tự chủ đại học này. Trên nền tảng xu hướng này, phần lớn các cơ sở giáo dục đại học bắt đầu với điểm xuất phát thấp, đầu tư thấp đó là sống bằng học phí, nhưng họ cũng đã có được nhiều thành tích đáng ghi nhận. Năm 2019, thứ bậc của giáo dục Đại học Việt Nam đã có sự cải thiện đáng kể trong các bảng xếp hạng uy tín trên thế giới và khu vực cụ thể là xếp thứ 68/196 nước và vùng lãnh thổ, tăng 12 bậc so với 2018. Ngoài ra, tên của cơ sở giáo dục Đại học Việt Nam đã bắt đầu xuất hiện trên nhiều bảng xếp hạng quốc tế danh tiếng. Thực trạng trên đã đặt ra đòi hỏi một quy trình quản trị đại học đạt hiệu quả và vai trò của quản trị tri thức cần được nhận thức và phát huy tại Việt Nam.

#### **4. Vai trò của quản trị tri thức trong quản trị đại học tại Việt Nam**

Đại học được xem là một nơi trực tiếp gắn với việc sáng tạo, lưu trữ và truyền bá tri thức, do đó, quản trị đại học phải gắn liền với quản trị tri thức. Hơn nữa, quản trị tri thức đang dần trở thành một lĩnh vực được quan tâm trên thế giới. Tính đến nay, đã có nhiều nhà khoa học trên thế giới thực hiện những nghiên cứu về quản trị tri thức, rất nhiều doanh nghiệp tại các nước phát triển như Mỹ đang bắt đầu ứng dụng quản trị tri thức vào tổ chức của mình. Vì vậy, việc các trường đại học áp dụng quản trị tri thức trong việc quản trị đại học sẽ giúp tăng hiệu quả hoạt động của tổ chức này. Các quốc gia trên thế giới như Anh, Nhật, Úc cũng đã có sự quan tâm chú ý đến mối quan hệ giữa quản trị tri thức và quản trị đại học.

Blackman và Kennedy (2009) đã mô tả mối quan hệ giữa quản trị tri thức và quản trị đại học trong các trường tại Úc. Nghiên cứu chứng minh rằng để hoạt động quản trị có hiệu quả và sự thành công của tổ chức còn tùy thuộc vào các hoạt động vận dụng tri thức phù hợp với tổ chức. Một sự thay đổi quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả quản trị trong tổ chức sẽ có mối quan hệ với việc xem xét lại vai trò của quản trị tri thức trong trường đại học. Jing Tian và các cộng sự (2009) khi nghiên cứu về quản trị tri thức trong các trường đại học ở Nhật Bản đã đề cập đến việc áp dụng quản trị tri thức để nâng cao sáng tạo tri thức. Nghiên cứu chỉ ra rằng quản trị tri thức giúp nâng cao và phát triển các kỹ năng cũng như tạo ra kiến thức khoa học. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh đến tầm quan trọng và vai trò của khung tư duy hệ thống quản trị tri thức để phát triển môi trường sáng tạo tri thức. Các kết quả ở nghiên cứu này đã chỉ ra các yếu tố cần thiết của quản trị tri thức để áp dụng trong quản trị đại học, nghiên cứu đã làm rõ được vai trò của quản trị tri thức đối với hoạt động đào tạo.

Manlio (2014) đã chỉ ra các hoạt động như phát minh, sáng chế trong các tổ chức giáo dục đại học bị ảnh hưởng bởi các nhân tố của quản trị tri thức, đây là kết quả của việc sử dụng các chính sách liên quan đến quản trị tri thức bằng cách tạo ra môi trường thuận lợi giúp các nhà hoạt động, các nhà khoa học trong những việc sáng chế và còn hỗ trợ họ trong quá trình chuyển giao tri thức. Từ nghiên cứu này, tác giả tìm hiểu các yếu tố học thuật có thể sáng tạo và khai thác các hoạt động khoa học, từ đó có hướng dẫn thực tế cho quản trị đại học. Fullwood và các cộng sự (2013) đã bổ sung các hạn chế của chia sẻ kiến thức trong giáo dục đại học bằng việc mô tả ý định và thái độ đối của sinh viên với vấn đề này tại các tổ chức giáo dục tại Anh. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng niềm tin về chia sẻ tri thức sẽ giúp họ nâng cao các mối quan hệ với đồng nghiệp và cung cấp các cơ hội phát triển trong sự nghiệp. Mahdia và các cộng sự (2017) nghiên cứu về vai trò của tri thức, tác giả cho rằng nguồn lực của một tổ chức phải bao gồm kiến thức, vốn luôn được chú trọng và phát triển. Nghiên cứu cũng nêu ra rằng đối với các trường đại học, đây thực sự chỉ là những khoản đầu tư cho các doanh nhân tương lai của thế giới. Thông qua các quy trình quản trị tri thức, kiến thức mà họ xử lý được sẽ giúp họ định hướng và xác định được mức độ cạnh tranh mà họ sẽ gặp phải trong các tổ

chức, doanh nghiệp. Nghiên cứu này đã xem xét cách thức và lý do vì sao lợi thế cạnh tranh bền vững có thể được tạo ra bởi KMP từ quan điểm về tri thức và tài nguyên của môi trường linh hoạt. Nghiên cứu cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa quy trình quản trị tri thức và lợi thế cạnh tranh bền vững. Để đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững tốt hơn, các trường đại học tư nhân phải chủ động sáng tạo, lưu trữ, chia sẻ và áp dụng kiến thức được hỗ trợ bởi việc xác định kiến thức và xây dựng các mục tiêu phát triển. Do đó, có thể thấy được mối quan hệ giữa quy trình quản trị tri thức và lợi thế cạnh tranh bền vững của các trường đại học.

Tại Việt Nam, Nguyễn Ngọc Tân và các cộng sự (2019) bằng việc phân tích và sử dụng các công cụ xử lý dữ liệu đã chứng minh rằng quản trị tri thức có tác động đến mọi mặt của hiệu suất tổ chức trong các tổ chức giáo dục đại học ở Việt Nam, bao gồm hiệu suất tài chính, nghiên cứu và xuất bản, cũng như sự tham gia của giáo dục và cộng đồng. Thêm vào đó, nghiên cứu còn chứng minh các tác động của quản trị tri thức chính là công cụ quản lý để nâng cao hiệu suất tổ chức của các trường đại học, tác giả còn đề cập đến những điểm hạn chế khi áp dụng quản trị tri thức. Từ đó, chúng ta có thể thấy vai trò quan trọng của quản trị tri thức trong quản trị đại học tại Việt Nam.

Phạm Anh Tuấn và các cộng sự (2015) cũng khẳng định vai trò của phong cách lãnh đạo và hỗ trợ công nghệ tác động tới ý định quyết định chia sẻ tri thức của người học trong các trường đại học. Chia sẻ kiến thức được hiểu là quá trình thông qua đó mà tri thức ẩn và tri thức hiện được truyền đạt cho một cá nhân hoặc cho một nhóm người (Jarrahi, 2018). Attia và Salama (2018) đã khẳng định chia sẻ kiến thức là phương thức tương tác xã hội truyền thống thường xuyên được sử dụng trong các nhóm, tổ chức xã hội để các cá nhân cùng nhau giải quyết vấn đề. Đồng thời, một lợi ích khác của chia sẻ kiến thức cũng được chỉ ra là nó giúp mọi người đề xuất được các chiến lược, kế hoạch và tạo ra môi trường học tập hiệu quả (Bolisani và Bratianu, 2018). Majid và Chitra (2013); Ong và các cộng sự (2011) cũng đã khẳng định vai trò quan trọng của chia sẻ kiến thức đối với sự phát triển của sinh viên trong môi trường đại học. Yuen và Majid (2007) đã làm rõ được chia sẻ tri thức tích cực và tự nguyện là điều cần thiết để đảm bảo rằng việc học có hiệu quả và ý nghĩa. Nhất là trong bối cảnh kinh tế số, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thì vai trò của chia sẻ tri thức ngày càng quan trọng. Qua các nhận định của các bài nghiên cứu, có thể thấy vai trò của quản trị tri thức đối với người học, từ đó, hình thành nên một mối quan hệ giữa quản trị tri thức và hoạt động quản lý sinh viên của các trường đại học. Đặt ra câu hỏi cho các nhà quản lý là làm thế nào để xây dựng hệ thống những quy tắc, quy định, các kế hoạch giúp cho việc nâng cao hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên cũng như chất lượng học tập, tiếp thu, chia sẻ kiến thức của sinh viên. Như vậy, mối quan hệ giữa quản trị tri thức và quản trị đại học ngày càng trở nên sâu sắc, không ai có thể phủ nhận được vai trò của quản trị tri thức trong hoạt động quản trị đại học tại thời điểm kinh tế số hiện nay.

Vì vậy, đối với các cá nhân, việc có thể hiểu và áp dụng tốt quản trị tri thức trong

quá trình học tập hay làm việc sẽ giúp họ hoàn thành tốt công việc và tiết kiệm thời gian, ngoài ra, điều đó cũng mang tới những cơ hội để sinh viên có thể đóng góp cho tổ chức. Trong khi đó, quản trị tri thức sẽ giúp các thành viên trong một nhóm phát triển các kỹ năng thiết yếu, khuyến khích việc chia sẻ giữa các cá nhân, từ đó, xây dựng tiếng nói chung cho tập thể. Ngoài ra, khi một tổ chức áp dụng quản trị tri thức, các chiến lược sẽ được hoạch định rõ ràng và góp phần thúc đẩy quá trình giải quyết các vấn đề, nâng cao chất lượng của tri thức ẩn trong sản phẩm và dịch vụ, tạo động lực cho các nhân viên thường xuyên chia sẻ kiến thức từ đó gia tăng cơ hội đổi mới. Vì vậy, có thể nói quản trị tri thức góp phần cải thiện năng lực cạnh tranh của tổ chức và giúp tạo ra kho lưu trữ tri thức cho tổ chức.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở Việt Nam, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trong việc giảng dạy, nghiên cứu là rất quan trọng. Trong đó, quản trị tri thức trong quản trị đại học đang dần trở thành xu hướng và là mối quan tâm chính của các trường đại học.

### **5. Giải pháp phát huy vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế số**

Nhóm cộng tác kinh tế số của Trường Đại học Oxford định nghĩa kinh tế số là “một nền kinh tế vận hành chủ yếu dựa trên công nghệ số, đặc biệt là các giao dịch điện tử tiến hành thông qua internet”. Ngoài ra, nhiều khi có thể gọi kinh tế số là kinh tế mới, kinh tế internet, hoặc kinh tế mạng... Việt Nam đã chỉ ra được mục tiêu của kinh tế số là hình thành nên những mô hình kinh doanh mới thông qua tất cả hoạt động kinh tế trên nền tảng số và sử dụng công nghệ số cùng với dữ liệu trong việc phát triển kinh tế số. Các doanh nghiệp trong nền kinh tế số sẽ làm mới quy trình sản xuất và sử dụng mô hình theo hệ sinh thái thay cho các mô hình kinh doanh truyền thống, liên kết từ khâu sản xuất, thương mại đến sử dụng, áp dụng quy trình chặt chẽ và sử dụng công nghệ số, từ đó, làm tăng năng suất và hiệu quả lao động.

Với sự phát triển mạnh mẽ của bối cảnh kinh tế số (Đỗ Anh Đức và các cộng sự, 2020), việc ứng dụng công nghệ vào các hoạt động giáo dục sẽ góp phần nâng cao khả năng tiếp cận các tri thức, quá trình chia sẻ kiến thức giữa các giảng viên và sinh viên trở nên nhanh hơn và đạt được nhiều hiệu quả hơn. Một số giải pháp sau được kỳ vọng sẽ góp phần phát huy vai trò của quản trị tri thức đối với quản trị đại học tại Việt Nam:

*Thứ nhất*, các trường đại học cần nâng cao tầm hiểu biết về quản trị tri thức trong hoạt động quản trị đại học: Khi sinh viên và giảng viên thực hành tốt hoạt động quản trị tri thức thì chất lượng giảng dạy và học tập sẽ tăng lên mà thời gian làm việc sẽ được tối ưu hóa, tư duy và cách vận dụng sẽ logic và sáng tạo hơn, những kiến thức còn thiếu sót sẽ được hoàn thiện. Từ đó, chất lượng quản trị đại học sẽ cao hơn khi tất cả mọi người đều nắm rõ và tuân thủ theo các quy tắc một cách chủ động.

*Thứ hai*, các trường đại học cần nghiên cứu và xây dựng cơ chế quản lý phù hợp

để có thể giúp sinh viên và giảng viên sử dụng và áp dụng tốt hơn năng lực quản trị tri thức của mình vào các tình huống hàng ngày.

*Thứ ba*, trong bối cảnh kinh tế số có nhiều thay đổi và áp dụng nhiều công nghệ kỹ thuật mới, những kỹ năng mà sinh viên cần có đó là chia sẻ, thu thập, sáng tạo, áp dụng, lưu trữ tri thức,... nhằm mục đích có thể theo kịp, đổi mới sáng tạo và tiếp cận được những tinh hoa của nền kinh tế hiện đại. Do đó, các trường đại học nên đề ra những chính sách và kế hoạch mang tính dài hạn nhằm khơi gợi và phát triển những kỹ năng trên của sinh viên như các hoạt động tuyên truyền, mở các lớp học kỹ năng, mở ra các cuộc hội thảo, buổi chia sẻ,...

*Thứ tư*, các trường đại học cần thúc đẩy mô hình thư viện giúp tăng khả năng ứng dụng tốt nguồn tài liệu có sẵn, thúc đẩy quá trình chuyển giao tri thức của sinh viên. Cán bộ nhân viên trong thư viện cần được trang bị những kiến thức và kỹ năng về quản trị tri thức như mô hình, chu trình và các công cụ quản trị tri thức. Thư viện góp phần cung cấp, phổ biến thông tin cho các cá nhân, đồng thời, nó cũng là nơi trao đổi và chia sẻ tri thức giữa những người học và giảng viên. Thư viện đại học là môi trường lý tưởng giúp người học tiến hành các hoạt động chia sẻ, ứng dụng, thu thập và sáng tạo tri thức. Muốn nâng cao chất lượng nội dung cơ sở dữ liệu của thư viện và cải thiện hàm lượng tri thức trong những cơ sở dữ liệu này, các cá nhân có thể sử dụng những công cụ giúp sáng tạo nội dung và quản lý nguồn tri thức được hình thành từ quá trình đào tạo, nghiên cứu của trường và các nguồn tri thức thu được ở ngoài trường. Ngoài ra là nơi có nguồn tài liệu học tập với hàm lượng tri thức cao, các tổ chức giáo dục đại học nên kết hợp với các doanh nghiệp để thành lập nên các lớp học trực tuyến hỗ trợ quá trình giảng dạy, bổ sung kiến thức, hỗ trợ cho các cá nhân không có điều kiện học tập cụ thể. Các trường đại học cũng nên kết hợp cổng tri thức vào cổng thông tin điện tử của thư viện để thiết lập nên một môi trường tương tác, nơi người sử dụng không những có thể đưa ra các ý kiến đóng góp và chia sẻ kiến thức mà còn có thể thu thập và ứng dụng những tri thức hữu ích với họ. Thông qua việc sử dụng các công cụ và dịch vụ của thư viện, tri thức sẽ được phổ biến và chia sẻ tốt hơn. Có thể thấy, thư viện là nơi bảo quản, cung cấp những thông tin, tài liệu hữu ích, góp phần hỗ trợ người học trong các hoạt động liên quan tới giáo dục.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Attia, A., & Salama, I. (2018), “Knowledge management capability and supply chain management practices in the Saudi food industry”, *Business Process Management Journal*.
2. Blackman, D., & Kennedy, M. (2009), “Knowledge management and effective university governance”, *Journal of Knowledge Management*.



3. Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018), The elusive definition of knowledge, *In Emergent knowledge strategies* (pp. 1-22). Springer, Cham.
4. Buckley, S. (2012), Higher education and knowledge sharing: From ivory tower to twenty-first century. *Innovations in Education and Teaching international*, 49 (3), pp. 333-344.
5. Cantner, U., & Joel, K. (2007), Functional chains of knowledge management: effects on firms' innovative performance (No. 2007, 080), *Jena Economic Research Papers*.
6. Dalkir, K. (2005). The knowledge management cycle. *Knowledge management in theory and practice*. Oxford: Elsevier, pp. 25-46.
7. Davenport, T. & Prusak, L. (1998), Working knowledge: How organizations manage what they know?, *Harvard Business School Press*.
8. Đinh Văn Toàn và các cộng sự (2019), *Phát triển doanh nghiệp trong các cơ sở giáo dục đại học: Từ kinh nghiệm quốc tế đến thực tiễn Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Đỗ Anh Đức (2020), “Đổi mới sáng tạo tại Việt Nam trong bối cảnh công nghiệp 4.0”. *Tạp chí Kinh tế và Quản lý*, số 33, tr. 57-60.
10. Đỗ Anh Đức, Lê Anh Đức, Nguyễn Ngọc Quỳnh (2020). Nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế số. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Phát triển nền kinh tế thị trường ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới: Thực trạng, đặc trưng và gợi ý các tiêu chí về nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*. Tr. 519-532.
11. Đỗ Anh Đức, Trương Thị Huệ (2018), “Xây dựng mô hình đại học định hướng đổi mới sáng tạo trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á Thái Bình Dương*, số 512, tr. 25-27.
12. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013), “Knowledge sharing amongst academics in UK universities”, *Journal of knowledge management*.
13. Gallagher, M. (2001), Modern university governance: A national perspective. *The idea of a university*, 49.
14. Grant, R.M. (1996), “Toward a knowledge - based theory of the firm”, *Strategic management journal*, 17 (S2), 109-122.
15. Jarrahi, M.H. (2018), Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making, *Business Horizons*, 61(4), pp. 577-586.
16. Kidwell, J.J., Vander Linde, K., & Johnson, S.L. (2000), Applying corporate knowledge management practices in higher education. *Educause quarterly*, 23 (4), pp. 28-33.

17. Koshkin, A.P., Rassolov, I.M., & Novikov, A.V. (2017), "Monitoring social media: students satisfaction with university administration activities". *Education and Information Technologies*, 22 (5), 2499-2522.
18. Lê Ngọc Hùng (2019), "Đổi mới quản trị đại học ở Việt Nam: lý thuyết hệ thống và kiến tạo mô hình hiện đại, chuyên nghiệp", *Tạp chí Lý luận chính trị*.
19. Mahdi, O.R., Nassar, I.A., và Almsafir, M.K. (2019), "Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities", *Journal of Business Research*, Vol. 94, pp. 320-334.
20. Majid, S., & Chitra, P.K. (2013), "Role of knowledge sharing in the learning process", *Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ)*, 2 (1), pp.1201-1207.
21. Miltiadis, D. (2003). Miltiadis D. Lytras and Athanasia Pouloudi, *The Learning Organization*, 10 (4), pp. 237-250.
22. Nguyễn Đông Phong và Nguyễn Hữu Huy Nhật," Quản trị đại học và mô hình cho trường đại học khối kinh tế ở Việt Nam", *Tạp chí Phát triển và Hội Nhập*, 8 (18) (2013), tr. 63-68.
23. Nguyễn Ngọc Tân và Gregar, A. (2019), Knowledge management and its impacts on organisational performance: An empirical research in public higher education institutions of Vietnam, *Journal of Information & Knowledge Management*, Vol. 18 (02), 1950015.
24. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995), "The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation", *Oxford university press*.
25. Ong, H.B., Yeap, P.F., Tan, S.H., & Chong, L.L. (2011), Factors influencing knowledge sharing among undergraduate students: A Malaysian perspective, *Industry and Higher Education*, 25 (2), pp.133-140.
26. Ooi, K.B. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis, *Expert Systems with Applications*, 41 (11), 5167-5179.
27. Phạm Anh Tuấn (2016), Tác động của Quản trị tri thức đối với Đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp, *Luận án Tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội*.
28. Pham, N.T., Do, A.D., Nguyen, Q.V., Ta, V.L., Dao, T.T. B., Ha, D.L., & Hoang, X.T. (2021). Research on Knowledge Management Models at Universities Using Fuzzy Analytic Hierarchy Process (FAHP). *Sustainability*, 13 (2), pp. 809.
29. Spender, J.C., & Grant, R.M. (1996). "Knowledge and the firm: Overview". *Strategic management journal*, 17 (S2), pp. 5-9.
30. Swan, J., Newell, S., Scarbrough, H., & Hislop, D. (1999), "Knowledge management and innovation: networks and networking", *Journal of Knowledge management*.

31. Tsui, E., Tian, J., Nakamori, Y., & Wierzbicki, A. P. (2009), "Knowledge management and knowledge creation in academia: a study based on surveys in a Japanese research university", *Journal of Knowledge Management*.

32. Yuen, T.J., & Majid, M.S. (2007), "Knowledge - sharing patterns of undergraduate students in Singapore", *Library Review*.

33. Zwain, A.A., Lim, K.T. and Othman, S.N. (2012), "Knowledge management processes and academic performance in Iraqi HEIs: an empirical investigation", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.2 No.6, pp.1-21.

# QUẢN TRỊ ĐẠI HỌC: ỨNG DỤNG MÔ HÌNH CHUỖI GIÁ TRỊ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Lê Minh Huyền \*

## Tóm tắt:

*Sự thay đổi của cả lượng cung và cầu đã và đang tạo động lực đổi mới cho thị trường giáo dục đại học. Sự chuyển mình của các cơ sở giáo dục đại học từ công lập phi lợi nhuận thành các “doanh nghiệp giáo dục” hoạt động vì lợi nhuận nhau đang diễn ra ngày càng phổ biến. Do đó, các trường đại học đang chịu áp lực rất lớn trong việc tạo ra giá trị và sử dụng hiệu quả nguồn vốn khan hiếm vào các hoạt động nâng cao giá trị cho khách hàng của và các bên liên quan khác. Mô hình ‘Chuỗi giá trị’ chung của Porter yêu cầu các hoạt động của một tổ chức phải được tách biệt thành các thành phần riêng biệt rõ ràng để thực hiện phân tích. Những xu hướng gần đây trong giáo dục đại học khiến cho sự tách biệt như vậy có thể xảy ra. Do đó, mô hình chuỗi giá trị có thể áp dụng để phân tích các hoạt động và hiệu quả hoạt động của các trường đại học. Bài viết này cũng đề xuất một số những đổi mới trong chuỗi giá trị của giáo dục đại học, đồng thời xem xét tới các động lực tạo giá trị mới và các mối liên kết nội bộ quan trọng.*

**Từ khóa:** Chuỗi giá trị, quản trị trường đại học, giáo dục đại học, lợi nhuận, động lực tạo giá trị.

## 1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học với tư cách là một ngành dịch vụ đã trải qua những thay đổi đáng kể trên toàn thế giới. Vai trò truyền thống của tổ chức giáo dục phi lợi nhuận do nhà nước tài trợ đang dần được thay thế bằng hình thức tổ chức vì lợi nhuận tự tài trợ. Các đặc điểm dịch vụ truyền thống của giáo dục đại học cũng như các mô hình kinh doanh trong ngành cũng đang chứng kiến nhiều sự thay đổi (Onsman, 2004; Poon, 2006). Đoạn trích sau đây từ một báo cáo cho Hội nghị Thế giới về Giáo dục Đại học năm 2019 của UNESCO chứng minh cho những xu hướng này:

“Sự gia tăng mạnh mẽ trên toàn thế giới của giáo dục đại học tư nhân và các mô hình kinh doanh trong lĩnh vực này có ý nghĩa quan trọng đối với sinh viên và toàn xã hội. Sự gia tăng mạnh mẽ về nhu cầu giáo dục đại học nhìn chung đã dẫn đến sự quá tải và thiếu kinh phí vận hành tại các trường đại học và các cơ sở giáo dục sau trung học (giảng đường quá đông, thư viện cũ kỹ, ít hỗ trợ từ giảng viên, cơ sở vật chất xuống cấp,

---

\* Trường Đại học Kinh tế quốc dân

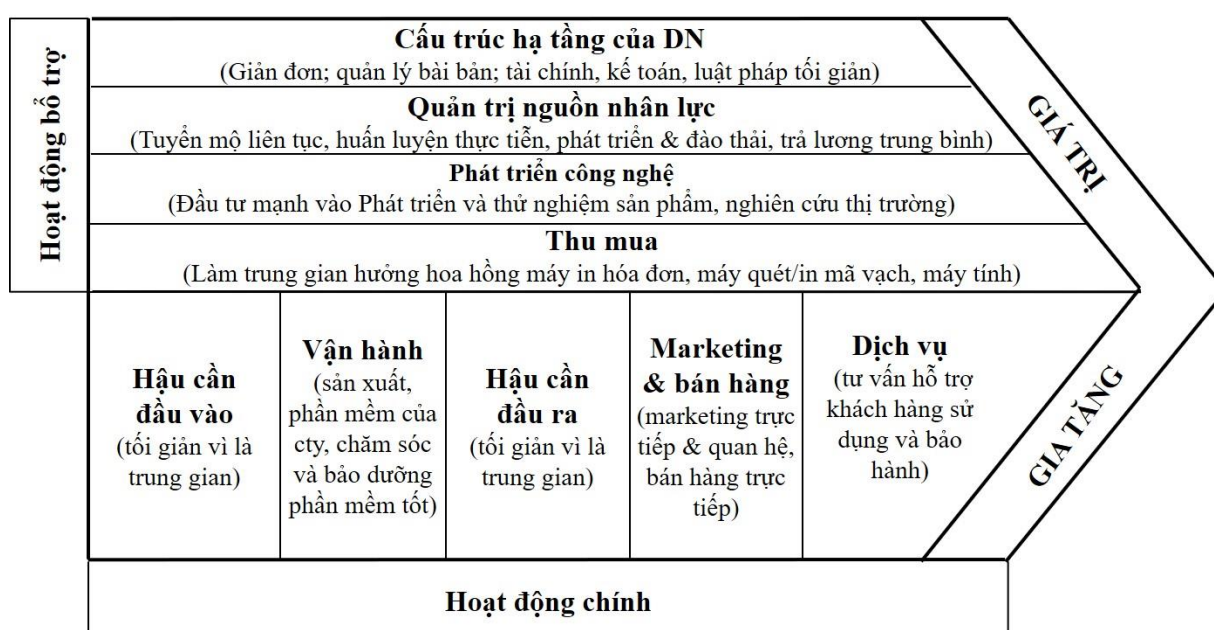
chảy máu chất xám khi giảng viên tài năng nhất chuyên ra nước ngoài ). Để đối phó với những áp lực tài chính này, các trường đại học tại nhiều quốc gia đã tìm kiếm các giải pháp để thỏa mãn cả hai yếu tố chi phí và nhu cầu. (UNESCO, 2019).”

Trên thực tế, các hoạt động học thuật trong nhiều trường đại học đang đối mặt với thách thức kép là quy mô lớp học lớn và tệp khách hàng (người học) khó tính hơn. Các hoạt động giảng dạy, học tập, nghiên cứu, hỗ trợ, tuyển sinh,... cũng đồng thời cần được tái cơ cấu để các trường đại học có thể đáp ứng hai khách hàng quan trọng khác là các cơ quan tài trợ (đảm bảo các hoạt động nghiên cứu diễn ra suôn sẻ) và các cơ quan xếp hạng (duy trì tầm nhìn và uy tín trong nước/quốc tế). Do đó, các trường đại học đang chịu áp lực rất lớn trong việc tạo ra giá trị và sử dụng hiệu quả nguồn vốn khan hiếm vào các hoạt động nâng cao giá trị cho khách hàng của và các bên liên quan khác (Goldsworthy, 2008). Sự chuyển mình từ các cơ sở đào tạo công lập phi lợi nhuận thành các “doanh nghiệp giáo dục” đang diễn ra ở Việt Nam cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới.

## 2. Tổng quan về mô hình chuỗi giá trị và chuỗi giá trị trong giáo dục đại học

Những động lực thay đổi của khu vực giáo dục đại học đòi hỏi nhà trường phải tạo ra các lợi thế cạnh tranh khi có thể. Để tạo ra lợi thế cạnh tranh, khái niệm ‘chuỗi giá trị’ ban đầu được đề xuất bởi Michael Porter (1985). Ông quan niệm nó như một khuôn mẫu để nắm xác định hoạt động trong một tổ chức sản xuất và bản chất có liên quan lẫn nhau của các hoạt động này, có 5 hoạt động chính và 4 hoạt động hỗ trợ trong chuỗi giá trị do Porter đề xuất. Các hoạt động chính trong mô hình chuỗi giá trị là: hậu cần đầu vào/ vận hành, hậu cần đầu ra, marketing và bán hàng, và dịch vụ. Các hoạt động hỗ trợ gồm có: cơ sở hạ tầng, quản trị nguồn nhân lực, công nghệ và cung ứng.

**Hình 1: Mô hình Chuỗi giá trị**



Nguồn: Michael Porter (1985)

*Hậu cần đầu vào (Inbound logistics):* các hoạt động quan hệ với nhà cung cấp nhằm tiếp nhận, dự trữ, phân bổ các yếu tố đầu vào cần thiết cho việc tạo ra giá trị tổ chức.

*Chế tạo/ Vận hành (Operations):* tất cả các yếu tố cần thiết để chuyển đổi các yếu tố đầu vào thành sản phẩm/ dịch vụ đầu ra.

*Hậu cần đầu ra (Outbound logistics):* các hoạt động gắn với tập hợp, lưu kho và phân phối sản phẩm đầu ra.

*Tiếp thị và bán hàng (Marketing and sales):* các hoạt động thông tin tới người mua về sản phẩm và dịch vụ, thuyết phục và tạo lợi nhuận để khách hàng ra quyết định mua.

*Dịch vụ (Services):* các hoạt động nhằm đảm bảo khách hàng có thể sử dụng sản phẩm và dịch vụ đúng như cam kết sau khi mua.

*Mua sắm/ cung ứng (Procurement):* việc trang bị cho doanh nghiệp các yếu tố đầu vào hoặc các nguồn lực.

*Quản trị nguồn nhân lực (Human resources management):* các hoạt động liên quan đến tuyển dụng, thuê mướn, đào tạo, phát triển, trả công và (nếu cần) sa thải nhân sự.

*Công nghệ/ kỹ thuật (Technology development):* hoạt động liên quan đến trang thiết bị, phần cứng, phần mềm, quy trình, kiến thức kỹ thuật,... phục vụ quá trình doanh nghiệp chế tạo, chuyển đổi yếu tố đầu vào thành các sản phẩm đầu ra.

*Cơ sở hạ tầng (Infrastructure):* phục vụ các nhu cầu của doanh nghiệp và kết nối các bộ phận với nhau, bao gồm các phòng ban chức năng như kế toán, pháp chế, tài chính, kế hoạch, quan hệ đối ngoại, quản trị chất lượng, quản lý chung.

Mô hình chuỗi giá trị là một công cụ hữu ích để xác định năng lực cốt lõi của một công ty và các hoạt động mà công ty có thể thực hiện để tạo ra lợi thế cạnh tranh về chi phí và sự khác biệt. Mô hình chuỗi giá trị định ra rằng các hoạt động của công ty cần được tách biệt thành các thành phần để thực hiện phân tích.

Tuy nhiên, một số nghiên cứu trước đây về chủ đề này (Gabriel, 2005) lại không tán thành việc áp dụng chuỗi giá trị của Porter trong bối cảnh giáo dục đại học và đề xuất một chuỗi thay thế dành riêng cho giáo dục đại học. Các lý lẽ để bác bỏ có thể kể đến như: một số thành phần của chuỗi giá trị, cụ thể là hậu cần đầu ra và đầu vào, không thể được áp dụng trực tiếp; và bốn đặc điểm cơ bản của ngành dịch vụ làm cho việc áp dụng là không thể. Tuy nhiên, các xu hướng gần đây trong giáo dục đại học cho phép quá trình học tập có thể tách rời thành các hoạt động riêng nhằm có thể cấu hình hình chuỗi giá trị theo mô hình của Porter; và để tìm hiểu các mối liên kết quan trọng giữa các hoạt động này.

Trên thực tế, giáo dục đại học đã vượt khỏi sự trao đổi truyền thống giữa người dạy và người được dạy. Do đó, sẽ là không chính xác nếu chỉ xem xét phần giảng dạy truyền thống (Polese & Monetta, 2006) khi xây dựng mô hình/đề xuất bất kỳ khung lý thuyết nào về giá trị chuỗi trong giáo dục đại học.

Bài viết này trình bày về các xu hướng đang lên trong giáo dục đại học, cũng như việc tách nhóm các hoạt động giáo dục đại học. Đồng thời, trong bài viết cũng nhắc tới chuỗi giá trị truyền thống và chuỗi giá trị được phát triển mở rộng cho giáo dục đại học, cũng như các mối liên kết nội bộ quan trọng giữa cả hai chuỗi để nắm bắt sự thay đổi về mô hình hoạt động trong giáo dục đại học.

### **3. Bối cảnh giáo dục đại học hiện nay và các động lực thúc đẩy tạo giá trị**

Một tổ chức giáo dục hoạt động với tư cách như một thực thể thương mại tự do đang ngày càng trở nên phổ biến và chuyên nghiệp hơn nhờ sáng kiến tư nhân hóa trong giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng (McNay, 1995; Lenington, 1996). Đặc tính “vì lợi nhuận” của các tổ chức thương mại cần được cân nhắc kỹ càng ở mô hình giáo dục đại học này, cụ thể qua các biện pháp kiểm soát chi phí để tối đa hóa giá trị mang lại cho khách hàng (theo nhận thức của khách hàng) và lợi nhuận của tổ chức. Tuy nhiên, những xu hướng sau đây của giáo dục đại học cần được xem xét trước khi đi vào thảo luận về chuỗi giá trị giáo dục đại học sâu hơn.

- Thay đổi mô hình kinh doanh. Sự gia tăng của các cơ sở giáo dục đại học “tự tài trợ” và thậm chí “vì lợi nhuận” cho thấy rằng cuộc chiến giành số lượng sinh viên, nguồn nhân lực có kỹ năng và các khoản tài trợ đang diễn ra ngày càng quyết liệt. Ba mô hình kinh doanh phổ biến và mới nổi hiện nay là trường đại học và ký túc xá vật lý truyền thống (Brick-and-mortar campus), kết hợp giữa đại học truyền thống và không gian mạng (physical and virtual campus) và giáo dục hoàn toàn qua mạng (virtual campus) (Levine, 2001). Các yếu tố thúc đẩy hiệu quả hoạt động trong cả ba mô hình trên đều giống nhau, với mục đích giữ cho dòng tiền luôn được luân chuyển và kiểm soát chi phí. Do đó, chuỗi giá trị ngày càng trở nên quan trọng trong giáo dục đại học bởi sớm muộn, các hoạt động trong các cơ sở đại học cũng cần được phân tích thành các thành phần rời rạc. Điều này là cần thiết để xác định phạm vi hiệu quả chi phí và tiềm năng tạo ra giá trị nhiều hơn (Poon, 2006).

- Sinh viên là khách hàng. Trong giáo dục đại học ngày nay, vai trò truyền thống của người tìm kiếm kiến thức và trợ giúp học thuật đang dần được thay thế bằng vai trò của khách hàng có khả năng thanh toán. Đặc biệt là khách hàng của hệ thống các trường đại học tư nhân, họ muốn có những trải nghiệm giáo dục toàn diện hơn thay vì dạy-học truyền thống (Levine, 2001).

- Nhận thức xác định thứ hạng. Trong thị trường giáo dục toàn cầu, nơi khách hàng và nhà cung cấp dịch vụ có thể bị tách biệt về mặt địa lý, các bảng xếp hạng danh tiếng

cung cấp một hệ quy chiếu toàn cầu về giá trị nội tại của các tổ chức. Các cơ quan xếp hạng tiếp tục theo dõi và thiết lập các tiêu chuẩn cho giá trị do các tổ chức này cung cấp.

- Mở rộng thị trường ra nước ngoài / trực tuyến. Việc phát triển thị trường tích cực ở nước ngoài bằng cách sử dụng các chi nhánh tại nước sở tại hay chiến dịch tiếp thị và phát triển thương hiệu đã làm tăng tầm quan trọng của dịch vụ giáo dục đại học. Ngoài ra, việc thành lập các chương trình học từ xa trực tuyến cũng thúc đẩy quá trình mở rộng thị trường của các cơ sở giáo dục đại học.

- Công nghệ. Công nghệ đã trở thành một công cụ hữu ích hỗ trợ trong các tổ chức học thuật. Trên thực tế, tính tiết kiệm chi phí và các phương thức giáo dục trực tuyến đang nổi lên phần nào đảm bảo rằng các cơ sở giáo dục đại học hoàn toàn có thể tạo ra nhiều chương trình học đa dạng ở cấp học cao như đại học.

Trong bối cảnh của những phát triển này, các hoạt động thúc đẩy giá trị trong giáo dục đại học cần được định nghĩa lại. Dựa trên các xu hướng trên, các yếu tố thúc đẩy giá trị trong giáo dục đại học hiện nay có thể được tóm tắt như sau:

- Tuyển sinh. Việc mở rộng năng lực của các cơ sở giáo dục đại học nhấn mạnh vào việc sử dụng hết công suất các nguồn lực, do đó số lượng sinh viên đăng ký trở thành một yếu tố quan trọng.

- Tài trợ nghiên cứu và xuất bản. Đây đã trở thành thước đo nổi bật nhất về vốn tri thức của một cơ sở giáo dục đại học, đồng thời cũng là yêu cầu tồn tại đối với các cơ sở này trong tương lai.

- Đào tạo giảng viên. Giảng viên được đào tạo về cách quản lý và tạo ra những trải nghiệm hữu ích sinh viên.

- Nghiên cứu các dịch vụ đào tạo và phát triển. Động lực của hoạt động này là hình thành các sáng kiến nghiên cứu của học viện bằng cách đào tạo về các khía cạnh như giám sát hỗ trợ các sinh viên có trình độ cao, đề xuất quỹ tài trợ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu.

- Công nghệ. Công nghệ cho phép sinh viên điều hướng bản thân thông qua các khóa học, tạo ra trải nghiệm học tập linh hoạt, chuẩn bị trước phần lớn các bài đánh giá quá trình học tập cũng như tạo ra các điểm tiếp xúc với sinh viên ngoài lớp học.

- Đánh giá của sinh viên về việc giảng dạy. Những xếp hạng này trên thực tế là xếp hạng mức độ hài lòng của khách hàng. Chúng là một tuyên bố tổng hợp về toàn bộ trải nghiệm của khách hàng với khóa học và giảng viên.

- Khả năng hiển thị. Việc mở rộng thị trường và lượng khách hàng đa dạng đã thúc đẩy các tổ chức giáo dục đại học hướng tới việc xây dựng và khác biệt hóa thương hiệu một cách chủ động. Cựu sinh viên được coi như những đại sứ thương hiệu của nhà trường.

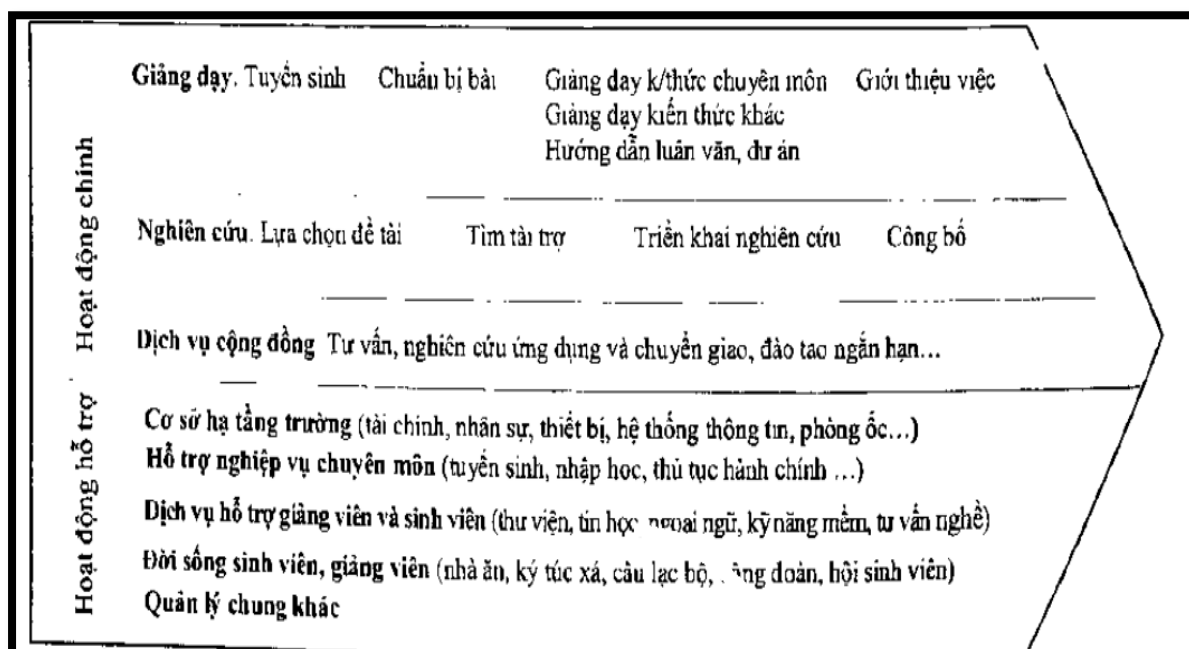


#### 4. Nhóm các hoạt động cấu tạo nên chuỗi giá trị giáo dục đại học và đổi mới chuỗi giá trị trong giáo dục đại học

##### 4.1. Nhóm các hoạt động cấu tạo nên chuỗi giá trị giáo dục đại học

Các đặc tính của ngành dịch vụ là: vô hình, không thể tách rời, không đồng đều và không dự trữ được đang dần được kiểm soát bằng công nghệ. Cụ thể, giáo dục đại học đang dần chuyển từ loại hình dịch vụ có tính tiếp xúc cao, công nghệ thấp sang loại hình dịch vụ dựa trên thiết bị, tiếp xúc tương đối thấp. Hay nói cách khác, với sự thay đổi này, trải nghiệm thực tế (giữa khách hàng (học sinh) và nhân viên tuyến đầu (giáo viên)) có thể không còn là tâm điểm của việc tạo ra giá trị trong giáo dục đại học. Phần tiếp theo đi vào khả năng chia nhỏ dịch vụ giáo dục đại học thành các hoạt động chính và hỗ trợ, đồng thời đề xuất áp dụng và thay đổi một chuỗi giá trị mới cho giáo dục đại học.

**Hình 2: Tổng hợp chuỗi giá trị trong giáo dục đại học**



Nguồn: Groves & cộng sự (1997)

##### **Nhóm các hoạt động chính**

**Hậu cần đầu vào (Inbound logistics):** Hậu cần đầu vào trong trường hợp của ngành giáo dục đại học đề cập đến việc tuyển sinh sinh viên (Radner & Miller, 1970) và việc tuyển dụng nhân viên giảng dạy/ nghiên cứu. Lý thuyết quản lý tồn kho trong giáo dục đại học chính là quản lý tỷ lệ sinh viên - giảng viên phù hợp. Tỷ lệ sinh viên - giảng viên trong giáo dục đại học có thể thay đổi tùy từng trường hợp (số lượng viên sinh viên đang theo học có thể hạn chế nhu cầu về giảng viên và số lượng sinh viên được nhận vào). Tỷ lệ ấy cũng có thể được điều chỉnh bằng biện pháp kiểm kê nhân sự linh hoạt, thuê giảng viên theo hợp đồng, bán thời gian để điều chỉnh năng lực theo nhu cầu. Hay thậm chí là không cần tuyển dụng giảng viên chính thức nếu áp dụng hình thức giáo dục ảo được tùy chỉnh cho từng sinh viên (Duderstadt, 1999).

*Hoạt động chế tạo/ sản xuất (Operations)* trong giáo dục có khác biệt đáng kể so với hoạt động sản xuất truyền thống. Quá trình chuyển đổi từ nguyên liệu thành hàng hóa có thể tìm thấy sự tương đồng với quá trình chuyển đổi một sinh viên/giáo viên/nhà nghiên cứu đương nhiệm thành một nguồn nhân lực có tay nghề cao. Các cơ sở giáo dục đại học ngày nay đang sử dụng công nghệ đột phá (phần mềm sẵn sàng cho mô phỏng, sự phát triển của nội dung ảo) để hiển thị tính hữu hình, khả năng phân tách, kiểm kê và tiêu chuẩn hóa cho quá trình học tập (Noble, 1998; Poon, 2006; Levine, 2001). Giảng viên được coi như một trong nhiều nhà cung cấp nội dung cho khách hàng giáo dục; do đó, kỹ năng và chuyên môn của giảng viên viên (tất cả đều vô hình) đang được đo lường hiệu quả hơn nhằm làm tăng giá trị nhận được của khách hàng. Ngoài ra, việc đánh giá đầu ra của giảng viên (cả giảng dạy và nghiên cứu) đang diễn ra theo phương pháp có hệ thống và có tính định lượng rõ ràng hơn: khối lượng công việc cụ thể, các biện pháp giảng dạy được xác định, giám sát liên tục và cơ chế kiểm tra định kỳ.

*Hậu cần đầu ra (Outbound logistics)* trong bối cảnh giáo dục đại học có thể được hiểu là: khả năng sinh viên nhận được công việc với thu nhập tốt nhất trong thời gian ngắn nhất sau khi tốt nghiệp; khả năng giảng viên khiến quá trình học tập của sinh viên được diễn ra theo cách hiệu quả nhất với thời gian và chi phí thấp nhất; và khả năng các nhà nghiên cứu có công trình được xuất bản trên các tạp chí học thuật tốt nhất, mang lại kết quả nghiên cứu/ thương mại hóa để phát triển danh mục tài sản trí tuệ trong thời gian ngắn với mức chi phí thấp nhất có thể. Nhìn chung, cả ba thành phần nêu trên đều phản ánh đầy đủ và định lượng được giá trị gia tăng.

*Tiếp thị và bán hàng (Marketing and sales)* trong giáo dục đại học, cũng như trong bất kỳ ngành dịch vụ nào, đề cập đến tất cả các hoạt động liên quan đến việc khiến người mua mua sản phẩm. Định nghĩa về người mua ở đây có thể bao gồm bản thân sinh viên, cơ quan tài trợ và người sử dụng lao động. Hoạt động này không có một vai trò xác định trong các cơ sở giáo dục. Các thương hiệu giáo dục truyền thống hiếm khi được tạo ra bằng cách sử dụng quảng cáo trên phương tiện đại chúng, quảng bá một trường đại học như thể đó là một chai nước ngọt. Đội ngũ giảng viên và cựu sinh viên là những nhân tố cốt lõi làm nên thương hiệu của trường; trong một số trường hợp, các tên riêng có giá trị lớn hơn giá trị thương hiệu tổng thể của chính tổ chức đó. Vai trò của tiếp thị và bán hàng trong việc tạo ra các thương hiệu giáo dục và trong việc phục vụ khách hàng giáo dục đang ngày càng có ý nghĩa. Các cơ sở giáo dục đại học đã bắt đầu quảng bá thương hiệu của mình trên báo in và phương tiện điện tử. Ngày tuyển sinh đang được sử dụng để tiếp thị các khóa học và các chương trình học khác nhau. Tiềm năng về lợi nhuận tăng nhờ chi tiêu tiếp thị có thể sớm khiến hoạt động này nhận được sự chú ý hơn từ các cơ sở giáo dục đại học.

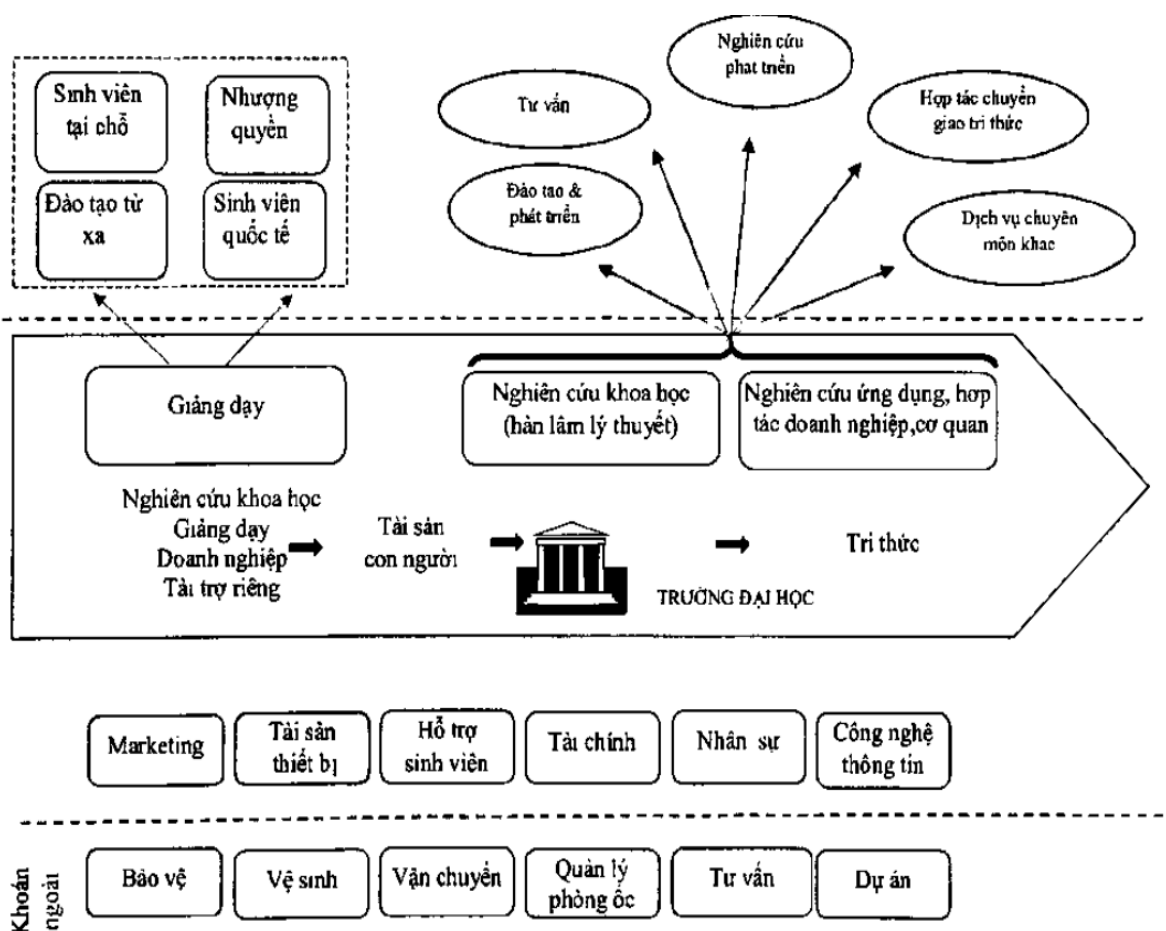
### **Nhóm các hoạt động hỗ trợ**

Bốn hoạt động hỗ trợ trong chuỗi giá trị của Porter cũng có thể được điều chỉnh trong bối cảnh của lĩnh vực dịch vụ. Cụ thể, nguồn nhân lực có thể giúp xác định, tuyển

dụng, đào tạo và phát triển giảng viên/ nhân viên. Công nghệ như một dịch vụ hỗ trợ trong giáo dục có thể giúp phát triển phương pháp sư phạm mới, chương trình giảng dạy, kế hoạch đánh giá, học tập kết hợp,... Mua sắm là một dịch vụ hỗ trợ không đáng kể trong ngành giáo dục, nhưng trong bối cảnh giáo dục đại học, hoạt động này có thể tạo điều kiện thuận lợi cho việc ghi danh sinh viên và thu hút cán bộ học tập/ nghiên cứu có trình độ.

Các hoạt động hỗ trợ hiện nay có thể được phân loại ở hai cấp độ: chính (quan trọng để tạo ra giá trị) và thứ cấp (cho phép nhưng không quan trọng). Trong chuỗi giá trị áp dụng với giáo dục đại học, các nhà nghiên cứu đề xuất một số hoạt động hỗ trợ chính sau: công nghệ (giúp phân phối tài liệu học thuật hiệu quả, sáng tạo và linh hoạt), giảng dạy và học tập (giảng viên làm cho việc học tập của sinh viên trở nên khả thi, tức là làm tăng sự hài lòng của khách hàng) và quản lý học tập (thiết lập giám sát hiệu suất trên các tiêu chí đã thiết lập) (Poon, 2006; Goldsworthy, 2008).

**Hình 3: Mô hình chuỗi giá trị giáo dục đại học qua đổi mới**



*Nguồn: James (2013)*

Có thể thấy trong mô hình sự cụ thể hóa và chi tiết các yếu tố đầu ra theo các loại hình dịch vụ chính và phân đoạn thị trường. Đặc biệt, chúng ta còn quan sát thấy một số xu thế phát triển mới trong giáo dục đại học như mở rộng thị trường (thông qua thu hút tuyển sinh viên quốc tế, hợp tác nhượng quyền, phát triển đào tạo từ xa), đa dạng hóa các

hình thức khai thác và thương mại hóa vốn tri thức của nhà trường (các hình thức kết nối sản phẩm đầu ra từ nghiên cứu tới đơn vị sử dụng). Đồng thời, mô hình cũng cho thấy cách tiếp cận mang tính chuyên môn hóa khi phân biệt các hoạt động hỗ trợ thành hai nhóm, trong đó hoạt động không gắn với năng lực cốt lõi của trường đại học được thuê khoán ngoài.

#### **4.2. Khuyến nghị đổi mới chuỗi giá trị trong giáo dục đại học**

Các cơ sở giáo dục đại học mới nổi, cả "vì lợi nhuận" cũng như "phi lợi nhuận", đang đúc kết lại các mô hình kinh doanh của họ và đánh giá lại các lĩnh vực chính. Mô hình giáo dục đại học truyền thống đang được xem xét kỹ lưỡng về khả năng tạo ra giá trị tương xứng với các tiêu chuẩn hiệu quả hiện nay.

Mô hình của Groves và cộng sự (1997) thể hiện chuỗi giá trị truyền thống trong giáo dục đại học. Năm hoạt động chính và bốn hoạt động hỗ trợ truyền thống được sử dụng để giải thích chuỗi giá trị giáo dục truyền thống. Việc áp dụng chuỗi giá trị của Porter trong các tổ chức truyền thống khá khó khăn vì việc xác định giá trị gia tăng cụ thể phụ thuộc vào các nhóm hoạt động rời rạc. Mô hình giáo dục truyền thống có rất ít phạm vi cho sự khác biệt giữa các hoạt động khác nhau vì phần lớn việc tạo ra giá trị diễn ra thông qua hoạt động dạy - học tại lớp. Ở mô hình này, sinh viên và giảng viên được coi là những đại sứ thương hiệu tốt nhất cho các trường đại học.

Giá trị nội tại do một trường đại học tạo ra rõ ràng không thể chia nhỏ thành các thành phần để phản ánh phạm vi gia tăng. Việc ứng dụng như vậy, mặc dù được đồ thị hóa, nhưng vẫn không đủ tiêu chuẩn cho để phân tích chuỗi giá trị chặt chẽ. Về bản chất, chuỗi giá trị truyền thống trong giáo dục đại học sẽ khó có thể thực hiện với các mô hình giáo dục từ xa hoặc giáo dục kết hợp (cả truyền thống và từ xa). Hình 2 cũng phản ánh các mối liên kết trong chuỗi giá trị truyền thống theo đường mũi tên, tức là kết quả của một bên có thể bị ảnh hưởng đáng kể bởi kết quả của bên kia.

Mô hình của James (2013) đại diện cho chuỗi giá trị được cấu hình lại trong giáo dục đại học theo quan điểm thay đổi được thảo luận ở trên. Sự khác biệt giữa hai mô hình trên cho thấy tầm quan trọng ngày càng tăng của các dịch vụ hỗ trợ, xu hướng dạy và học mới (hình thức từ xa, giảm mức độ tiếp xúc), công nghệ như một yếu tố thúc đẩy và một tác nhân tạo ra lợi thế chi phí và nâng cao hiệu quả. Các hoạt động được xác định không gắn với năng lực cốt lõi của trường đại học có khả năng được thuê ngoài. Giá trị gia tăng ở mỗi giai đoạn có một phép đo cụ thể và sự liên kết giữa các hoạt động có thể được thiết lập ở một mức độ rõ ràng.

Các cơ sở giáo dục đại học có thể xác định các yếu tố thúc đẩy giá trị tùy thuộc vào mô hình kinh doanh (tức là vì lợi nhuận, tự tài trợ hoặc tài trợ bên ngoài). Biên lợi nhuận cho mỗi tổ chức sẽ phụ thuộc vào mô hình áp dụng chuỗi cũng như các động lực tạo ra giá trị đã được xác định. Các mối liên kết nội bộ quan trọng và sự thay đổi mô hình là cần thiết vì rất nhiều mối liên kết được ghi nhận giữa các hoạt động hỗ trợ và các hoạt

động chính. Tiếp thị và bán hàng và hậu cần đầu vào, mua sắm và hậu cần đầu vào, công nghệ và vận hành là một số mối liên kết phát triển trong chuỗi giá trị được đổi mới.

## 5. Kết luận

Bài viết này đã phân tích chuỗi giá trị của Porter và mở rộng ứng dụng chuỗi giá trị trong lĩnh vực giáo dục đại học. Những phản đối đối với việc áp dụng mô hình này vào giáo dục đại học đã được bác bỏ dựa trên những lý do sau: những thay đổi hiện nay của giáo dục đại học, cung và cầu thị trường giáo dục đại học, các mô hình kinh doanh năng động và sự cần thiết tạo giá trị cho các bên liên quan, khách hàng. Đây là tất cả những lý do chính đáng để chứng minh việc áp dụng mô hình chuỗi giá trị trong giáo dục đại học sau khi cân nhắc về tính vô hình, không thể tách rời, không đồng nhất và không thể lưu trữ. Đồng thời, bài viết cũng đề cập đến yêu cầu mở rộng và đổi mới chuỗi giá trị trong giáo dục đại học nhằm điều chỉnh phù hợp với bối cảnh riêng của từng cơ sở.

Tất cả ba hình thức giáo dục đại học (truyền thống, kết hợp, và từ xa) cùng tồn tại ngày nay, mỗi hình thức lại có mô hình kinh doanh độc đáo của riêng mình. Cấu hình của chuỗi giá trị, các động lực giá trị và mức độ liên kết giữa các hoạt động có thể khác nhau giữa ba hình thức giáo dục trên. Tuy nhiên, việc phân tích chuỗi giá trị theo các nội dung của bài viết này sẽ mang tính ứng dụng cao đối với tất cả các tổ chức giáo dục đại học, do yêu cầu cụ thể đối với giáo dục đại học không chỉ là tạo ra giá trị mà còn tối đa hóa lợi ích cho tất cả các bên liên quan và khách hàng.

Bài viết nhằm mục đích đồng hóa những phát triển trong giáo dục đại học và tạo ra bối cảnh phù hợp cho việc áp dụng phân tích chuỗi giá trị của Porter trong lĩnh vực này. Tác giả hy vọng rằng những phân tích này có thể đem đến những gợi ý hữu ích cho lãnh đạo các trường đại học trong việc triển khai các mô hình kinh doanh mới, phù hợp với nhu cầu thị trường, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững lĩnh vực giáo dục đại học.

## Tài liệu tham khảo

1. Groves, R.E.V, Pendlebury, M.W., & Stiles, D.R. (1997), "A critical appreciation of the uses for strategic management thinking, systems and techniques in British Universities", *Financial Accountability & Management*, 13 (4), 293 - 312, retrieved on July 20" 2015, from <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0408.00040>.
2. Makkar, U., Gabriel, E.O. & Tripathi, S.K. (2008) "Value chain for higher education sector case studies of India and Tanzania", *Journal of Services Research*, Special Issue, February.
3. James D. J, (2013), *Marketing Post-1992 Universities in the Knowledge Economy A Value Chain Approach*, University of Hertfordshire, UK.
4. Hutaibat K.A, (2011), "Value Chain for Strategic Management Accounting in

Higher Education”, *International Journal of Business and Management*, 6 (11), pp. 206-218, retrieved on July 20<sup>th</sup> 2015, from <http://www.ccsenet.org/ijbm>.

5. Virendra Pathak, Kavita Pathak (2010), “Reconfiguring the higher education value chain”, British Educational Leadership, Management & Administration Society, from [sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav](http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav).

6. UNESCO (2019), *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*, UNESCO Report Prepared for the World Conference on Higher Education. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001831/183168e.pdf> (accessed 1 September 2019).

7. Trần Thọ Đạt, Doãn Hoàng Minh, (2016), “Đại học theo mô hình doanh nghiệp và khả năng áp dụng tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 233, tháng 11 năm 2016, tr. 10-19.

# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CÁ NHÂN TRONG MÔ HÌNH “CÔNG DÂN HỌC TẬP” NHÂN TỐ QUAN TRỌNG ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

GVC.TS. Nguyễn Thị Thu Hương\*

## Tóm tắt:

Mô hình công dân học tập hiện nay trên thế giới đều nhấn mạnh tầm quan trọng, vai trò và sự tham gia của trường đại học để triển khai mô hình này hiệu quả. Các tiêu chí công dân học tập gồm tiêu chí về năng lực và phẩm chất, trong đó tiêu chí về năng lực gồm: năng lực cá nhân (kỹ năng mềm); năng lực sử dụng các công cụ phục vụ quá trình lao động của bản thân; năng lực chuyên môn vượt trội đối với đồng nghiệp trong đơn vị, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao; năng lực thực hiện và giải quyết các quan hệ xã hội. Trong bài viết này, tác giả tập trung vào việc phát triển năng lực cá nhân (kỹ năng mềm), là tiêu chí mà các trường đại học cần chú trọng nâng cao hiệu quả của giáo dục đại học, đặc biệt trong việc áp dụng công nghệ 4.0.

Giáo dục công nghệ 4.0 được hiểu là một hệ sinh thái mà ở đó “mọi người có thể cùng dạy học ở mọi nơi, mọi lúc với các thiết bị kết nối để tạo ra việc học tập được cá thể hóa” (theo Johnson Ong Chee Bin, chuyên gia của tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục của mạng lưới các trường đại học ở khu vực Đông Nam Á AUN-QA). Để nâng cao hiệu quả của giáo dục đại học, phát triển các năng lực và phẩm chất trong mô hình “công dân học tập” là một trong những giải pháp quan trọng mà các trường đại học cần chú trọng trong thời gian tới.

**Từ khóa:** giáo dục đại học, năng lực, kỹ năng mềm

## 1. Sự cần thiết phát triển năng lực cá nhân trong trường đại học

Hình thức đại học nói chung và đại học trực tuyến nói riêng là một cách tiếp cận mới, lợi dụng tối đa những lợi thế mà internet mang lại để tạo nên sự thay đổi cho các trường đại học hiện nay. Công nghệ 4.0 phát triển tạo ra cơ hội “mọi người có thể cùng dạy học ở mọi nơi, mọi lúc với các thiết bị kết nối...”. Tuy nhiên, nếu người dạy và người học không có các kỹ năng cần thiết để tiếp cận các công nghệ hiện đại này thì việc áp dụng giáo dục công nghệ 4.0 sẽ khó đạt được hiệu quả của nó.

Thực tế cho thấy, nếu các trường đại học không kịp thời có chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thì chúng ta sẽ bị đào thải khỏi guồng máy của kỷ nguyên số, vạn vật kết nối với nhau và con người kết nối với vạn vật. Theo đánh giá của Ngân

---

\* Khoa Kinh tế - Trường Đại học Mở Hà Nội

hàng thế giới, năm 2019, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam và năng lực cạnh tranh của Việt Nam xếp thứ 73/133 quốc gia được xếp hạng [1]. Trong các tiêu chí công dân học tập, tiêu chí của nhóm năng lực cá nhân (kỹ năng mềm) gồm các năng lực cụ thể sau: năng lực tự học thông qua các hình thức học tập; năng lực xử lý các vấn đề đặt ra trong cuộc sống hàng ngày và năng lực nhận diện phán đoán xu hướng các vấn đề liên quan; năng lực sáng tạo; năng lực tư duy phản biện; năng lực quản lý thời gian của bản thân một cách hiệu quả và biết tự đánh giá bản thân để kịp thời bổ sung năng lực còn thiếu hụt; năng lực thích nghi với môi trường mới.

## **2. Thực tiễn về nhóm năng lực cá nhân của sinh viên khối kinh tế**

Nghiên cứu về nhóm năng lực cá nhân của sinh viên khối kinh tế được tham khảo dựa trên kết quả khảo sát tại khoa Kinh tế, trường Đại học Mở Hà Nội. Nhận thức được tầm quan trọng của năng lực cá nhân (phát triển các kỹ năng mềm), khoa Kinh tế đã cập nhật và đưa nội dung Kỹ năng nghề nghiệp vào chương trình đào tạo của mình. Đến nay, chương trình Kỹ năng nghề nghiệp đã tổ chức được khóa học thứ 3 (dành cho sinh viên năm thứ 2 trở đi). Khảo sát này được thực hiện đối với sinh viên năm thứ 2, với tổng số 452 sinh viên (ngành Kế toán: 220 sinh viên và ngành Quản trị kinh doanh: 232 sinh viên). Các nhóm kỹ năng được đào tạo cũng bám sát các kỹ năng mềm, thuộc tiêu chí đánh giá trong mô hình công dân học tập.

### **2.1. Năng lực tự học thông qua các hình thức học tập**

Năng lực tự học được hiểu là một thuộc tính kỹ năng rất phức hợp, bao gồm các kỹ năng và kỹ xảo, cần gắn với động cơ và thói quen tương ứng, giúp người học có thể đáp ứng được những yêu cầu mà công việc đặt ra. Năng lực tự học còn là sự bao hàm cả cách học, kỹ năng và nội dung học tập, là sự tích hợp tổng thể cách học và kỹ năng tác động đến nội dung trong các tình huống khác nhau [4]. Bản chất của học tập ở đại học là mang tính nghiên cứu, được thực hiện chủ yếu qua tự học. Đặc biệt, học tập theo học chế tín chỉ đặt ra yêu cầu rất cao đối với người học (trong học chế tín chỉ quy định 1 giờ học tín chỉ trên lớp, cần 2 giờ tự học). Điều đó đòi hỏi sinh viên phải làm chủ được thời gian, trong đó thời gian cho tự học là chủ yếu. Tự học, tự nghiên cứu để tích lũy kiến thức, rèn luyện các kỹ năng học tập, kỹ năng thí nghiệm, kỹ năng thực hành nghề nghiệp là những yêu cầu quan trọng và hết sức cần thiết đối với sinh viên. Sinh viên khoa Kinh tế phát triển năng lực tự học thông qua việc nghiên cứu bài học, làm bài tập lớn, bài tiểu luận, bài kiểm tra tại lớp và các yêu cầu nghiên cứu khác do giảng viên yêu cầu.

Mục tiêu quan trọng nhất của việc dạy học đại học là dạy cách học cho sinh viên, trang bị phương pháp và kỹ năng cơ bản để tăng cường khả năng tự học, học tập suốt đời. Nhờ vào phương pháp tự học, tự nghiên cứu, sinh viên sau khi ra trường sẽ có đủ khả năng để tự làm giàu vốn tri thức của mình, phục vụ tốt hơn cho hoạt động thực tiễn. Năng lực tự học của sinh viên trong khoa thể hiện: (1) Xác định được nhiệm vụ học tập dựa trên kết quả đã đạt được, biết đặt mục tiêu học tập chi tiết; (2) Đánh giá và điều



.chính được kế hoạch học tập, hình thành cách học riêng của bản thân, tìm kiếm và lựa chọn được nguồn tài liệu phù hợp với mục đích, nhiệm vụ học tập khác nhau; (3) Tự nhận ra và điều chỉnh được những hạn chế của bản thân trong quá trình học tập, biết tự điều chỉnh lại cách học; (4) Biết thường xuyên tu dưỡng theo mục tiêu phấn đấu của cá nhân. (4) Biết rèn luyện, khắc phục những hạn chế của bản thân.

## **2.2. Năng lực xử lý các vấn đề đặt ra trong cuộc sống hàng ngày và năng lực nhận diện phán đoán xu hướng các vấn đề liên quan**

Trong công việc hay học tập hàng ngày, có rất nhiều vấn đề sinh viên phải đối mặt và giải quyết. Có những sinh viên tìm ra được ngay vấn đề và giải quyết suôn sẻ, nhanh chóng, nhưng cũng có không ít trường hợp loay hoay tìm cách giải quyết vấn đề. Sự khác biệt này chính là do kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng này sẽ giúp sinh viên có thể đạt hiệu quả trong học tập. Năng lực giải quyết vấn đề là năng lực có thể giải quyết vấn đề sau khi đã nắm bắt được chính xác tình hình sự việc được cho là vấn đề, suy nghĩ phương án giải quyết làm thế nào để giải quyết được vấn đề đó và hành động.

**Bảng 1. Thống kê về năng lực xử lý các vấn đề đặt ra trong cuộc sống hàng ngày**

| <b>TT</b> | <b>Kỹ năng cụ thể</b>                    | <b>Tỷ lệ đạt được</b> |
|-----------|--|-----------------------|
| 1         | Nhìn nhận, đối diện và vượt qua thất bại | 60%                   |
| 2         | Giải quyết xung đột, mâu thuẫn           | 55%                   |
| 3         | Giải quyết vấn đề                        | 56%                   |
| 4         | Nhận biết cảm xúc                        | 64%                   |
| 5         | Quản lý cảm xúc                          | 60%                   |
| 6         | Làm chủ cảm xúc                          | 60%                   |

Bảng trên cho thấy, khả năng “giải quyết vấn đề”, “giải quyết xung đột, mâu thuẫn” của sinh viên khá thấp (đạt khoảng 55%). Do đó, việc phát triển năng lực này trong thời gian tới là rất cần thiết trong quá trình học tập và trong cuộc sống của sinh viên.

## **2.3. Năng lực sáng tạo**

Năng lực sáng tạo là khả năng tạo ra những cái mới hoặc giải quyết vấn đề một cách mới mẻ của con người [3]. Như vậy, năng lực sáng tạo chính là khả năng huy động vốn kiến thức, kỹ năng và thái độ, tư duy để tạo ra ý tưởng, giải pháp, sản phẩm mới có giá trị với con người.

Thực trạng cho thấy, tại một số trường, giáo viên chưa quan tâm đúng mức việc rèn luyện năng lực sáng tạo cho sinh viên, đôi khi còn áp đặt kiến thức. Hay bên cạnh đó, một số sinh viên còn thụ động trong việc học tập, nghiên cứu, chưa hứng thú trong tư duy, gợi mở ý kiến.

**Bảng 2. Thống kê về năng lực sáng tạo**

| TT | Kỹ năng cụ thể                                 | Tỷ lệ đạt được |
|----|--|----------------|
| 1  | Thấu hiểu khởi nghiệp                          | 47%            |
| 2  | Xây dựng ý tưởng và quản trị dự án khởi nghiệp | 43%            |
| 3  | Làm việc nhóm                                  | 58%            |
| 4  | Ra quyết định                                  | 53%            |
| 5  | Tư duy lãnh đạo                                | 52%            |
| 6  | Tư duy sáng tạo                                | 50%            |

Đối với sinh viên ngành kinh tế, năng lực sáng tạo được thể hiện thông qua các câu hỏi về kỹ năng cụ thể ở bảng 2. Bảng trên cho thấy, năng lực sáng tạo của sinh viên chưa cao, trong đó kỹ năng về “Xây dựng ý tưởng...” chỉ đạt 43%.

#### **2.4. Năng lực tư duy phản biện**

Tư duy phản biện là quan sát, diễn giải, phân tích, suy luận, đánh giá, giải thích, và tri nhận tổng hợp. Năng lực tư duy phản biện có ảnh hưởng mang tính quyết định lên hiệu quả của các hoạt động giáo dục, kết quả học tập của sinh viên, của giảng viên và các nhà nghiên cứu trong môi trường giáo dục mang tính toàn cầu.

Đối với sinh viên, để hình thành năng lực tư duy phản biện phục vụ quá trình học tập, sinh viên được trang bị các kiến thức như: (1) Xác định được những vấn đề quan trọng, những vấn đề còn tranh cãi; (2) Biết phân tích, diễn giải, đánh giá chất lượng thông tin thu được từ đối tượng; (3) Biết suy xét những quan điểm khác nhau, biết đánh giá các giả thuyết, các giải pháp khác nhau và đưa ra được lập luận, quan điểm của riêng mình. Như vậy, kết quả cuối cùng của tư duy phản biện là đưa ra một lời nhận định của riêng cá nhân về vấn đề nào đó, và đó chính là cơ sở để hình thành năng lực tư duy độc lập.

**Bảng 3. Thống kê về năng lực tư duy phản biện**

| TT | Kỹ năng cụ thể                         | Tỷ lệ đạt được |
|----|--|----------------|
| 1  | Thuyết trình                           | 46%            |
| 2  | Khả năng phản biện                     | 50%            |
| 3  | Tư duy tích cực                        | 60%            |
| 4  | Đàm phán và thương lượng               | 53%            |
| 5  | Giao tiếp, ứng xử                      | 54%            |
| 6  | Nói lời đề nghị và từ chối lời đề nghị | 52%            |

Với tư duy phản biện, sinh viên sẽ phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân trong học tập nhằm bảo đảm chất lượng và hiệu quả giáo dục đại học. Các câu hỏi thể hiện tư duy phản biện trong bảng 3 sẽ biết tình hình thực tế tại khoa. Từ đó, chương trình sẽ xây dựng để giúp sinh viên có cái nhìn tích cực, tránh cái sai, cái lạc hậu để hướng đến cái mới, tiến bộ hơn, tốt hơn; cũng như luôn có tính chủ động trong phân tích, suy luận và đánh giá vấn đề một cách sáng tạo. Tuy nhiên, trong các kỹ năng trên, kỹ năng thuyết trình còn nhiều hạn chế, đó cũng là thực trạng chung của sinh viên hiện nay.

### **2.5. Năng lực quản lý thời gian của bản thân một cách hiệu quả**

Đối với sinh viên, kỹ năng này có ý nghĩa đặt biệt quan trọng trong học tập, thi cử cũng như các công việc khác dễ dàng hơn. Các công cụ hỗ trợ hiện nay đang áp dụng để sinh viên có thông tin, kế hoạch học tập cụ thể là thông qua hệ thống LMS (trang học trực tuyến của trường). Quản lý thời gian hiệu quả cũng là cách quản lý bản thân cũng như quản lý tài chính hiệu quả.

Bên cạnh đó, một bảng kế hoạch cá nhân hàng ngày, hàng tuần và hàng tháng chính là giải pháp đầu tiên giúp các bạn sinh viên cải thiện **kỹ năng quản lý thời gian** của mình. Nhưng thực tế cho thấy, việc lập bảng kế hoạch quản lý thời gian chưa được sinh viên thực hiện thường xuyên, tỷ lệ đạt được chưa cao dựa theo số liệu khảo sát dưới đây:

**Bảng 4. Thống kê về năng lực quản lý thời gian của bản thân**

| <b>TT</b> | <b>Kỹ năng cụ thể</b> | <b>Tỷ lệ đạt được</b> |
|-----------|-----------------------|-----------------------|
| 1         | Nhận thức bản thân    | 67%                   |
| 2         | Xác định mục tiêu     | 57%                   |
| 3         | Quản lý bản thân      | 57%                   |
| 4         | Quản lý thời gian     | 49%                   |
| 5         | Quản lý tài chính     | 56%                   |
| 6         | Xác định tầm nhìn     | 53%                   |

### **2.6. Năng lực thích nghi với môi trường mới thể hiện:**

Khả năng ứng dụng công nghệ vào thực tiễn, khả năng sử dụng ngoại ngữ và kinh nghiệm làm việc, tham gia công tác Đoàn TN/Hội SV... Những khả năng trên không chỉ giúp sinh viên thích nghi với môi trường học đường và còn giúp sinh viên thích nghi với công việc sau này của mình. Khả năng thích nghi với học đường và môi trường công việc mới là cơ chế chọn lọc những nhà kinh tế có tố chất thành công.

**Bảng 5. Thống kê về năng lực thích nghi với môi trường**

| TT | Kỹ năng cụ thể                      | Tỷ lệ đạt được |
|----|-------------------------------------|----------------|
| 1  | Thích nghi môi trường mới           | 63%            |
| 2  | Làm việc ở môi trường chuyên nghiệp | 55%            |

Khả năng thích nghi nhanh chóng với môi trường của sinh viên đạt được cao hơn so với các năng lực nêu trên, tuy nhiên tỷ lệ này cần nâng cao hơn nữa để sinh viên có thể tự tin khi ra trường và tìm công việc tương lai cho mình.

### **3. Kết luận và thảo luận một số giải pháp về phát triển nhóm năng lực cá nhân của sinh viên**

Dựa trên thực trạng nêu trên, tác giả đề xuất và thảo luận một số giải pháp về phát triển nhóm năng lực cá nhân của sinh viên như sau:

#### ***3.1. Biện pháp phát triển năng lực tự học thông qua các hình thức học tập, cụ thể như sau:***

(1) Tổ chức cho sinh viên làm việc theo nhóm kết hợp với thảo luận trong giờ học. Đây là biện pháp nhằm bảo đảm cho quá trình học tập diễn ra tích cực và hiệu quả, rèn luyện kỹ năng làm việc. Như vậy, cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa phương pháp dạy học của giảng viên và phương pháp tự học của sinh viên; (2) Hướng dẫn sinh viên cách xây dựng kế hoạch học tập; (3) Hướng dẫn sinh viên cách tự đọc giáo trình, tài liệu tham khảo (gồm các cách đọc như: đọc lướt qua nhằm khái quát những khái niệm ban đầu và nội dung trong cuốn sách, đọc có trọng điểm hay đọc từng phần, đọc toàn bộ nhưng không nghiên cứu sâu, đọc kỹ và nghiên cứu sâu nội dung).

#### ***3.2. Để phát triển năng lực xử lý các vấn đề đặt ra trong cuộc sống hàng ngày, năng lực nhận diện phán đoán xu hướng các vấn đề liên quan, sinh viên cần tập trung các giải pháp sau:***

(1) **Tìm ra vấn đề nằm ở đâu** (cần phải nhận thức được chính xác vấn đề xảy ra ở đâu); (2) **Phân tích vấn đề, xác định cái gì là nguyên nhân**; (3) **Dựa trên nguyên nhân đưa ra phương án giải quyết hiệu quả** (tùy vào nguyên nhân mà nội dung phương án giải quyết sẽ khác nhau).

#### ***3.3. Năng lực sáng tạo là giải pháp gặp nhiều khó khăn khi thực hiện:***

Đổi mới phương pháp dạy học cho sinh viên theo hướng tự học cũng là giải pháp để phát triển năng lực sáng tạo của sinh viên. Bên cạnh đó, để phát triển được năng lực sáng tạo, đòi hỏi giáo viên phải khuyến khích học sinh dám tìm tòi, khám phá để đưa ra những quan điểm, ý tưởng mới và cách giải quyết mới.

#### ***3.4. Năng lực tư duy phản biện cần thực hiện, rèn luyện theo một số phương pháp sau:***

Giảng viên dẫn dắt sinh viên đặt câu hỏi theo lối tư duy phản biện (kỹ thuật đặt câu hỏi tư duy “5W-1H” là kỹ thuật được sử dụng rộng rãi và dễ dàng nhất); Khuyến khích, tạo điều kiện cho sinh viên thường xuyên động não; Phương pháp này được thể hiện qua các hoạt động thảo luận, làm việc nhóm...; Lựa chọn và thường xuyên sử dụng các phương pháp, kỹ thuật dạy học; Giảng viên cần tôn trọng ý kiến, tạo điều kiện và khuyến khích sinh viên tích cực tham gia giải quyết vấn đề, từng bước tạo cho họ thói quen lập luận chặt chẽ, có căn cứ.

### **3.5. Sinh viên nên cần phát triển năng lực quản lý thời gian của bản thân một cách hiệu quả theo các nội dung sau:**

Xác định mục tiêu; liệt kê những công việc cần phải làm trong năm học hoặc theo từng tháng; sắp xếp việc học, nghiên cứu theo thứ tự ưu tiên; tổng kết lại công việc; tính kỷ luật và thói quen; lên thời gian cụ thể cho việc học; sắp xếp góc học tập khoa học.

*Như vậy, phát triển các kỹ năng nêu trên trong các trường đại học nói chung sẽ giúp sinh viên trở thành “công dân học tập thời kỳ cách mạng số”, học ở thực tế, học thường xuyên, học suốt đời..., thực hiện theo đúng Nghị quyết số 29-NQ/TW với mục tiêu “Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời (đối với giáo dục phổ thông); bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học (đối với giáo dục đại học)”.*

---

### **Tài liệu tham khảo**

1. GS.TS. Nguyễn Thị Doan, *Cần đổi mới nhận thức về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo tiêu chí “công dân học tập”*, Nxb Hà Nội (2020).
2. Huỳnh Văn Sơn (2009), *Giáo trình Tâm lý học sáng tạo*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
3. Thái Duy Tuyên (2008), *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*, Nxb Giáo dục.
4. Nguyễn Cảnh Toàn (2001), *Học và dạy cách học*, Nxb Giáo dục.

# TỰ CHỦ ĐẠI HỌC - GIẢI PHÁP CỐT LÕI NHẪM THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM

TS. Đào Thanh Bình\*

## Tóm tắt:

*Phát triển giáo dục nói chung và giáo dục đại học (GDDH) nói riêng luôn được coi là lĩnh vực trọng tâm, được ưu tiên trong chính sách phát triển kinh tế, xã hội của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tại Việt Nam, trong những năm qua, hệ thống chính sách phát triển GDDH đã luôn được sửa đổi, bổ sung và từng bước hoàn thiện và gần đây nhất là Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (2018) đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng, thúc đẩy tự chủ đại học, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, thực hiện tốt công tác quản lý và đổi mới quản trị cơ sở GDDH. Theo đó, các cơ sở GDDH đã dần được trao quyền tự chủ, từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tăng tính gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu lao động của thị trường, yêu cầu ngày càng cao của các đơn vị sử dụng lao động. Bài viết dưới đây tập trung phân tích những điểm mới trong chính sách phát triển GDDH tại Việt Nam cũng như thực trạng thực hiện cơ chế tự chủ đại học, một nội dung cốt lõi của chính sách phát triển đại học tại các trường đại học công lập hiện nay. Từ đó, đề xuất một số khuyến nghị giúp các cơ sở GDDH xây dựng được chiến lược phát triển phù hợp với điều kiện của mình và Nhà nước tạo điều kiện cần thiết để thực thi chiến lược phát triển giáo dục đại học Việt Nam trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** Giáo dục đại học (GDDH), Luật GDDH, Phát triển GDDH, Tự chủ đại học

## 1. Đặt vấn đề

Qua 05 năm thực hiện Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13 (sau đây gọi tắt là Luật GDDH 2012) đã góp phần tạo ra nhiều chuyển biến tích cực trong hệ thống giáo dục nói chung và GDDH nói riêng, thúc đẩy quá trình phát triển của GDDH Việt Nam thời kỳ phát triển và hội nhập quốc tế. Những vấn đề cốt lõi nhằm phát triển hệ thống GDDH đã được đặt ra trong Luật GDDH 2012, đó là:

- Xác định **mục tiêu** “Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học, công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế (Điều 5)”;

- Bước đầu thiết lập đổi mới quản lý nhà nước để thực hiện **tự chủ đại học** thông qua các quy định khung để hình thành tổ chức, cơ cấu của cơ sở GDDH.

Như vậy, Luật GDDH năm 2012, đầu tiên, đã chính thức đề cập đến vấn đề tự

---

\* Viện Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội

chủ đại học, tuy nhiên lại chưa quy định rõ về quyền tự chủ đại học và quản trị đại học. Về quản trị đại học, mặc dù Hội đồng trường là thiết chế quản trị đại học quan trọng nhưng chưa được quy định rõ ràng về thành phần, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của HĐT trong trường đại học công lập nên trên thực tế khái niệm HĐT còn mang tính hình thức, HĐT chưa có thực quyền trong quyết định nhân sự hiệu trưởng và các vấn đề quan trọng của trường. Quyền tự chủ trong hoạt động chuyên môn (đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế...) của các cơ sở GDĐH còn bị hạn chế, chưa phát huy được năng lực chủ động, sáng tạo của cơ sở GDĐH và đội ngũ các nhà khoa học trong công tác đào tạo, khoa học và công nghệ để đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao (MOET, 2018) [1]; Mô hình quản lý nhà nước đối với GDĐH còn nhiều điểm chưa phù hợp với điều kiện tự chủ đại học; Các quy định về tài chính, tài sản đã không hoàn toàn phù hợp với chủ trương thực hiện tự chủ đại học; chưa quy định quyền liên doanh, liên kết, hình thành doanh nghiệp để ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học của cơ sở GDĐH; Cơ chế phân bổ ngân sách cho cơ sở GDĐH còn mang tính bình quân giữa các trường đại học công lập, chưa gắn với tiêu chí phản ánh chất lượng và kết quả đầu ra nên chưa phát huy được tính cạnh tranh giữa các cơ sở GDĐH [2].

Ngày 19/11/2018, Quốc hội đã thông qua Luật số 34/2018/QH14 (sau đây gọi tắt là Luật GDĐH 2018) sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 có hiệu lực từ ngày 01/7/2019, bao gồm trên 40 điểm/mục sửa đổi, bổ sung các Điều, khoản, một số khái niệm và quy định theo hướng: (a) Đồng bộ cơ chế tự chủ; (b) Đổi mới cơ chế quản trị đại học theo hướng nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học trong điều kiện tự chủ đại học, giảm dần sự can thiệp trực tiếp của cơ quan quản lý nhà nước đối với các cơ sở GDĐH; (c) mở rộng tự chủ về học thuật và tổ chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng đào tạo; (d) hội nhập quốc tế [3].

Luật thể hiện rõ chủ trương, chính sách của nhà nước, tạo cơ sở pháp lý quan trọng thúc đẩy thực hiện tự chủ đại học, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, nâng cao chất lượng GDĐH, bảo đảm sự hội nhập quốc tế, đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; quy định rõ hệ thống cơ sở GDĐH gồm đại học và trường đại học, tiệm cận với xu hướng phát triển của GDĐH thế giới, phù hợp với thực tiễn ở Việt Nam, khắc phục một số vấn đề bất cập và đảm bảo ổn định hệ thống để phát triển. Việc nghiên cứu và thi hành Luật GDĐH 2018 có tầm quan trọng, đem lại những thách thức và cơ hội cho sự phát triển đối với mỗi trường đại học nói chung và toàn bộ hệ thống GDĐH nói riêng.

Trên cơ sở phân tích đánh giá những thay đổi trong Điều 12 của Luật GDĐH 2012 và Luật GDĐH 2018, trong đó có đối chiếu sự phù hợp về bối cảnh, mục tiêu, nội dung độ bao hàm hệ thống và sự quan tâm của các trường đại học công lập khi triển khai tự chủ, đánh giá mức độ thực hiện hiện nay và đề xuất một số khuyến nghị chính sách dựa trên bối cảnh thực tế của các trường khi triển khai tự chủ - một giải pháp cốt lõi nhằm thực thi chính sách phát triển GDĐH tại Việt Nam giai đoạn hiện nay.

## 2. Một số thay đổi trong nội dung chính sách phát triển Giáo dục Đại học của Việt Nam

Thay đổi đầu tiên có tính chi phối toàn bộ Luật GDDH là ngay trong điều khoản đầu tiên quy định đối tượng áp dụng, theo đó khái niệm “*giáo dục đại học*” chỉ còn bao hàm “*cơ sở giáo dục đại học, tổ chức và cá nhân có liên quan đến giáo dục đại học*” và “*Cơ sở giáo dục đại học là cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện chức năng đào tạo các trình độ của giáo dục đại học, hoạt động khoa học và công nghệ, phục vụ cộng đồng*”. Hệ thống các trường cao đẳng nghề nghiệp không còn nằm trong đối tượng áp dụng của Luật GDDH, mà là đối tượng của Luật 74/2014/QH13 về Giáo dục Nghề nghiệp và chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội kể từ 1 tháng 1 năm 2017 [4].

Nội dung cơ bản của chính sách phát triển GDDH của Việt Nam được tóm tắt trong bảng sau đây (Bảng 1).

**Bảng 1. Những nội dung cơ bản trong Chính sách Nhà nước về phát triển giáo dục đại học trong Luật GDDH năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung Luật GDDH năm 2018**

| <p><b>Điều 12 (Luật GDDH 2012):</b> Gồm có 8 nội dung chính của chính sách Nhà nước về phát triển giáo dục đại học, cụ thể như sau:</p>   | <p><b>Điều 12 (Luật GDDH 2018):</b> Gồm có 9 nội dung chính của chính sách Nhà nước về phát triển giáo dục đại học, cụ thể như sau:</p>   |
|---|---|
| <p>1. Phát triển giáo dục đại học để đào tạo nhân lực có trình độ và chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.</p> <p>2. Tăng ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục đại học; đầu tư có trọng điểm để hình thành một số cơ sở giáo dục đại học chất lượng cao, theo định hướng nghiên cứu thuộc lĩnh vực khoa học cơ bản, các ngành công nghệ cao và ngành kinh tế - xã hội then chốt đạt trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới.</p> <p>3. Thực hiện xã hội hóa giáo dục đại học; ưu tiên về đất đai, thuế, tín dụng, đào tạo cán bộ để khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học tư thục và cơ sở giáo dục đại học có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động không vì lợi nhuận; ưu tiên cho phép thành lập cơ sở giáo dục đại học tư thục có vốn đầu tư lớn, bảo đảm các điều kiện thành lập theo quy định của pháp luật; cấm lợi dụng các hoạt động giáo dục đại học vì mục đích vụ lợi.</p> | <p>1. Phát triển giáo dục đại học để đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.</p> <p>2. Phân bổ ngân sách và nguồn lực cho giáo dục đại học theo nguyên tắc cạnh tranh, bình đẳng, hiệu quả thông qua chi đầu tư, chi nghiên cứu phát triển, đặt hàng nghiên cứu và đào tạo, học bổng, tín dụng sinh viên và hình thức khác. Ưu tiên, ưu đãi về đất đai, thuế, tín dụng và chính sách khác để phát triển giáo dục đại học.</p> <p>3. Ưu tiên đầu tư phát triển một số cơ sở giáo dục đại học, ngành đào tạo mang tầm khu vực, quốc tế và cơ sở đào tạo giáo viên chất lượng cao; phát triển một số ngành đặc thù, cơ sở giáo dục đại học có đủ năng lực để thực hiện nhiệm vụ chiến lược quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước.</p> <p>Khuyến khích quá trình sắp xếp, sáp nhập các trường đại học thành đại học lớn; ứng dụng công nghệ trong giáo dục đại học.</p> |



|  |   |
|--|---|
| <p>4. Gắn đào tạo với nghiên cứu và triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ; đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học với tổ chức nghiên cứu khoa học và với doanh nghiệp.</p> <p>5. Nhà nước đặt hàng và bảo đảm kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ đối với cơ sở giáo dục đại học có tiềm lực mạnh về khoa học và công nghệ.</p> <p>6. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền và trách nhiệm tiếp nhận, tạo điều kiện để người học, giảng viên thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.</p> <p>7. Có chế độ thu hút, sử dụng và đãi ngộ thích hợp để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ và chức danh phó giáo sư, giáo sư của các cơ sở giáo dục đại học.</p> <p>8. Thực hiện chính sách ưu tiên đối với đối tượng được hưởng chính sách xã hội, đối tượng ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và đối tượng theo học các ngành đặc thù đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục đại học.</p> | <p>4. Thực hiện xã hội hóa giáo dục đại học, khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục đại học tư thục; ưu tiên cơ sở giáo dục đại học tư thục hoạt động không vì lợi nhuận; có chính sách ưu đãi đối với tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đầu tư vào hoạt động giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ tại cơ sở giáo dục đại học; có chính sách miễn, giảm thuế đối với tài sản hiến tặng, hỗ trợ cho giáo dục đại học, cấp học bổng và tham gia chương trình tín dụng sinh viên.</p> <p>5. Có chính sách đồng bộ để bảo đảm quyền tự chủ của cơ sở giáo dục đại học gắn liền với trách nhiệm giải trình.</p> <p>6. Gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của thị trường, nghiên cứu triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ; đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp, tổ chức khoa học và công nghệ; có chính sách ưu đãi về thuế cho các sản phẩm khoa học và công nghệ của cơ sở giáo dục đại học; khuyến khích cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tiếp nhận, tạo điều kiện để người học và giảng viên thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.</p> <p>7. Thu hút, sử dụng và đãi ngộ thích hợp để nâng cao chất lượng giảng viên; chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ, giáo sư đầu ngành trong cơ sở giáo dục đại học.</p> <p>8. Ưu tiên đối với người được hưởng chính sách xã hội, đồng bào dân tộc thiểu số, người ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, người học ngành đặc thù đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục đại học.</p> <p>9. Khuyến khích, đẩy mạnh hợp tác và hội nhập quốc tế nhằm phát triển giáo dục đại học Việt Nam ngang tầm khu vực và thế giới.</p> |
|--|---|

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

Nghiên cứu và so sánh nội dung Điều 12 được sửa đổi bổ sung theo Luật GDĐH 2018 so với trong Luật GDĐH 2012 trong bảng 1, có thể thấy sự khác biệt trong chính sách phát triển GDĐH. Kết quả đối sánh những khác biệt này được thể hiện trong bảng sau (Bảng 2).

**Bảng 2. So sánh nội dung Điều 12 về Chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục đại học trong Luật GDĐH 2012 và Điều 12 trong Luật sửa đổi bổ sung GDĐH 2018**

| TT | Nội dung cụ thể của chính sách được so sánh   | Luật GDĐH năm 2012   | Luật sửa đổi Luật GDĐH năm 2018   |
|----|---|--|---|
| 1  | <b>Mục tiêu của phát triển GDĐH</b>   | Mục tiêu về đầu ra của phát triển GDĐH: đào tạo nhân lực có trình độ và chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.  | Mục tiêu về đầu ra của phát triển GDĐH đào tạo nguồn nhân lực đạt trình độ cao.<br><br>Về câu từ tuy chỉ thêm một chữ “cao” trong phát biểu mục tiêu nhưng nó đã thể hiện sự phân biệt giữa giáo dục đại học với giáo dục nghề nghiệp do có sự tách đào tạo hệ đào tạo cao đẳng ra khỏi các cơ sở đào tạo đại học qua Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 về Giáo dục Nghề nghiệp   |
| 2  | <b>Đầu tư nhà nước để hình thành các cơ sở GDĐH mạnh(chất lượng cao, đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới)</b> | Sử dụng cơ chế đầu tư trực tiếp, có trọng điểm từ ngân sách cho một vài cơ sở giáo dục đại học nào đó được lựa chọn để tạo ra các cơ sở GDĐH mạnh.<br><br>Ưu điểm của cơ chế hỗ trợ trực tiếp là tốc độ tác động tới các đối tượng ưu tiên sẽ nhanh hơn so với cơ chế gián tiếp. | Cơ chế đầu tư gián tiếp dựa: cơ chế phân bổ các nguồn lực cho các cơ sở giáo dục đại học phải dựa trên tính cạnh tranh, bình đẳng và hiệu quả đầu tư. Hiểu một cách nôm na chính sách này không chọn cố định một số đối tượng nhận hỗ trợ từ ngân sách để hình thành cơ sở giáo dục mạnh mà tạo ra cơ chế cạnh tranh giữa các trường để trường nào thực sự có tiềm lực phát triển sẽ xứng đáng nhận được hỗ trợ và đầu tư từ nhà nước.<br><br>Ưu điểm của sửa đổi này sẽ tạo ra sự công bằng giữa các cơ sở GDĐH trong tiếp cận các nguồn lực xã hội để phát triển và tăng tính hiệu quả trong đầu tư cho giáo dục đại học. Tuy nhiên, mặt hạn chế của cơ chế hỗ trợ phát triển gián tiếp này đó là sự tác động tới đối tượng ưu tiên có thể chậm nhịp hơn so với cơ chế hỗ trợ trực tiếp, vì vậy thời gian để có được một số cơ sở GDĐH chất lượng cao đạt trình độ tiên tiến khu vực và thế giới có thể bị kéo dài. |
| 3  | <b>Nội dung xã hội hóa giáo dục</b>   | Mới đề cập đến khuyến khích các cơ sở giáo dục tư thục và các cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư vào GDĐH không nhằm mục đích lợi nhuận   | Đề cập đến khuyến khích đầu tư hoặc hỗ trợ từ các nguồn lực bên ngoài khác (ngoài chính các cơ sở GDĐH và nhà nước) cho các cơ sở giáo dục đại học là từ các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp thông qua chính sách miễn giảm thuế cho cá nhân, tổ chức này.<br><br>Mặt ưu điểm của điểm sửa đổi bổ sung này là tạo điều kiện tăng nguồn đầu tư của xã hội cho phát  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  |  | <p>triển GDĐH. Tuy nhiên, cũng cần xem xét có thể phát sinh tiêu cực từ xã hội hóa này, ví dụ tác động tiêu cực của các nhà tài trợ từ xã hội này có thể gây áp lực cho các cơ sở giáo dục nhận tài trợ, ví dụ như tình huống một số trường đại học hàng đầu của Hoa Kỳ đã từng bị điều tra về việc phải nhận sinh viên dưới chuẩn do các phụ huynh họ đã trao tặng tài trợ lớn cho các trường này, giảm uy tín của các trường đồng thời gây bất bình đẳng trong công tác tuyển sinh. Cũng có thể xảy ra trong tương lai các hoạt động tài trợ từ các cá nhân, tổ chức bên ngoài có thể gây ảnh hưởng tiêu cực khác tới hoạt động của nhà trường, ví dụ gây sức ép để đưa vào chương trình đào tạo những nội dung không phù hợp...</p> <p>Vì vậy, các hoạt động đầu tư, tài trợ này từ các cá nhân, tổ chức bên ngoài cho các cơ sở giáo dục cũng phải có những quy định cụ thể để điều chỉnh theo đúng Pháp luật.</p> <p>Ngoài ra, với nội dung này trong Luật sửa đổi còn bổ sung thêm một ý là khuyến khích quá trình sắp xếp, sáp nhập các trường đại học để tạo thành trường đại học lớn hơn. Đây là một hướng mới trong chính sách phát triển trường GDĐH.</p> |
| 4 | <p><b>Nội dung khuyến khích sự gắn kết giữa các doanh nghiệp và các cơ sở GDĐH</b></p> | <p>Có nêu ra quyền và trách nhiệm gắn kết giữa doanh nghiệp với các trường, tuy nhiên cơ chế khuyến khích cho các mối quan hệ doanh nghiệp- các trường đại học chưa được làm rõ. Chính vì vậy vẫn chưa thực sự chặt chẽ và có hiệu quả thiết thực.</p> | <p>Đã nêu ra được quyền lợi dành cho các doanh nghiệp thông qua giảm thuế với các hoạt động đầu tư, tài trợ cho các trường và sử dụng các sản phẩm khoa học được các trường chuyển giao.</p> <p>Đây là các điều chỉnh đúng hướng và cần thiết để dần thay đổi sự gắn kết lỏng lẻo hiện nay giữa các trường và các doanh nghiệp. Tuy nhiên, để chính sách này đi vào thực tế rất cần ban hành các văn bản dưới luật hướng dẫn chi tiết về các mức ưu đãi thuế cụ thể mà phía doanh nghiệp có thể được hưởng trong các tình huống khác nhau.</p> <p>Về khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên, giảng viên tới thực tập: hiện vẫn chưa rõ về cơ chế ưu đãi của nhà nước dành cho các doanh nghiệp là gì? Ví dụ mức giảm thuế dựa trên số lượng thực tập sinh từ các trường đại học. Đây cũng chính là một trong những lý do hạn chế chất lượng đào tạo thực hành tại rất nhiều các cơ sở GDĐH của Việt Nam hiện nay.</p>   |
| 5 | <p><b>Về quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các trường đại học</b></p>         | <p>Chưa đề cập</p>   | <p>Đã đưa vào nội dung của chính sách phát triển GDĐH</p>  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 6 | <p style="text-align: center;"><b>Về<br/>khuyến<br/>khích đẩy<br/>mạnh hợp<br/>tác và hội<br/>nhập quốc<br/>tế để phát<br/>triển<br/>GDDH<br/>Việt Nam<br/>ngang tầm<br/>khu vực và<br/>trên thế<br/>giới</b></p> | Chưa đề cập  | Đã đưa vào nội dung của chính sách phát triển GDDH |
| 7 | <p style="text-align: center;"><b>Các nội<br/>dung khác</b></p>   | Tương đối giống nhau về như khuyến khích thu hút đội ngũ giảng viên có trình độ cao hay chính sách ưu tiên cho các đối tượng là người học. |  |

*(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)*

Trong các nội dung của chính sách phát triển GDDH Việt Nam nêu trên, nội dung mới nhất, tâm điểm nhất của toàn xã hội chính là đảm bảo quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các trường đại học Việt Nam do thực tiễn áp dụng còn chưa lâu và trong quá trình áp dụng vừa qua đã bộc lộ rất nhiều các hạn chế. Đây cũng là nội dung rất cốt lõi để các cơ sở GDDH có thể thực sự được phát triển theo đúng xu hướng phát triển GDDH trên thế giới. Vì vậy, rất cần phân tích kỹ hơn nội dung này để đề xuất các giải pháp thiết thực cho việc triển khai thực hiện chính sách trong thực tiễn thời gian tới.

### **3. Thực trạng triển khai tự chủ đại học tại các trường đại học công lập Việt Nam**

Nội dung của tự chủ đại học được Hiệp hội Đại học Châu Âu (EUA) khái quát đầy đủ trong Tuyên bố Lisbon năm 2007, bao gồm bốn đặc điểm chính của quản trị đại học để đo lường mức độ tự chủ của các cơ sở GDDH. Đó là: (i) quyền tự chủ về tổ chức và giám sát thể chế đề cập đến vai trò và chức năng của hội đồng quản trị của trường đại học (HĐT), và các phương thức lựa chọn của đội ngũ lãnh đạo; (ii) quyền tự chủ về tài chính, bao gồm năng lực của tổ chức để huy động các nguồn lực, quản lý các nguồn lực và sử dụng chúng một cách hiệu quả; (iii) tự chủ về nguồn nhân lực (tự chủ về biên chế) liên quan đến năng lực và trách nhiệm của cơ sở tuyển dụng cán bộ; và (iv) quyền tự chủ trong học thuật đề cập đến mức độ mà một tổ chức có thể tự do chỉ đạo chiến lược giáo dục và nghiên cứu của riêng mình (Enora & Thomas, 2017) [5].

Trong luật GDDH sửa đổi 2018, tự chủ đại học được quy định là:

(1) quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật;

(2) quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức

và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của pháp luật.

(3) quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật.

Ở Việt Nam, tự chủ đại học đã được đề cập từ năm 2003 trong Điều lệ trường đại học ban hành Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và trong Luật Giáo dục năm 2005, khẳng định Nhà nước sẽ tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học, trường cao đẳng và trường trung cấp chuyên nghiệp (Điều 60). Sau đó, Luật Giáo dục đại học (số 08/2012/QH13, số 34/2018/QH14 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13) cũng quy định rằng “Cơ sở giáo dục đại học tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao hơn phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục.”. Nhưng trên thực tế, cho đến năm 2014, do Chính phủ chưa có hướng dẫn thực hiện tự chủ đại học nên tự chủ đại học mới bắt đầu được thí điểm trong giai đoạn 2014-2017 theo Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2014 của Chính phủ tại 23 trường đại học công lập được lựa chọn và từ năm 2018 là 50 trường đại học sau khi xem xét kết quả thí điểm.

Một bế tắc làm chậm quá trình thực hiện tự chủ đại học và quy định trách nhiệm giải trình được quy định trong Luật 2012 và Luật Giáo dục đại học 2018 là mãi đến năm 2019 Chính phủ mới có các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện, trong đó có văn bản hướng dẫn quy trình xây dựng HĐT, cơ cấu, trình tự hoạt động theo quy định tại Nghị định số 99/NĐ-CP của Chính phủ. Mặt khác, do chưa được hướng dẫn và hiểu nội dung tự chủ đại học chưa rõ ràng, nhiều trường đại học không muốn thực hiện, lo ngại rằng tự chủ đồng nghĩa với việc cắt giảm kinh phí nhà nước (Hiền, 2020) [6].

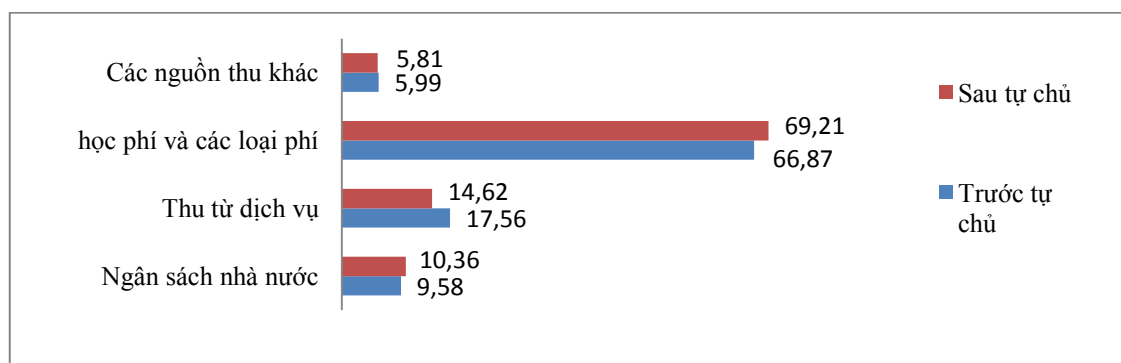
Việc thí điểm áp dụng cơ chế tự chủ đại học ở 23 trường đại học giai đoạn 2014-2017 đã bộc lộ những bất cập và thách thức.

Quyền tự chủ trong học thuật là mối quan tâm đầu tiên. Một số trường đại học đã chủ động loại bỏ các ngành đào tạo không phù hợp với nhu cầu của người học và thị trường lao động, đồng thời đưa ra thêm các môn đào tạo mới, ví dụ: 39 chương trình/ngành học được mở tại Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM), 25 chương trình tại Đại học Công nghiệp TP. HCM, 13 chương trình tại Đại học Tôn Đức Thắng và 16 tại Đại học Ngoại thương Hà Nội. Tuy nhiên, quy mô tuyển sinh có xu hướng giảm ở 5/12 trường đại học được khảo sát so với thời kỳ trước tự chủ; kể từ năm 2015, tuyển sinh đại học dựa trên điểm tốt nghiệp THPT do nó được gộp với kỳ thi tốt nghiệp THPT thành một kỳ thi tốt nghiệp trung học phổ thông quốc gia duy nhất dưới sự giám sát của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã làm việc tuyển sinh của các trường đại học chuyên ngành gặp khó khăn. Số lượng các công trình được công bố của 12 trường tự chủ trên 24 tháng tăng lên đáng kể trong giai đoạn 2013-2016, trong đó số lượng các bài viết được công bố

trên các tạp chí chuyên môn nước ngoài tăng lên nhiều nhất (tăng từ 848 năm 2013 lên đến 1651 năm 2016). Số lượng các bằng độc quyền và giải pháp hữu ích cũng tăng đáng kể, từ 21 năm 2013 lên đến 61 năm 2016 (Bộ GD & ĐT, 2017, tr. 5-11) [7].

Về thực hiện tự chủ về tổ chức và nhân sự, các trường đại học thí điểm điều chỉnh cơ cấu giảng viên, chuyên viên nhằm kéo dài biên chế giảng viên để tăng hiệu quả hoạt động. Tính đến tháng 7 năm 2017, tỷ lệ cán bộ giảng viên chiếm 64,52% tổng số nhân viên của trường. Một số trường còn chưa hoàn thiện cơ cấu tổ chức của nhà trường theo quy định, 4/12 trường chưa thành lập HĐT, chưa ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của HĐT, chưa phê duyệt đề án vị trí việc làm để làm cơ sở cho công tác tuyển dụng, thành lập đơn vị mới, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm viên chức. Các trường có xu hướng né tránh va chạm, chưa thực sự thực sự tích cực cải thiện bộ máy tổ chức theo hướng tinh giản, gọn nhẹ. Đây là cũng một thách thức lớn đối với các trường trong vấn đề tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự (Bộ GD & ĐT, 2017, tr.17-18).

Tự chủ tài chính đặt ra những thách thức mới cho cả trường đại học và sinh viên. Nguồn thu từ học phí tăng 3% so với trước khi thực hiện tự chủ và vẫn là nguồn chủ yếu của quỹ đại học, chiếm khoảng 70% tổng thu (Bộ GD & ĐT, 2017, tr.20). Tỷ trọng phân bổ nguồn thu của các trường được khảo sát không thay đổi đáng kể so với thời kỳ trước tự chủ (Hình 1).



**Hình 1. Tỷ lệ nguồn thu của các trường đại học công lập trước và sau áp dụng tự chủ đại học (%)**

(Nguồn: từ báo cáo của các trường được khảo sát)

Luật GDĐH sửa đổi 2018 quy định HĐT (HĐT) của trường đại học công lập là tổ chức quản trị, thực hiện quyền đại diện của chủ sở hữu và các bên có lợi ích liên quan, xác định trách nhiệm và quyền hạn, số lượng, cơ cấu và trách nhiệm của thành viên HĐT (tổng số là số lẻ, tối đa 25 người và tối thiểu 15 người, bao gồm các thành viên trong và ngoài trường đại học; đại diện giảng viên chiếm tỷ lệ tối thiểu là 25%; thành viên ngoài trường đại học chiếm tỷ lệ tối thiểu là 30%).

Khảo sát của Lê Trung Thành và Nguyễn Bá Nhẫn (2020) [8] cho thấy ngay trong số 23 trường đại học công lập thí điểm tự chủ đại học theo Nghị quyết 77/NQCP cũng mới có 20/23 trường đã có HĐT chiếm 86,9%. Trong cơ cấu HĐT, tỷ lệ thành viên thuộc trường là 72,56%, trong đó tỷ lệ thành viên đương nhiên là 31,9% (5,01% hiệu trưởng, Bí thư Đảng ủy; phó Hiệu trưởng 13,58%; Chủ tịch công đoàn 3,43% và 4,22%

Bí thư Đoàn Thanh niên); đại biểu bầu đại diện giảng viên được bầu chiếm 40,6% (vẫn chủ yếu là Hiệu phó, lãnh đạo phòng ban, khoa/viện/bộ môn, chỉ có 02 giảng viên không giữ chức vụ quản lý). Tỷ lệ thành viên ngoài trường chưa đảm bảo tỷ lệ theo quy định tối thiểu là 30%. Với cơ cấu và thành phần thành viên của HĐT của các trường có thể thấy “thành viên trong trường chiếm tỷ lệ khá lớn 72,56% lại là hiệu trưởng, bí thư đảng ủy, hiệu phó, chủ tịch công đoàn, lãnh đạo các phòng ban/khoa viện, lãnh đạo các bộ môn đang nắm giữ các vị trí quản lý ở các đơn vị của trường trong các lĩnh vực tổ chức, tài chính, tài sản, khoa học đào tạo bởi vậy mà rất khó tách bạch khi thực hiện các nhiệm vụ của thành viên HĐT trong các quyết sách của HĐT. Những thành viên này khó có thể đem đến những ý kiến hay tiếng nói khách quan trong các cuộc họp của HĐT”.

Quan trọng như vậy, nhưng trên thực tế, theo Thứ trưởng Hoàng Minh Sơn tới cuối tháng 11 năm 2020 vẫn còn 50% cơ sở giáo dục đại học công lập chưa hoàn thành việc thành lập hoặc kiện toàn HĐT theo luật mới [9].

Để có đánh giá cụ thể hơn về vấn đề triển khai cơ chế tự chủ cũng như thực hiện Luật GDDH sửa đổi 2018 tại các trường đại học công lập, tiếp theo, bài viết phân tích chi tiết từ trường hợp điển hình là Trường Đại học Bách khoa Hà Nội, một trong những trường áp dụng thí điểm đầu tiên cơ chế tự chủ toàn bộ.

#### **4. Thực hiện Luật Giáo dục Đại học sửa đổi 2018: trường hợp điển hình - “Trường Đại học bách khoa Hà Nội” (ĐHBK HN)**

Được thành lập năm 1956, ĐHBK HN (Hanoi University of Science and Technology - HUST) là trường đại học kỹ thuật đầu tiên của Việt Nam. Trải qua hơn 65 năm xây dựng và phát triển, trường luôn giữ vững vị trí tiên phong trong đào tạo chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, đóng góp quan trọng cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Tầm nhìn của ĐHBK HN là trở thành một đại học nghiên cứu hàng đầu khu vực với nòng cốt là kỹ thuật và công nghệ, tác động quan trọng vào phát triển nền kinh tế tri thức và gìn giữ an ninh, hòa bình cho đất nước, tiên phong trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam. Chất lượng đào tạo và uy tín của ĐHBK HN được thể hiện qua đánh giá của các tổ chức thế giới, ví dụ: Chứng nhận kiểm định theo chuẩn châu Âu bởi tổ chức HCERES; xếp hạng 1 Việt Nam trong bảng xếp hạng Webometrics (năm 2017); Top 801-1000 thế giới các trường ĐH tốt nhất - THE WUR 2020 (2019); Top 300 thế giới các trường ĐH tốt nhất tại các nước có nền kinh tế mới nổi - THE Emerging Economies University Rankings 2020, Top 200 trường đại học trong “độ tuổi vàng” tốt nhất thế giới - THE Golden Age University Rankings 2020, Top 33 thế giới về lĩnh vực Năng lượng sạch và chi phí hợp lý THE Impact Rankings 2020 (năm 2020). Sứ mệnh của ĐHBK Hà Nội là phát triển con người, đào tạo nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, sáng tạo công nghệ và chuyển giao tri thức, phục vụ xã hội và đất nước.

Toàn bộ những chính sách của nhà nước về GDDH nêu trong 9 mục Điều 12 sửa

đổi của Luật GDDH 2018 đã được thể hiện trong “*Chiến lược phát triển ĐHBK HN giai đoạn 2017-2025*”, trong đó nêu rõ 5 mục tiêu của trường là: (1) phát triển thành một đại học nghiên cứu đa lĩnh vực với nòng cốt là kỹ thuật và công nghệ, trong đó các đơn vị chuyên môn được tổ chức thành một số trường và khoa; viện và trung tâm nghiên cứu trực thuộc; (2) xây dựng hình mẫu thành công, phát triển bền vững của một đại học tự chủ toàn diện với mô hình quản trị tiên tiến, hệ thống tài chính vững mạnh, hạ tầng khuôn viên và cơ sở vật chất hiện đại ngang tầm khu vực; (3) xây dựng môi trường học thuật sáng tạo, cởi mở và quốc tế hóa; thu hút sinh viên ưu tú, học giả xuất sắc trong nước và quốc tế đến học tập, nghiên cứu và làm việc; (4) nâng chất lượng của tất cả các chương trình đào tạo đạt mức cao theo các tiêu chuẩn kiểm định khu vực hoặc quốc tế; đưa Trường lên nhóm đầu khu vực theo xếp hạng khả năng việc làm của người tốt nghiệp; (5) hình thành một trung tâm sáng tạo công nghệ xuất sắc của khu vực, thu hút mạnh tài trợ và đầu tư của Nhà nước, tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước; đưa Trường lên nhóm đầu khu vực theo xếp hạng năng lực sáng tạo.

Để thực hiện 5 mục tiêu trên, Chiến lược phát triển ĐHBK HN giai đoạn 2017-2025 chỉ rõ 5 Định hướng phát triển là: (1) *đổi mới quản trị đại học theo mô hình doanh nghiệp, thực hiện tự chủ đi đôi với trách nhiệm xã hội*, coi người học là chủ thể, trung tâm của mọi hoạt động. Đào tạo và nghiên cứu trước hết phục vụ phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, đồng thời tạo ra sản phẩm có khả năng cạnh tranh toàn cầu; tôn trọng cơ chế thị trường nhưng không phát triển theo hướng thương mại hóa; (2) phát triển theo định hướng hội nhập quốc tế, áp dụng những tiêu chuẩn chất lượng của khu vực và quốc tế; (3) chú trọng chất lượng, không tăng tổng quy mô đào tạo; tập trung khai thác và phát huy những thế mạnh cốt lõi trong đào tạo chất lượng cao, đào tạo trình độ cao và nghiên cứu mũi nhọn, ưu tiên một số lĩnh vực khoa học và công nghệ có vai trò then chốt đối với nền kinh tế tri thức và cách mạng công nghiệp 4.0; (4) phát triển chương trình đào tạo theo ngành rộng với các định hướng sau đại học theo lĩnh vực ứng dụng hoặc lĩnh vực nghiên cứu; chú trọng phát triển năng lực thực hành nghề nghiệp và khả năng thích ứng trong môi trường quốc tế. Đổi mới mạnh mẽ phương thức tổ chức đào tạo, ứng dụng những công nghệ giáo dục mới, thúc đẩy quá trình tự học qua nghiên cứu, sáng tạo và trải nghiệm; (5) phát triển hài hòa và gắn kết chặt chẽ giữa nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu triển khai; gắn kết nghiên cứu với đào tạo, sáng tạo và khởi nghiệp, thúc đẩy chuyển giao tri thức và thương mại hóa sản phẩm.

Như vậy, có thể nói rằng ĐHBK HN đã xác định rõ mục tiêu và định hướng phát triển và *đưa đổi mới quản trị đại học và vấn đề tự chủ, trách nhiệm giải trình* lên hàng đầu, vì tự chủ đại học là vấn đề cốt lõi tạo điều kiện để trường thực hiện mục tiêu và phát triển theo các định hướng còn lại.

Trong những năm qua, vấn đề đổi mới quản trị và tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình đang được Trường thực hiện, thể hiện qua những thực tiễn đã và đang diễn ra. Mô hình quản trị của trường là mô hình quản trị doanh nghiệp. HẾT nhiệm kỳ 2020-2025



gồm 23 thành viên, trong đó thành viên nội bộ trường 14 người (61%); ngoài trường 9 người (39%); đại diện là giảng viên (nếu tính cả các lãnh đạo khoa, viện) 6 người (26%). Tỷ lệ này có thể thay đổi vì HĐT hiện chưa có Chủ tịch Hội đồng. Đây là tỷ lệ phù hợp so sánh tỷ lệ Luật định.

Tính đến tháng 01/2021, đội ngũ cán bộ của Trường có 1.748 cán bộ, giảng viên (GV 1.069 người), trong đó gần 74% giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên (đạt tỷ lệ cao nhất trong các cơ sở đào tạo tại Việt Nam) với số Giáo sư: 23, Phó Giáo sư: 217, Tiến sĩ: 790; con số tương ứng năm 2016 là 21, 189 và 717.

Trong cơ cấu đào tạo có 20 khoa, viện đào tạo, 14 trung tâm và viện nghiên cứu, 33 ngành trình độ cử nhân, kỹ sư, thạc sĩ và tiến sĩ. Hàng năm, Trường tuyển sinh với số lượng ~ 6.000 sinh viên. Quy mô đào tạo hiện nay bao gồm 27.000 sinh viên đại học chính quy, gần 3.000 học viên cao học và hơn 600 nghiên cứu sinh. Hiện Trường đang thực hiện cải tổ theo hướng thành lập trường trực thuộc trên cơ sở các viện, khoa.

Trường từ lâu đã trở thành đối tác uy tín trong các dự án quốc tế được đầu tư lớn như các dự án thuộc Mạng lưới các Trường Đại học Kỹ thuật Đông Nam Á (AUN/SEED-Net), các dự án do EU tài trợ (FP6, FP7, Horizon 2020, Erasmus, Erasmus+...), dự án World Bank, dự án ASAHI (Nhật Bản)... Bên cạnh đó, Trường còn tích cực tham gia các dự án hợp tác song phương giữa các trường đại học, hoặc giữa trường đại học và doanh nghiệp.

Chất lượng đào tạo của ĐHBK được khẳng định bằng con số đáng kinh ngạc. Năm 2019 trong vòng 6 tháng sau tốt nghiệp, 94% sinh viên tốt nghiệp có việc làm trong đó 9% tự khởi nghiệp; 5% tiếp tục học và chỉ có 1% chưa có việc làm. Trường được công nhận là cơ sở giáo dục đại học đạt chuẩn kiểm định chất lượng quốc tế theo tiêu chuẩn Châu Âu (HCERES).

Về tài chính, trong 3 năm thực hiện tự chủ đại học (2017-2019), nguồn thu ngân sách trường chủ yếu dựa vào phí đào tạo và học phí (Bảng 2).

**Bảng 3: Tỷ lệ học phí so với tổng ngân sách của Trường**

|                       | 2016         |      | 2017         |      | 2019         |       |
|-----------------------|--------------|------|--------------|------|--------------|-------|
|                       | Số tiền (tỷ) | %    | Số tiền (tỷ) | %    | Số tiền (tỷ) | %     |
| Tổng ngân sách trường | 770,29       | 00,0 | 686,90       | 00,0 | 995,18       | 100,0 |
| Phí, học phí          | 444,44       | 7,7  | 469,22       | 8,5  | 705,95       | 70,9  |

(Nguồn: Nguyễn Phong Điền và cộng sự (2020)) [10]

Tỷ lệ tăng học phí từ 2016 đến 2019 trung bình 5,8%/năm. mức học phí của Trường đã được xây dựng theo các nguyên tắc đảm bảo bù đắp chi phí đào tạo và có tích lũy để phát triển trong tình hình không còn ngân sách chi thường xuyên của Nhà nước,

đồng thời đảm bảo mức học phí bình quân của các chương trình chuẩn không vượt trần học phí theo quy định của Chính phủ tại Quyết định số 1924/QĐ-TTg ngày 06/10/2016. Trường có chính sách khuyến khích sinh viên xuất sắc và diện chính sách, vd. năm học 2017-2018, 127 sinh viên có thành tích đặc biệt xuất sắc đã được cấp học bổng tài năng, trị giá 30 triệu đồng/suất; năm 2018, 600 sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được xét cấp học bổng tương đương mức học phí (Nguyễn Phong Điền và cộng sự, 2020).

Như vậy, mục tiêu, định hướng và các giải pháp mà Trường ĐHBK HN đã và đang thực hiện hoàn toàn phù hợp với nội dung Điều 12 sửa đổi theo Luật GDDH năm 2018.

## **5. Luận bàn và kiến nghị**

Chính sách nhà nước cũng như mục tiêu của các trường đại học đều nhằm đào tạo nguồn lao động chất lượng cao có trình độ, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động cho sự phát triển kinh tế xã hội nhanh chóng của Việt Nam trong bối cảnh thực hiện tự chủ đại học theo Luật GDDH sửa đổi 2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP. Vì vậy, *đổi mới quản trị đại học và vấn đề tự chủ, trách nhiệm giải trình* đang là vấn đề có tính cấp thiết và vai trò quyết định. Nghiên cứu nội dung chính sách trong Điều 12 sửa đổi theo Luật GDDH năm 2018 và bối cảnh thực tế của các trường đại học công lập hiện nay với trường hợp điển hình là Trường ĐHBK HN, có một số vấn đề cần xem xét cả về phía Nhà nước và các trường đại học, các cơ sở GDDH như sau:

### ***Về phía nhà nước***

Khi đã trao quyền tự chủ cho các cơ sở GDDH công lập, Nhà nước cần xem xét một cách đồng bộ để các trường có thể triển khai thực hiện:

1. Nhà nước cần chuyển mô hình quản lý nhà nước toàn diện đối với cơ sở GDDH từ “Kiểm soát sang giám sát” khi áp dụng tự chủ đại học theo mô hình quản trị đại học thịnh hành trên thế giới (Neave and Van Vught (1994, p. 7 [11]; Fielden J. (2008, p. 2, 9-11 [12]; Reehana R., 2009 [13]; Aida & Kairat, 2015 [14]).

2. Nhà nước cần tiếp tục đầu tư, phân bổ ngân sách và nguồn lực cho cơ sở GDDH công lập vì đó là những tổ chức phi lợi nhuận và đang trong quá trình cải cách toàn diện, thiếu nguồn tài chính cho đầu tư hạ tầng, thay đổi trang thiết bị công nghệ giáo dục.

3. Khung pháp lý để thực hiện tự chủ đại học chưa hoàn thiện, hệ thống pháp luật chưa thống nhất khiến một số quy định về tự chủ đại học trong Luật Giáo dục đại học có nguy cơ mất hiệu lực hoặc không còn hiệu lực trên thực tế. Ví dụ như: Việc tuyển cán bộ khi tự chủ có một số điểm chưa đồng nhất với Luật Viên chức; thẩm quyền quyết định sử dụng vốn đầu tư công, bao gồm cả vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA), vốn vay ưu đãi của đối tác nước ngoài (là nguồn thu hợp pháp ngoài ngân sách theo quy định của Luật Giáo dục đại học năm 2018); dự án sử dụng toàn bộ hoặc một phần vốn đầu tư công không thuộc vốn đầu tư công do thực hiện theo quy định của Luật Đầu tư công; việc sử dụng tài sản của các cơ sở GDDH cũng chịu sự điều chỉnh của Luật Sử dụng đất, Luật

Xây dựng, Luật Quản lý tài sản công, v.v ...; hơn nữa, thu nhập của cơ sở GDDH có thể phải tuân theo Luật Doanh nghiệp và Luật Thuế Thu nhập Doanh nghiệp, v.v... Vì vậy, việc rà soát, sửa đổi, bổ sung những văn bản pháp lý liên quan là cần thiết.

4. Có biện pháp và chế tài đối với các cơ sở vẫn chưa thành lập HĐT; 50% cơ sở GDDH công chưa có và chưa kiện toàn HĐT là sự vi phạm trong thực hiện Luật khi mà Nghị định số 99/2019/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 02 năm 2020.

5. Tự chủ đi đôi với trách nhiệm giải trình, nhưng những quy định trong Luật GDDH sửa đổi 2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP chưa thể hiện cơ chế cụ thể, cho nên trách nhiệm giải trình có thể mang tính hình thức vì thiếu cơ chế kiểm soát. Khái niệm này có từ lâu khi các tổ chức sử dụng tài, vật lực của nhà nước phải thực hiện trách nhiệm giải trình. Ủy ban tổ chức đồng bảo trợ của Hội đồng quốc gia chống gian lận về báo cáo tài chính (COSO) đã đưa định nghĩa: “KSNB là một quá trình chịu ảnh hưởng bởi các nhà quản lý và các nhân viên của một tổ chức, được thiết kế để cung cấp một sự đảm bảo hợp lý nhằm thực hiện các mục tiêu sau: (i) Hoạt động hữu hiệu và hiệu quả; (ii) Thông tin đáng tin cậy; (iii) Sự tuân thủ các luật lệ và quy định”. Kiểm soát nội bộ được coi là chìa khóa của trách nhiệm giải trình (Jonh A. Mattie và cộng sự, 2005) [15] và “nó là trọng tâm của trách nhiệm giải trình đối với các nguồn lực của quốc gia và cách chính phủ sử dụng chúng một cách hiệu quả” (GAO, 2005) [16]. Mục đích của kiểm soát nội bộ là giảm thiểu rủi ro quản lý và góp phần đảm bảo rằng các nguồn lực của trường đại học được sử dụng hiệu quả và hiệu quả (Edith, 2015) [17] vì nó là một phần thiết yếu của hệ thống quản trị của tổ chức và quản lý rủi ro (IFAC, 2012) [18]. Ở Việt nam, các ngân hàng, doanh nghiệp lớn hiện nay cơ chế kiểm soát này thực hiện thông qua hệ thống kiểm soát nội bộ. Vì vậy, cần có những nghiên cứu và ban hành văn bản pháp quy của nhà nước về việc thiết lập hệ thống kiểm soát nội bộ và cơ chế hoạt động của nó trong cơ sở GDDH công lập nhằm giảm thiểu rủi ro quản lý, tránh thất thoát tài sản nhà nước.

### ***Về phía cơ sở Giáo dục Đại học***

Các cơ sở GDDH công lập cần thực hiện nghiêm Luật GDDH sửa đổi 2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, cụ thể:

1. Bám sát những chính sách nhà nước nêu trong Điều 12 nghiêm Luật GDDH sửa đổi 2018 để xác định Chiến lược, mục tiêu và định hướng phát triển cho trường để thực hiện được mục tiêu của GDDH;

2. Thành lập và kiện toàn HĐT bảo đảm hoạt động của HĐT theo Luật định;

3. Thực hiện ba nội dung cơ chế tự chủ là tự chủ về học thuật và hoạt động chuyên môn, tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự, tự chủ về tài chính; gắn tự chủ với trách nhiệm giải trình; nghiên cứu và thiết cơ chế kiểm soát nội bộ nhằm phát huy dân chủ, làm cơ sở thực hiện cơ chế trách nhiệm giải trình giảm thiểu rủi ro quản lý, tránh các hành vi tham ô hay làm thất thoát tài sản nhà nước;

4. Cần chú ý khi lựa chọn mô hình quản trị đại học theo mô hình doanh nghiệp (corporate governance) vì: (i) mô hình quản trị này là hệ thống các quy tắc, thông lệ và quy trình mà một doanh nghiệp được chỉ đạo và kiểm soát. Mô hình quản trị doanh nghiệp về cơ bản liên quan đến việc cân bằng lợi ích của nhiều bên liên quan (cổ đông, Ban điều hành, khách hàng, nhà cung cấp, nhà đầu tư, chính phủ và cộng đồng). Nó bao gồm mọi lĩnh vực quản lý, từ kế hoạch hoạt động và kiểm soát nội bộ đến đo lường hiệu quả hoạt động và công bố thông tin công khai, trong khi đó, cơ sở GDDH là tổ chức không vì lợi nhuận; (ii) Cơ sở GDDH được hưởng nhiều ưu đãi về đầu tư, thuế, quyền sử dụng đất đai, v.v. nhưng các văn bản liên quan vẫn chưa được sửa đổi và hoàn thiện, nên dễ xuất hiện những vi phạm không đáng có.

5. Các cơ sở GDDH cần tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới và phát triển CTĐT theo hướng tiếp cận chuẩn mực quốc tế trên cơ sở phát huy tính ưu việt của học chế tín chỉ khi số lượng học phần tăng lên, lịch trình học tập đa dạng và phương thức đào tạo tích cực theo hướng phát huy năng lực của sinh viên. Đây cũng sẽ là nhiệm vụ trọng tâm giúp các cơ sở GDDH thực hiện được “ba công khai”: công khai cam kết chất lượng giáo dục, công khai các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục và công khai thu chi tài chính. Nâng cao chất lượng đào tạo là chìa khóa, cơ hội mà Bộ GD và ĐT trao cho cơ sở GDDH để tháo gỡ khó khăn trong đào tạo tiến tới nâng cao chất lượng phục vụ bám sát với nhu cầu xã hội. Nhà trường vì thế có thể chủ động trong việc đưa ra các khung chương trình đào tạo để nâng cao chất lượng giáo dục cũng như là một nguồn cung cho thị trường lao động ngày càng một khó tính và đầy tính cạnh tranh.

6. Cuối cùng, các cơ sở GDDH cần tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ. Thông qua các hoạt động hợp tác, nhiều CTĐT quốc tế, liên kết sẽ được xây dựng và triển khai, đội ngũ giảng viên được phát triển và có thể đảm đương giảng dạy các chương trình quốc tế, được trao đổi giảng viên với nhiều trường ĐH ở các khu vực khác nhau trên thế giới. Nhiều CTĐT sẽ được đổi mới, cập nhật để sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể được chấp nhận bởi một số trường có uy tín của châu Âu, Hoa Kỳ, Australia công nhận tương đương và cho phép thực hiện chuyển đổi kết quả học tập. Tuy nhiên, để từng bước tham gia sâu rộng vào các liên kết, liên minh giáo dục quốc tế, các cơ sở GDDH cần thực thi đồng bộ những chính sách mới, phát triển đội ngũ CBGV và CTĐT để được các tổ chức giáo dục nước ngoài có uy tín đánh giá và công nhận trong thời gian tới.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. MOET, 2018, *Sửa đổi Luật Giáo dục Đại học: Xóa bỏ quyền lực “hờ” của Hội đồng trường*. <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/Gop-y-du-thao-Luat-GD-va-Luat-GDDH.aspx?ItemID=5713>

2. *Vụ Phổ biến, Giáo dục pháp luật - Bộ Tư pháp*. <https://hocluat.vn/tai-lieu-gioi-thieu-luat-sua-doi-bo-sung-mot-so-dieu-cua-luat-giao-duc-dai-hoc/>

3. Anh Tuấn (2018). *Sửa đổi Luật Giáo dục đại học: Bốn nhóm vấn đề tập trung giải quyết*. <https://nhandan.com.vn/dien-dan-giao-duc/sua-doi-luat-giao-duc-dai-hoc-bon-nhom-van-de-tap-trung-giai-quyet-324931>
4. Bộ Lao động -Thương binh Xã hội (2016). *Bàn giao chức năng quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Lao động -Thương binh Xã hội*. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?TinTucID=25617&page=4>
5. Enora, B. P & Thomas E. (2017). *University Autonomy in Europe III. The Scorecard 2017. European University Association (EUA), 2017, p.75*
6. *University autonomy: problems that need to be removed. Proceedings of Education Conference 2020, vol.1, 117-121*. 14th National Assembly Committee for Culture, Education for Youth, Adolescents and Children. Hanoi, November, 2020; <https://hoithaovhgd.vn/vi/tai-lieu>
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Báo cáo kết quả đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các Cơ sở Giáo dục Đại học công lập giai đoạn 2014-2017*.
8. Lê Trung Thành, Nguyễn Bá Nhẫn (2020), *Vai trò của Hội đồng trường trong Quản trị đại học ở các Cơ sở Giáo dục Đại học công lập thí điểm thực hiện cơ chế tự chủ - tự chịu trách nhiệm theo Nghị quyết số 77/NQ-CP. Hội thảo Giáo dục Việt Nam 2020 “Tự chủ trong giáo dục đại học -từ chính sách đến thực tiễn”* (Tài liệu phục vụ Hội thảo - Quyền 2). Quốc hội Khóa XIV - Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng. <https://hoithaovhgd.vn/vi/tai-lieu>
9. Thùy Linh (2020), *50% cơ sở giáo dục đại học công lập chưa thành lập, kiện toàn Hội đồng trường*; <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/50-co-so-giao-duc-dai-hoc-cong-lap-chua-thanh-lap-kien-toan-hoi-dong-truong-post214214.gd>
10. Nguyễn Phong Điền, Nguyễn Đắc Trung, Huỳnh Quyết Thắng (2020), *Đổi mới chính sách học phí và học bổng tại Trường Đại học Bách khoa Hà Nội trong thực hiện tự chủ* (tài liệu phục vụ hội thảo - quyền 2) tr. 511-515. Quốc hội Khóa XIV - Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng. <https://hoithaovhgd.vn/vi/tai-lieu>
11. Neave, G., F. Van Vught, *Government and higher education in developing nations: A conceptual framework. In Government and higher education relationships across three continents: The winds of change, 1-21. Issues in Higher Education. Oxford: Pergamon, 1994.*
12. John Fielden, (2008), *Global Trends in University Governance. Education Working Paper Series, World Bank. Washington, 2008. p. 70.*
13. Reehana Raza (2009), *Examining Autonomy and Accountability in Public and Private Tertiary Institutions*, Human Development Network. The World Bank. November;2009, p. 35.
14. Aida S.a & Kairat K. (2015), *Understanding the transition of public universities to institutional autonomy in Kazakhstan, European Journal of Higher Education, 5:2, 197-210, DOI: 10.1080/21568235.2014.967794.*

15. Jonh, A. M., Pau, F. H., Dale, L. C. (2005), *Internal Controls: The Key to Accountability*. Price Water House Cooper LLP, 2005.

16. GAO [United States Government Accountability Office] (2005), *Effective Internal Control is Key to Accountability*. Report to the Subcommittee on Government Management, Finance, and Accountability, Committee on Government Reform, House of Representatives, February 16, 2005.

17. Edith Wakida (2015), *Internal Control in Financial Management: Balancing Controls and Risks*. University of Central Florida, August, 2015. DOI: 10.13140/RG.2.1.1714.3524.

18. IFAC [International Federation of Accountants] (2012), *Evaluating and Improving Internal Control in Organizations*. Financial Pronouncement, July, 2012.

# TỰ CHỦ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM: CƠ HỘI THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN THÁCH THỨC

TS. Trần Thị Minh Hương\*

## Tóm tắt:

*Tự chủ trong giáo dục đại học là xu hướng hiện nay của giáo dục đại học tại Việt Nam. Bài viết đề cập đến thực trạng hiện tại của tự chủ trong giáo dục đại học ở nước ta. Trên cơ sở đó phân tích các cơ hội thuận lợi và khó khăn thách thức trong tự chủ giáo dục đại học đồng thời đưa ra một số đề xuất đối với Nhà nước, các cơ sở giáo dục đại học nhằm khai thác được các cơ hội thuận lợi và vượt qua những khó khăn thách thức to lớn này, từ đó góp phần phát triển giáo dục đại học Việt Nam trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** tự chủ, giáo dục đại học, cơ hội thuận lợi, khó khăn thách thức

## 1. Giới thiệu:

Tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam được khởi động từ năm 1996 với khởi đầu là một số quyền tự chủ được trao cho Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Sau đó, lần đầu tiên khái niệm quyền tự chủ của giáo dục đại học đã được đưa vào Luật Giáo dục do Quốc hội ban hành ngày 2/12/1998. Sau khi có Nghị quyết 77/NQ-CP của Chính phủ ban hành ngày 24/10/2014 về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập, xu thế tự chủ này đã phát triển rộng hơn với sự tham gia của 23 trường đại học trong nước. Đặc biệt sau khi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học được Quốc hội ban hành ngày 19/11/2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 30/12/2019 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi nói trên, xu hướng tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam đã phát triển mạnh mẽ hơn. Tự chủ đã giúp tháo gỡ được nhiều vướng mắc về quản lý Nhà nước, tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục đại học hoạt động và phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Tại Việt Nam, trong xu hướng tự chủ này có nhiều cơ hội thuận lợi nhưng đồng thời cũng đối mặt với nhiều khó khăn thách thức cần sự quan tâm của Nhà nước để có điều kiện phát triển.

## 2. Thực trạng tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam

### 2.1. Khái niệm tự chủ trong giáo dục đại học

Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học (2018) thì “Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa

---

\* Viện Quản trị kinh doanh - Đại học Kinh tế Quốc dân

chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học”. Theo Luật này, có thể thấy tự chủ trong giáo dục đại học được thể hiện trong việc các cơ sở giáo dục đại học được trao quyền tự chủ bao gồm 4 khía cạnh cơ bản: tự chủ về tổ chức hoạt động, tự chủ về nhân sự, tự chủ về chuyên môn và tự chủ về tài chính.

Tự chủ về tổ chức hoạt động thể hiện qua việc cơ sở giáo dục đại học được tự quyết định chiến lược phát triển, kế hoạch hoạt động và tổ chức thực hiện trong tuyển sinh, đào tạo, nghiên cứu, hợp tác trong nước và quốc tế. Tự chủ về nhân sự là được tự quyết định về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, tự quyết định về danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn và điều kiện làm việc của từng vị trí, tự quyết định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, giáo viên phù hợp với quy định của pháp luật. Tự chủ về chuyên môn là được tự quyết định về phương hướng ngành đào tạo, được mở ngành, đóng ngành đào tạo nếu đáp ứng được điều kiện quy định, tự chủ trong việc đưa ra và thực hiện các chính sách đảm bảo chất lượng giáo dục đại học. Tự chủ về tài chính là được chủ động về chính sách thu hút các nguồn vốn đầu tư phát triển, chính sách học phí, hỗ trợ học viên, chủ động trong chính sách đầu tư và sử dụng tài sản, chính sách tiền lương, thưởng cho người lao động.

## ***2.2. Thực trạng tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam***

Vụ trưởng Vụ Giáo dục Đại học - Bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Thu Thủy (2020) cho rằng, trong xu thế tự chủ, các trường đại học đã bước đầu đạt những kết quả khả quan như: giảm thủ tục hành chính, tăng tính chủ động, linh hoạt trong các hoạt động từ đào tạo, nghiên cứu khoa học đến tổ chức bộ máy nhân sự, tài chính...

Từ sau khi Nghị quyết 77/NQ-CP của Chính phủ được ban hành vào năm 2014 đã có 23 trường đại học trong nước thí điểm tự chủ tương đối toàn diện. Đến nay, các trường này đều đã có những bước phát triển mạnh trong đào tạo và nghiên cứu. Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Hoàng Minh Sơn (2020) cho biết, 23 trường này đã đạt được những kết quả rất đáng khích lệ. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ năm 2019 tăng 10%, trong tuyển sinh đại học: tỷ lệ tuyển được/chỉ tiêu tăng từ 87% (2018) lên 92% (2019), số chương trình đào tạo được kiểm định đạt 100 chương trình, bằng 30% chương trình đào tạo được kiểm định của toàn quốc, số bài báo công trình được công bố quốc tế (Scopus) tăng 10 lần.

Với xu thế tự chủ, chất lượng giáo dục đại học cũng có tiến bộ rõ rệt. Năm 2013, theo bảng xếp hạng các trường đại học châu Á của tổ chức Quacquarelli Symonds (QS) Anh quốc, Việt Nam chỉ có 2 trường là Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh lọt vào nhóm 201+ của bảng. Năm 2021, Việt Nam đã có 7 trường đại học lọt vào top 500 của bảng, ngoài Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh còn có thêm 5 trường, bao gồm: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Huế, Đại học Đà Nẵng và Đại học Cần Thơ.



Bên cạnh đó, Đại học Quốc gia Hà Nội đã nâng bậc lên vị trí thứ 160, vượt lên 40 bậc so với năm 2013 (Quacquarelli Symonds, 2021). Cũng theo bảng xếp hạng của tổ chức Quacquarelli Symonds (QS) về các trường đại học hàng đầu thế giới năm 2019, lần đầu tiên Việt Nam có 2 trường lọt top 1.000 của bảng là 2 trường Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Bảng xếp hạng các trường đại học trên thế giới của Quacquarelli Symonds (QS) là một bảng xếp hạng có uy tín. Kết quả xếp hạng của 7 trường đại học Việt Nam lọt vào top 500 của bảng này năm 2021 được thể hiện trong bảng 1.

**Bảng 1: Kết quả xếp hạng 7 trường đại học Việt Nam trong bảng Quacquarelli Symonds năm 2021**

| TT | Tên trường                             | Thứ hạng |
|----|--|----------|
| 1  | Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh | 158      |
| 2  | Đại học Quốc gia Hà Nội                | 160      |
| 3  | Đại học Tôn Đức Thắng                  | 163      |
| 4  | Đại học Bách khoa Hà Nội               | 301-350  |
| 5  | Đại học Huế                            | 401-450  |
| 6  | Đại học Đà Nẵng                        | 401-450  |
| 7  | Đại học Cần Thơ                        | 451-500  |

(Nguồn: Quacquarelli Symonds 2021)

Mặc dù bước đầu đạt được những kết quả khả quan nhưng quá trình tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam còn nhiều hạn chế. Theo đánh giá của đại diện quản lý Chương trình Phát triển con người thuộc văn phòng Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam Lemiere (2020), trong tự chủ giáo dục đại học Việt Nam còn có khoảng cách giữa chính sách và thực hiện, kết nối giữa cơ sở đào tạo đại học và thị trường còn hạn chế, quản lý nhân sự và học thuật trong các cơ sở đào tạo còn bất cập.

### **3. Cơ hội thuận lợi và khó khăn thách thức trong tự chủ giáo dục đại học tại Việt Nam**

#### **3.1. Cơ hội thuận lợi**

*Thứ nhất*, tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam nhận được sự quan tâm lớn của Chính phủ, đây được coi là một chính sách lớn và xu hướng phát triển tất yếu. Do vậy, hành lang pháp lý về vấn đề này đã được quan tâm thiết lập. Từ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học được Quốc hội ban hành đến Nghị định 99/2019/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi nói trên đã tạo hành lang pháp lý cơ bản cho vấn đề tự chủ. Bên cạnh đó, các quy định về các vấn đề cụ thể trong tự chủ cũng tiếp tục được ban hành như Thông tư 22/2017/TT-BGDĐT ban hành ngày 6/9/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về vấn đề mở ngành đào

tạo, Thông tư 06/2018/TT-BGDĐT ban hành ngày 28/2/2018, Thông tư 07/2020/TT-BGDĐT ban hành ngày 20/3/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về vấn đề xác định chỉ tiêu tuyển sinh của các cơ sở giáo dục đại học. Đây là cơ sở pháp lý để các cơ sở giáo dục đại học thực hiện các quyền tự chủ của mình.

*Thứ hai*, khi thực hiện tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học có cơ hội chủ động, linh hoạt đối với việc tổ chức các hoạt động trong nội bộ đơn vị, lựa chọn xác định chiến lược phát triển, phát huy thế mạnh của đơn vị. Tự chủ gắn liền với trách nhiệm nên mỗi cơ sở giáo dục sẽ tự lựa chọn hướng đi phù hợp. Cơ sở giáo dục được tự chủ trong mở chuyên ngành đào tạo nếu đáp ứng được điều kiện quy định hoặc ngừng đào tạo với những ngành xét thấy không phù hợp. Điều này tạo điều kiện cho các cơ sở đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội, khẳng định vị trí của đơn vị mình.

*Thứ ba*, khi tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học có cơ hội tổ chức, sắp xếp lại bộ máy nhân sự của mình theo hướng tinh giản, gọn nhẹ và hiệu quả. Tự chủ cũng góp phần thúc đẩy mỗi cá nhân trong đơn vị cố gắng, nỗ lực phát triển tốt hơn. Tự chủ tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo đầu tư nhiều hơn cho nghiên cứu khoa học, là môi trường thuận lợi cho các giảng viên phát huy năng lực sáng tạo.

*Thứ tư*, tự chủ là cơ hội để các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Điều này được thực hiện thông qua việc các cơ sở được tự chủ về chuyên môn, học thuật, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo trình tài liệu, áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, cách thức đánh giá kết quả học tập phù hợp, chủ động bồi dưỡng nâng cao trình độ giảng viên, đầu tư nghiên cứu kết hợp lý luận và thực tiễn, gắn kết giữa bài giảng lý thuyết với thực tế xã hội. Trên cơ sở đó trang bị kiến thức và kỹ năng tốt hơn cho học viên.

### **3.2. Khó khăn thách thức**

*Thứ nhất*, hiện tại hành lang pháp lý cho tự chủ trong giáo dục đại học đã được thiết lập, tuy nhiên vẫn còn nhiều bất cập. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học (Luật 34) mới có hiệu lực từ 1/7/2019, Nghị định 99/2019/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi nói trên có hiệu lực từ 15/2/2020. Trong bước đầu thực hiện, đã phát sinh một số vướng mắc. Tự chủ trong giáo dục đại học không chỉ thực hiện theo Luật 34 mà còn chịu sự chi phối của một số luật khác như Luật Tài sản công, Luật Đầu tư công, Luật Ngân sách nhà nước, Luật Công chức-viên chức... Do vậy, để thực hiện tự chủ theo Luật 34 cũng đặt ra yêu cầu phải rà soát, sửa đổi các luật trên và các văn bản dưới luật cho phù hợp. Hiện nay, các luật này chưa được sửa đổi cho đồng bộ.

*Thứ hai*, khi tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học phải đối diện với khó khăn trong tuyển sinh với bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Để thu hút được sinh viên, các trường bắt buộc phải nâng cao chất lượng đào tạo đồng thời nâng cao chất lượng dịch vụ hỗ trợ học viên, tạo các giá trị gia tăng đảm bảo học viên tiếp nhận được kiến thức và kỹ năng phù hợp với yêu cầu xã hội, giúp đảm bảo tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp. Nếu không thực hiện được những điều này, các cơ sở đào tạo sẽ mất nguồn tuyển sinh cả về số lượng và chất lượng.

*Thứ ba*, khi tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học đối mặt với khó khăn về tài chính. Khi chuyển sang tự chủ, nguồn hỗ trợ từ ngân sách nhà nước sẽ hạn chế. Nguồn thu của các cơ sở đào tạo chủ yếu là nguồn thu từ học phí. Trong bối cảnh tuyển sinh còn khó khăn của nhiều cơ sở đào tạo, nguồn thu từ học phí bị hạn chế và không ổn định, nguy cơ rủi ro cao. Đối với sinh viên thuộc diện chính sách được miễn, giảm học phí nhưng lại không được ngân sách nhà nước cấp bù, các trường sẽ bị thiếu hụt khoản thu nhập này. Bên cạnh đó, các nguồn thu khác như thu từ hoạt động nghiên cứu, cung cấp dịch vụ, chuyển giao tri thức... lại chưa cao.

*Thứ tư*, khi tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học phải đối mặt với thách thức về trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên. Tự chủ đòi hỏi các cơ sở phải vận hành linh hoạt với chiến lược hợp lý yêu cầu đội ngũ cán bộ quản lý phải có năng lực tốt. Đồng thời, tự chủ gắn liền với trách nhiệm giải trình cũng đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý phải thích ứng với yêu cầu này. Bên cạnh đó, để đảm bảo chất lượng đào tạo, một điều kiện không thể thiếu là đội ngũ giáo viên phải có trình độ cao. Tuy nhiên, hiện tại trình độ của đội ngũ giáo viên đại học chưa cao. Năm học 2018-2019, số giáo viên đại học có trình độ tiến sĩ là 17.336, đạt 23,36% số giảng viên cơ hữu (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

#### **4. Kết luận và kiến nghị**

Tự chủ trong giáo dục đại học có nhiều cơ hội thuận lợi đồng thời cũng có không ít khó khăn thách thức đối với các cơ sở đào tạo. Để tận dụng được cơ hội và vượt qua những thách thức này, Nhà Nước và các cơ sở đào tạo cần nỗ lực thực hiện theo các hướng sau:

##### **4.1. Đối với Nhà nước**

*Thứ nhất*, Nhà nước cần hoàn thiện hành lang pháp lý cho tự chủ trong giáo dục đại học. Nhanh chóng rà soát, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật có liên quan, thúc đẩy Quốc hội xem xét, sửa đổi các Luật có chi phối đến tự chủ trong giáo dục đại học như Luật tài sản công, Luật đầu tư công, Luật ngân sách nhà nước, Luật công chức-viên chức... đảm bảo hành lang pháp lý đồng bộ, tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục đại học có cơ sở pháp lý hoàn thiện trong thực hiện tự chủ.

*Thứ hai*, tự chủ và giải trình có mối quan hệ mật thiết với nhau, khi chuyển sang tự chủ thì tính giải trình phải rất cao. Do vậy Nhà nước cần sớm hoàn thiện cơ chế, tổ chức giám sát việc giải trình của các cơ sở giáo dục đại học, làm rõ trách nhiệm và nội dung giải trình của các cơ sở giáo dục đại học trước cơ quan quản lý có thẩm quyền, đảm bảo chất lượng đào tạo cũng như các quy định của quá trình tự chủ được thực hiện nghiêm túc. Bên cạnh đó, cũng cần hoàn thiện cơ chế xử lý khi có vi phạm đến tiêu chuẩn, chất lượng và các quy định trong tự chủ.

##### **4.2. Đối với các cơ sở giáo dục đại học**

*Thứ nhất*, các cơ sở giáo dục cần có chiến lược phát triển rõ ràng, tập trung vào thế mạnh của đơn vị, xác định được điểm nhấn của các chương trình đào tạo, định hướng cụ thể cho mỗi chương trình với mức học phí phù hợp. Điều này giúp tạo ra và duy trì

sức hút đối với học viên, ổn định nguồn thu từ học phí, tạo tiền đề cho sự phát triển của đơn vị.

*Thứ hai*, các cơ sở giáo dục cần đổi mới quản trị nội bộ, tăng cường vai trò của hội đồng trường, bộ máy nhân sự cần cơ cấu theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, phát triển năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý. Các văn bản quản lý điều hành cần được xây dựng, hoàn thiện phù hợp với phương thức quản trị mới, đồng thời với việc đẩy mạnh tự chủ cần thực hiện giám sát nội bộ một cách hiệu quả.

*Thứ ba*, nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên thông qua việc chủ động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đồng thời xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện tạo điều kiện cho mỗi cá nhân phát huy năng lực của bản thân. Khuyến khích đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, qua đó vừa tạo cơ hội nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên vừa góp phần tăng cường nguồn thu ngoài học phí cho đơn vị.

*Thứ tư*, đổi mới, phát triển các chuyên ngành phù hợp với nhu cầu xã hội, nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo trên cơ sở áp dụng phương pháp giảng dạy tiên tiến, ứng dụng công nghệ mới, kết hợp chặt chẽ giữa lý thuyết với thực tiễn, tăng cường thực hành, thực tập.

*Thứ năm*, tăng cường kết nối với các nhà tuyển dụng, cộng đồng doanh nghiệp và các tổ chức khoa học công nghệ. Điều này có thể được thực hiện thông qua một số hoạt động như tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp và các chuyên gia trong lĩnh vực có liên quan vào việc xây dựng chương trình đào tạo và tiêu thức đánh giá chuẩn đầu ra của học viên nhằm đảm bảo trình độ của học viên khi tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Tăng cường sự hỗ trợ của doanh nghiệp, các tổ chức khoa học công nghệ trong các hoạt động thực tập, thực hành và nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục đại học cũng cần tăng cường kết nối với các trường phổ thông trung học. Mối liên kết với cả “đầu vào” và “đầu ra” sẽ giúp thu hút học viên, đảm bảo nguồn thu học phí cho đơn vị.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2018-2019*, Hà Nội.
2. Hoàng Minh Sơn (2020), “Tự chủ trong giáo dục đại học-kết quả đạt được”, tham luận trình bày tại hội thảo “*Tự chủ trong giáo dục đại học - từ chính sách đến thực tiễn*”, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, ngày 27/11.
3. Lemiere (2020), “Đánh giá thực trạng tự chủ trong giáo dục đại học tại Việt Nam”, tham luận trình bày tại hội thảo “*Tự chủ trong giáo dục đại học - từ chính sách đến thực tiễn*”, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, ngày 27/11.

4. Nguyễn Thu Thủy (2020), “Thực trạng tự chủ trong giáo dục đại học”, báo cáo tại hội nghị “*Tự chủ trong giáo dục đại học: thực trạng, khó khăn và giải pháp*”, Hội đồng Quốc gia Giáo dục và Phát triển nhân lực, ngày 19/11.

5. Quốc hội (2018), *Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, ban hành ngày 19/11/2018.

6. Quacquarelli Symonds (2013), *Bảng xếp hạng các trường đại học châu Á*, Vương Quốc Anh.

7. Quacquarelli Symonds (2019), *Bảng xếp hạng các trường đại học hàng đầu thế giới*, Vương Quốc Anh.

8. Quacquarelli Symonds (2021), *Bảng xếp hạng các trường đại học châu Á*, Vương Quốc Anh.

# TĂNG CƯỜNG PHỐI HỢP VỚI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỂ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO HỆ THỐNG KHO BẠC NHÀ NƯỚC TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS. Lê Thị Ngọc \* - TS. Hoàng Hải Bắc \*\*

## **Tóm tắt:**

*Nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, Đảng và Nhà nước ta càng đặc biệt coi trọng việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay.*

*Nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là tài sản quan trọng của bất kỳ tổ chức nào để có nguồn nhân lực chất lượng cao, cần quan tâm đến giáo dục. Đào tạo nguồn nhân lực có hai cách làm là đào tạo tại nhà trường được xem là công cụ chủ yếu và bồi dưỡng thực tế tại tổ chức tuyển dụng. Và hệ thống Kho bạc Nhà nước (KBNN) không phải là một ngoại lệ. Muốn hoạt động hiệu quả, hệ thống Kho bạc Nhà nước phải có năng lực thực hiện đầy đủ các chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu của mình. Tuy nhiên trong thực tế, để đạt được các mục tiêu đó đòi hỏi hệ thống Kho bạc Nhà nước phải có đầy đủ năng lực và nội lực của mình để thực hiện. Chính vì lý do này, hệ thống Kho bạc Nhà nước nhận định nguồn nhân lực là yếu tố vô cùng quan trọng quyết định sự thành công của mình.*

**Từ khóa:** Đào tạo nhân lực chất lượng cao, phối hợp với trường đại học, Kho bạc nhà nước.

## **1. Một số vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao**

### **1.1. Nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đối với khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao, tùy vào cách tiếp cận, hiện nay có một số quan điểm khác nhau. Hiểu theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực chất lượng cao là tất cả những người được đào tạo từ trình độ đại học trở lên. Tuy nhiên, theo ý kiến của GS.TS Trần Hữu Nghị, “người công nhân, kỹ thuật viên, cán bộ trung cấp hay kỹ sư, nếu được sử dụng đúng ngành nghề đào tạo, thỏa mãn, đáp ứng tốt nhất yêu cầu của công việc ở cơ sở sản xuất, cơ quan, doanh nghiệp đó cũng là nguồn nhân lực chất lượng cao”. Theo

---

\* Kho bạc Nhà nước

\*\* Trường SPKT Hưng Yên

khái niệm này, nguồn nhân lực chất lượng cao không đồng nghĩa với học hàm, học vị cao. Ngoài ra, một quan điểm được khá nhiều nhà khoa học thừa nhận là nguồn nhân lực chất lượng cao nên bao gồm các đặc tính như sau:

*Thứ nhất*, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *đạo đức nghề nghiệp*, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm với công việc. Cao hơn cả, đạo đức nghề nghiệp còn thể hiện ở mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình vào sự phát triển chung của dân tộc. Đây được coi là tiêu chí mang lại tính chất nền gốc trong quá trình xây dựng những tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao.

*Thứ hai*, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *khả năng thích ứng công nghệ mới và linh hoạt cao* trong công việc chuyên môn. Tiêu chí này đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, để có khả năng thích ứng tốt với những công việc phức tạp và luôn thay đổi trong thời đại ngày nay. Điều này cũng có nghĩa là nguồn nhân lực chất lượng cao phải có bản lĩnh nghề nghiệp để không bị động trước những thay đổi nhanh chóng cả về nội dung và cách thức tiến hành công việc của thời đại toàn cầu hóa và kinh tế tri thức.

*Thứ ba*, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *khả năng sáng tạo* trong công việc. Sáng tạo bao giờ cũng là một động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển. Đặc biệt trong thời đại ngày nay, “những gì là mới và sôi động của ngày hôm qua nhanh chóng trở thành cũ kỹ và tầm thường trong ngày hôm nay”. Nếu không liên tục có những ý tưởng sáng tạo thì hoạt động của các tổ chức và suy rộng ra là của một dân tộc sẽ bị tê liệt.

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao đặc biệt nhấn mạnh tới một lực lượng tinh túy nhất, đó là những nhà lãnh đạo, chủ doanh nghiệp và các nhà khoa học. Họ được gọi chung là nhân tài. Họ, “trước hết phải là những người có nhân cách, trí tuệ phát triển, có một số phẩm chất nổi bật mà rất ít người có, đồng thời phải là người giàu tính sáng tạo, có tư duy độc đáo, giải quyết các công việc nhanh, chính xác, mang lại hiệu quả rất cao”. Tổng hợp từ các quan điểm trên, theo cách hiểu chung nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những lao động qua đào tạo, được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo và có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung.

## **1.2. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao**

Giáo dục, đào tạo là hoạt động hết sức cần thiết đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Muốn có một nền kinh tế phát triển, một xã hội văn minh, đòi hỏi phải có một nguồn nhân lực phát triển cả về thể chất lẫn trí tuệ. Sản phẩm của giáo

đục đào tạo là con người, là yếu tố đặc biệt quan trọng trong quá trình sản xuất tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Kỹ năng của con người có tác động đến năng suất lao động, việc hình thành kỹ năng phải thông qua giáo dục và phải được đào tạo. Vì vậy, dù ở góc độ nào, giáo dục đào tạo cũng giữ vai trò quan trọng nhất trong sự phát triển tiềm năng của con người. Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, giáo dục đào tạo luôn luôn có mối liên quan mật thiết với nhau. Giáo dục là nền tảng để phát triển đào tạo, là cơ sở quan trọng nhất để xây dựng đất nước giàu mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Giáo dục cung cấp một vốn học vấn đủ rộng và vững chắc như một giấy thông hành để con người học tập suốt đời, cung cấp một số kỹ năng nghề nghiệp nhất định cùng với khả năng thích ứng với sự thay đổi của hoàn cảnh, cách thức làm việc trong đội ngũ và sống chung trong cộng đồng, tạo khả năng làm việc có suy nghĩ, chủ động và có trách nhiệm. Đào tạo là hoạt động tiếp tục của giáo dục, là động lực của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, giúp cho người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Ngày nay, khi khoa học công nghệ và tri thức trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, là yếu tố quyết định sự tăng trưởng và phát triển kinh tế, thì vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng trở nên quan trọng hơn. Năng lực trí tuệ, yếu tố chủ yếu của chất lượng nguồn nhân lực, là kết quả trực tiếp của giáo dục đào tạo, do đó có thể nói giáo dục đào tạo đóng vai trò quyết định tới chất lượng nguồn nhân lực. Nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục đào tạo, các Chính phủ trên thế giới đều rất quan tâm đến vấn đề này, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, khi phát triển kinh tế tri thức đang là xu hướng có tính toàn cầu và cùng với quá trình toàn cầu hóa là quá trình tri thức hóa nền kinh tế.

Trong quá trình toàn cầu hóa và tri thức hóa nền kinh tế, để không bị tụt hậu, ngay cả các quốc gia phát triển cũng phải tăng cường nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, các quốc gia đang phát triển muốn đi tắt, đón đầu, tranh thủ được cơ hội do tri thức hoá đem lại để phát triển kinh tế phải nhanh chóng, kịp thời cải cách giáo dục đào tạo, trên cơ sở đó tạo điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của quốc gia. Bởi lẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao không phải tự nhiên mà có được, muốn có phải thông qua quá trình giáo dục đào tạo lâu dài và luôn đổi mới phù hợp với yêu cầu của tiến bộ khoa học kỹ thuật. Giáo dục đào tạo giúp cho mỗi người lao động thực hiện và vận dụng năng lực, tài năng của mình để làm tăng năng suất lao động, cải thiện sức khỏe và dinh dưỡng.

Để thúc đẩy sự nghiệp giáo dục đào tạo phát triển, Chính phủ các nước đã không ngừng tăng chi ngân sách cho đầu tư giáo dục đào tạo. Thông thường ở các nước trên thế



giới, đầu tư cho giáo dục đào tạo khoảng 18 - 23% tổng chi ngân sách nhà nước trong mỗi giai đoạn. Bên cạnh nguồn vốn từ Nhà nước, các quốc gia rất coi trọng việc huy động vốn, cơ sở vật chất từ mọi nguồn để phục vụ cho sự nghiệp này. Vì đầu tư cho giáo dục đào tạo là đầu tư cho phát triển và là đầu tư mang lại lợi nhuận cao hơn so với đầu tư vật chất.

Mặt khác, khi tri thức trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp thì chất lượng nguồn nhân lực trở thành tài nguyên quan trọng hơn mọi tài nguyên. Muốn phát triển và sử dụng nó một cách có hiệu quả, không còn con đường nào khác ngoài con đường học hành. Học tập là điều kiện của sự phát triển, học không ngừng và học suốt đời. Do đó, cần phải có hệ thống giáo dục đào tạo phù hợp để có thể học ở bất cứ nơi đâu và bất cứ lúc nào.

Phát triển con người, trong đó có nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm của xã hội, vì đó là yếu tố then chốt nhất tạo ra giá trị cho nền kinh tế, giáo dục đào tạo đóng vai trò quyết định. Do đó, quan tâm đến con người nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng phải quan tâm đến sự phát triển của giáo dục đào tạo. Để thực hiện mục tiêu xây dựng Việt Nam trở thành nước công nghiệp vào năm 2020, rút ngắn quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa, tiếp cận kinh tế tri thức đưa đất nước tiến kịp các nước trong khu vực và trên thế giới, thì việc thực hiện các chính sách ưu đãi với giáo dục đào tạo là một yêu cầu cấp bách, đặc biệt là chính sách đầu tư, chính sách tiền lương và các giải pháp khác để phát triển giáo dục. Đặc biệt, trong điều kiện nước ta hiện nay có một nguồn lao động dồi dào, đó là một tiềm năng quý giá, là điều kiện để thu hút đầu tư của nước ngoài. Song, tiềm năng này không được khai thác một cách có hiệu quả thì lại trở thành gánh nặng cho đất nước. Chính vì vậy, đòi hỏi sự nghiệp giáo dục đào tạo phải nhanh chóng đáp ứng yêu cầu: “Nâng cao cả mặt bằng dân trí và đỉnh cao dân trí” cũng như đáp ứng đầy đủ, kịp thời nguồn nhân lực có chất lượng cao và đồng bộ.

## **2. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay**

### ***2.1. Kinh nghiệm của Mỹ***

Mỹ được coi là một cường quốc về phát triển giáo dục sau đại học và khoa học - công nghệ. Để có được danh hiệu này, nước Mỹ đã đề ra tổ hợp nhiều chính sách phát triển; một trong những chính sách đó là chính sách gắn đào tạo sau đại học với nghiên cứu khoa học và công nghệ đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Chính sách giáo dục đại học Mỹ cho phép bất kỳ ai muốn học đại học đều có thể phải chứng minh rằng mình là người có tài hoặc có năng lực học tập. Chính sách này

được thể hiện rõ cả ở đào tạo cao học và tiến sĩ. Nền giáo dục đại học Mỹ đang tìm cách thuyết phục được nhiều người học đại học và sau đại học.

Đào tạo sau đại học trở thành trung tâm của giáo dục đại học, chương trình cao học ở tất cả các trường đều hướng tới nâng cao nghiên cứu, nó khuyến khích người học đi vào các hướng chuyên sâu. Số người có trình độ sau đại học (thạc sĩ và tiến sĩ) là 7,7 người/1.000 dân và chiếm 16,6% tổng số sinh viên (trong khi đó Nhật Bản là 1,4/1000 và 7,1%; Anh là 5,5/1.000 và 20,9%; Pháp là 3,6/1.000 và 18,3%).

Mỹ ngày càng cần nhiều nhà khoa học có trình độ sau đại học để giữ vững vai trò lãnh đạo ở các mặt trận khoa học mũi nhọn và áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ để hỗ trợ tăng trưởng kinh tế dài hạn của quốc gia, cải thiện sức khỏe và sự thịnh vượng của công dân và bảo vệ môi trường.

Những đặc điểm cơ bản của giáo dục sau đại học của Mỹ ảnh hưởng đến tạo nguồn nhân lực trình độ cao, có thể khái quát hoá như sau:

- Tính đa dạng chính là sức mạnh giáo dục sau đại học của Mỹ. Sự đa dạng này cho phép giáo dục sau đại học đáp ứng được các nhu cầu đòi hỏi khác nhau của các bộ phận khác nhau trong hệ thống phát triển kinh tế - xã hội Mỹ, đồng thời tạo điều kiện cho những người có trình độ sau đại học ở Mỹ có điều kiện phát triển nhanh và đồng bộ. Trong vòng nửa thế kỷ nay, số lượng sinh viên tăng từ 2,3 triệu lên 12,4 triệu và cùng với số lượng phát triển nhanh này thì con đường vào trường đại học đã hoàn toàn mở rộng với sự đa dạng hoá và dân chủ hóa trong giáo dục đại học và sau đại học.

- Chính phủ liên bang có vai trò chính trong việc ủng hộ và tài trợ cho các công trình nghiên cứu của trường đại học, cho sinh viên và nghiên cứu sinh nghiên cứu. Cho đến nay, trợ cấp của Chính phủ vẫn giữ ở mức 1/4 toàn bộ các nguồn cung cấp cho giáo dục.

- Sự can thiệp trực tiếp của Chính phủ đối với giáo dục đại học giảm dần, thay vào đây là sự ủng hộ của Chính phủ chuyển trực tiếp đến tay các giảng viên, các nhà khoa học, nghiên cứu sinh, học viên cao học và sinh viên. Chính phủ trở thành người chủ yếu thiết kế phát triển chương trình giáo dục và khoa học công nghệ của Mỹ.

- Trường đại học chịu tác động sâu sắc của thị trường, tuy nhiên với các trường công lập luôn luôn được sự ủng hộ lớn và sự quan tâm thích đáng của Chính quyền cả 50 bang ở Mỹ. Các trường đại học có mối quan hệ đa dạng với thị trường thông qua giới công nghiệp. Các doanh nghiệp luôn có một khối lượng lớn các công việc cần đến sự trợ giúp trực tiếp của các trường đại học về đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, kỹ xảo và các chương trình cấp văn bằng, chứng chỉ. Mặt khác, các trường đại học cũng luôn cung ứng, gợi mở cho các doanh nghiệp về những ý tưởng mới trong phát triển công nghệ,

đồng thời cũng đưa về cho các doanh nghiệp đội ngũ chuyên nghiệp các ngành công nghiệp dựa trên các khoa học mới. Trường đại học còn cung cấp cả mô hình tổ chức, phong cách làm việc cho các cơ sở công nghiệp và doanh nghiệp. Ngoài ra trường đại học cũng là nơi duy nhất tạo lượng sinh viên đại học và sau đại học ngày càng lớn, giúp những người đã có bằng đại học ở một chuyên ngành này chuyển đổi dễ dàng sang một chuyên ngành mới hoặc học ở trình độ cao hơn.

- Cơ cấu trường đại học rất đa dạng. Trường đại học luôn ở một tâm thế sẵn sàng và tha thiết được cung cấp dịch vụ giáo dục đại học và sau đại học cho tất cả những ai cần đến ở bất cứ độ tuổi nào.

- Tất cả các trường đại học đều có tính cạnh tranh cao để có được nguồn tài chính khan hiếm thông qua “giành giật” sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh thông qua nâng cao chất lượng học thuật và gắn với nghiên cứu khoa học để được Nhà nước tài trợ.

## ***2.2. Thông tin cơ bản về nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay***

Theo số liệu thống kê về dân số tính đến năm 2020, Việt Nam có trên 54 triệu lao động trên tổng số 97 triệu dân và là một nước có nguồn lao động dồi dào so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới. Về quy mô dân số, Việt Nam là nước đứng thứ 2 trong khu vực và đứng thứ 13 trên thế giới. Trong số 97 triệu dân thì chiếm tới 50% là số người nằm trong độ tuổi lao động và nhóm tuổi từ 15 đến 34 tuổi chiếm hơn 45% tổng số lực lượng lao động. Cũng theo số liệu thống kê thì hàng năm có khoảng từ 1,5 đến 1,7 triệu người nhập vào lực lượng lao động. Nhìn chung, cung lao động tại Việt Nam rất dồi dào và lớn hơn cầu về lao động.

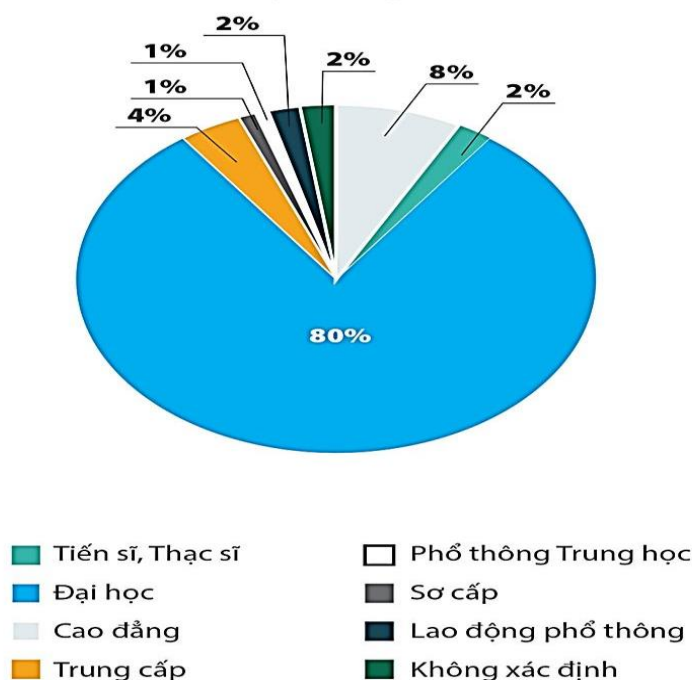
Trong năm 2020, lao động ở Việt Nam tiếp tục tăng trưởng. Trong đó là sự chuyển dịch từ sử dụng nhóm lao động đơn giản sang nhóm có trình độ cao. Đây là sự chuyển dịch tích cực và tất yếu theo xu thế phát triển kinh tế.

Theo thống kê của FALMI, trong số 110.172 lượt người có nhu cầu tìm việc trong năm 2020 có đến 94,78% lao động qua đào tạo. Trong đó, đại học trở lên chiếm 66,57%, cao đẳng chiếm 15,82% và trung cấp chỉ chiếm 6,72%. Các tỷ lệ này tập trung chủ yếu ở các ngành: tài chính - ngân hàng, kế kiểm toán, CNTT, QTKD, quản lý điều hành và marketing - quan hệ công chúng. Nhu cầu tìm việc ở lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất khiêm tốn. Cụ thể tỷ lệ là 5,22%, sơ cấp nghề - công nhân kỹ thuật với 5,67%.

Tuy phát triển nhanh nhưng chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế. Lao động có tay nghề cao vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường và hội nhập. Ở các công ty, nhà xưởng cơ khí, những vị trí đòi hỏi kỹ thuật cao vẫn thường do lao động nước ngoài đảm nhận. Không chỉ vậy, khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của

thị trường vẫn còn rất lớn. Hằng năm có hàng ngàn sinh viên tốt nghiệp ra trường. Tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn trong tình trạng khan hiếm lao động ở nhiều vị trí.

**CƠ CẤU THEO TRÌNH ĐỘ CBCNV GIÁN TIẾP**  
(ĐVT: %)



### *Biểu đồ về trình độ nguồn nhân lực Việt Nam*

Ngân hàng Thế giới đánh giá trình độ ngoại ngữ của nguồn nhân lực Việt Nam chưa cao. Vì thế Việt Nam gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập. Đây là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

### **3. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam giai đoạn 2021-2030**

#### **3.1. Về mục tiêu chiến lược**

Dự thảo “Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội 2021-2025” trình Đại hội XIII của Đảng. Theo đó, dự thảo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030 có xác định: “Các yếu tố có tác động mạnh mẽ, mang tính quyết định đến chất lượng đầu ra của nền kinh tế, như nguồn nhân lực và vốn. Phát triển con người là nền tảng cốt lõi, cũng là mục tiêu cao nhất của phát triển kinh tế, là yếu tố nhân cho mọi sự phát triển”.

Tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc nghiên cứu, học tập, quán triệt, tuyên truyền Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã giới thiệu những nội dung trọng tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025: “Khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hóa, con người Việt Nam và sức mạnh thời đại, huy động

mọi nguồn lực, phát triển nhanh và bền vững trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phân đấu đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập bình quân cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao”.

Ba thành tố trọng tâm trong chủ đề chiến lược là khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hóa con người và sức mạnh thời đại. Huy động mọi nguồn lực, phát triển nhanh và bền vững trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phân đấu đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao.

Yêu cầu đặt ra hiện nay là đẩy mạnh cải cách thể chế, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo. Thực hiện quyết liệt việc chuyển đổi số, xây dựng nền kinh tế số, xã hội số; thúc đẩy phát triển kết cấu hạ tầng quy mô lớn, đẩy mạnh tiêu dùng nội địa, giải quyết việc làm. Tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hoá, con người Việt Nam. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế xã hội đồng bộ, hiện đại.

### **3.2. Về phương hướng thực hiện**

*Một là*, tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách và bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực về mọi mặt. Mọi chủ trương, chính sách và hệ thống pháp luật đều phải hướng đến mục tiêu chung là phát triển con người, bảo vệ quyền con người. Định hướng lớn này cần được triển khai thực hiện trước hết qua những giải pháp cụ thể như rà soát lại và hoàn thiện, bổ sung các chủ trương lớn, nhất là các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình phát triển kinh tế - xã hội chung, và của các ngành tạo ra sự thống nhất trong phát triển kinh tế - xã hội. Trên cơ sở đó, xây dựng những chiến lược cụ thể về nguồn nhân lực cho phát triển, tránh tình trạng mất cân đối cung - cầu về nhân lực và lãng phí trong đào tạo.

Nhà nước cần hoàn thiện khuôn khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực; thực hiện đúng chức năng định hướng và điều tiết phát triển nguồn nhân lực chứ không phải trực tiếp thực hiện công tác giáo dục, đào tạo của các cơ sở đào tạo. Việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cần có sự tham gia của toàn xã hội, nên cần có chính sách khuyến khích và tạo môi trường bình đẳng cho các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập cùng tham gia. Các luật: Luật Doanh nghiệp, Luật Giáo dục Đại học, Luật Dạy nghề,... cần được rà soát, sửa đổi và kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng cho các tổ chức công lập và ngoài công lập tham gia vào hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

*Hai là*, nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống, chăm sóc y tế đối với người lao động và thế hệ trẻ. Cần có những quy định cụ thể về khám sức khỏe, kiểm tra bệnh di

truyền trước khi kết hôn... để đảm bảo những thế hệ trẻ sinh ra sau này có thể trạng tốt nhất. Những nội dung này cần được xây dựng thành chương trình quốc gia về nâng cao thể trạng cho các thế hệ trẻ sau này.

*Ba là*, cải cách hệ thống giáo dục - đào tạo. Các cơ quan quản lý nhà nước cần thiết lập được khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới, trên cơ sở đó, xây dựng lộ trình nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam. Xây dựng các tổ chức kiểm định, đánh giá chất lượng giáo dục đào tạo độc lập là cần thiết; bên cạnh đó cần triển khai cả các hoạt động kiểm định quốc tế chương trình đào tạo, nhằm đảm bảo quá trình hội nhập về giáo dục của nước ta với thế giới. Nhà nước cũng cần có chính sách khuyến khích, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm trong nước và quốc tế tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực trong nước; kết hợp cả nguồn lực từ ngân sách nhà nước và đầu tư tư nhân, đầu tư nước ngoài để hình thành được các trường đại học, trường nghề... có đẳng cấp quốc tế tại Việt Nam.

*Bốn là*, đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang những công đoạn có hàm lượng tri thức cao trong chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu, trên cơ sở đó cơ cấu lao động sẽ chuyển dịch theo hướng tăng lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chất lượng cao để đáp ứng với những đòi hỏi mới của cơ cấu kinh tế chuyên đổi. Đối với ngành nông nghiệp, cần khuyến khích ứng dụng khoa học, kỹ thuật, đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao để tạo tiền đề nâng cao chất lượng lao động trong ngành này.

### ***3.3. Chiến lược phát triển và thực hiện giải pháp đối với các trường đại học***

Giáo dục của Việt Nam muốn đi lên cần nhiều sự đổi mới, trong đó quan trọng nhất chính là đổi mới quản lý giáo dục. Giáo dục tương lai ra sao sẽ phụ thuộc vào sự quản lý nền giáo dục đó như thế nào. Muốn phát triển hiệu quả hoạt động giáo dục, trước tiên các Nhà trường cần triển khai theo tinh thần Chỉ thị của Chính phủ về thực hiện đổi mới toàn diện mạnh mẽ quản lý giáo dục Đại học trong giai đoạn 2021-2030. Việc đổi mới quản lý giáo dục có thực hiện toàn diện theo mô hình cấu trúc 3 lớp theo định hướng đào tạo đảm bảo chất lượng như sau:

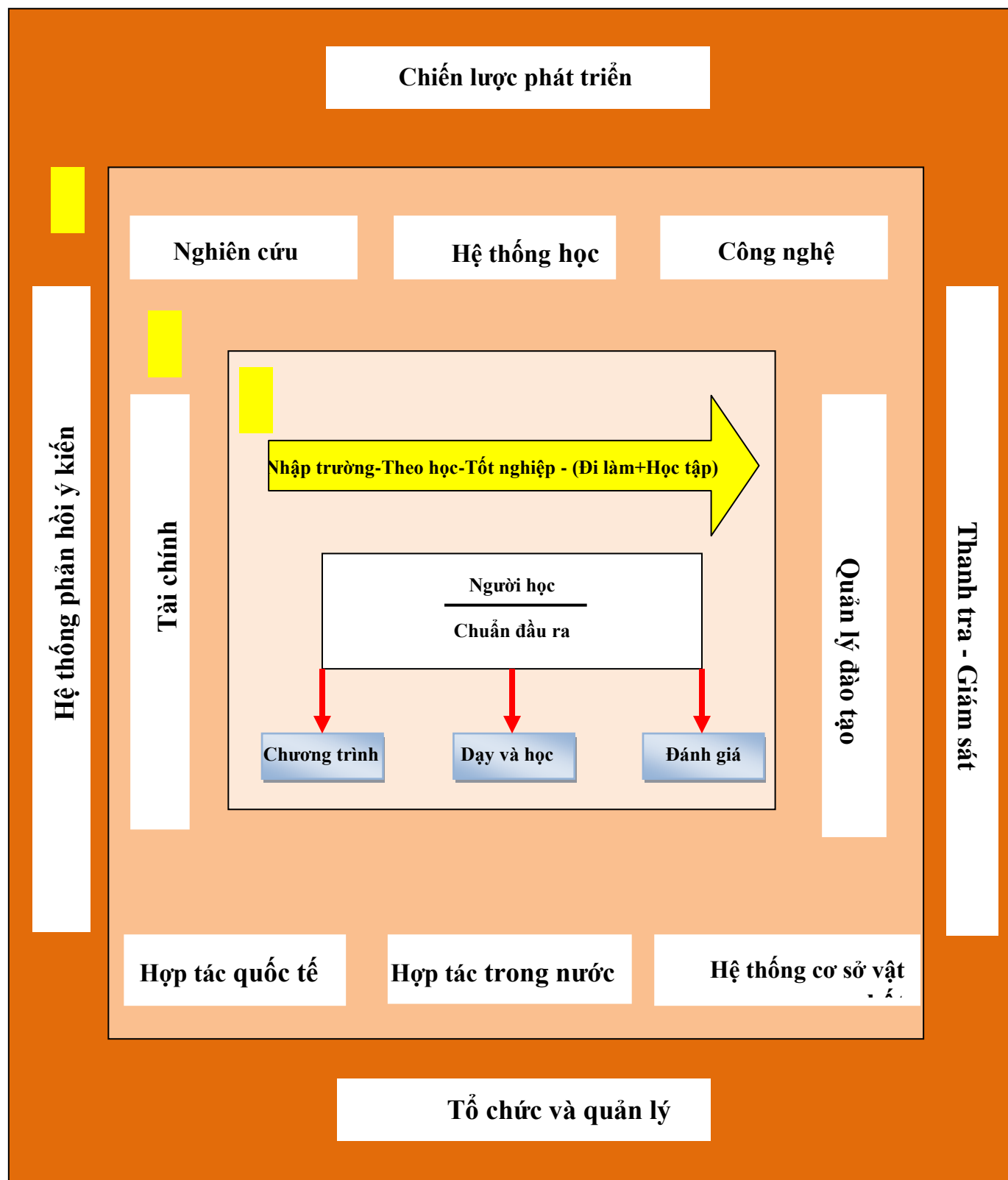
- Đổi mới toàn diện việc quản lý thuộc vùng cốt lõi - trọng tâm của quá trình đào tạo (vùng A). Theo đó, tại bộ phận này, các trường phải đảm bảo quản lý hiệu quả việc đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp dạy và học, cũng như việc quản lý đổi mới trong đánh giá chất lượng.

- Đổi mới toàn diện các hoạt động thuộc vùng hỗ trợ phát triển đào tạo (vùng B). Theo đó, các Nhà trường cần tập trung quản lý việc đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học, hệ thống học liệu, hệ thống công nghệ thông tin, quản lý đào tạo, tài chính, các hợp tác với cơ sở trong và ngoài nước cũng như hệ thống cơ sở vật chất để phục vụ tốt nhất cho hoạt động học tập của người học.

- Đổi mới toàn diện hệ thống các giải pháp quản lý cũng như chiến lược phát triển (vùng

C). Theo đó, các trường Đại học cần xây dựng được các chiến lược phát triển phù hợp với môi trường hoạt động đào tạo cũng như phù hợp với các nội lực bên trong (vùng A và vùng B). Từ đó, việc triển khai tổ chức và quản lý được thực hiện một cách bài bản theo chiến lược đã đề ra. Bên cạnh đó, các trường Đại học cũng cần xây dựng được hệ thống phản hồi ý kiến và hoạt động thanh tra – giám sát để có những điều chỉnh kịp thời trong hoạt động quản lý, từ đó luôn đảm bảo đúng định hướng đào tạo đảm bảo chất lượng.

**Bảng: Chiến lược phát triển Đại học**



Như vậy, theo mô hình trên, người học được coi là trung tâm và sẽ tham gia trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học với một quá trình liên tục từ Nhập trường - theo học - tốt nghiệp tới Đi làm và Học tập bổ sung kiến thức. Để đảm bảo người học luôn theo được đào tạo với chất lượng cao, các Nhà trường cần thực hiện quản lý hiệu quả đồng thời trên cả 3 vùng A, B và C.

#### **4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Kho bạc Nhà nước giai đoạn 2021-2030**

##### ***4.1 Mục tiêu chiến lược phát triển Kho bạc Nhà nước***

Theo dự thảo Chiến lược phát triển Kho bạc Nhà nước đến năm 2030, hướng tới mục tiêu phát triển hệ thống Kho bạc Nhà nước hiện đại, tiếp tục giữ vai trò là một bộ phận quan trọng trong hệ thống quản lý tài chính công, góp phần khơi thông, huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực tài chính nhà nước; Bám sát các chủ trương, đường lối của Đảng, Quốc hội và Chính phủ; phù hợp với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030, là một bộ phận của Chiến lược Tài chính và đồng bộ với chiến lược phát triển của các ngành, lĩnh vực liên quan; Kết hợp hài hòa giữa kế thừa, ổn định với đổi mới và tiếp thu, tiếp cận trình độ phát triển tiên tiến của khu vực và thế giới, dựa trên phương thức quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu quản lý tài chính quốc gia, nâng cao chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước; Lấy công nghệ thông tin là khâu đột phá, cải cách cơ chế chính sách, quy trình nghiệp vụ là nền tảng, gắn hiện đại hóa các chức năng với đổi mới mô hình tổ chức của Kho bạc Nhà nước để tạo động lực phát triển Kho bạc Nhà nước đồng bộ, toàn diện; Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất trong quá trình cải cách, hiện đại hóa Kho bạc Nhà nước.

Xây dựng Kho bạc Nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo mô hình quản lý, quản trị hiện đại, phục vụ người dân, doanh nghiệp, các cơ quan nhà nước, góp phần xây dựng nền tài chính quốc gia an toàn, bền vững. Phần đầu đến năm 2030 hình thành Kho bạc số với 03 trụ cột phát triển chính: (i) Cơ chế, chính sách đồng bộ, toàn diện; quy trình nghiệp vụ được đổi mới, nâng cao hiệu quả quản lý quỹ ngân sách nhà nước và các quỹ tài chính nhà nước, quản lý ngân quỹ nhà nước, huy động vốn cho ngân sách nhà nước và tổng kế toán nhà nước; (ii) Tổ chức bộ máy tinh gọn theo mô hình kho bạc khu vực (liên huyện), hướng tới mô hình kho bạc 2 cấp; (iii) Toàn bộ các hoạt động quản lý, quản trị, cung cấp dịch vụ của Kho bạc Nhà nước được thực hiện trên nền tảng công nghệ thông tin hiện đại, có sự kết nối, chia sẻ dữ liệu với các hệ thống dữ liệu quốc gia, các bộ, ngành, địa phương và các cơ quan, đơn vị liên quan. Đến năm 2030 hình thành Kho bạc số.

##### ***4.2. Định hướng về phát triển nguồn nhân lực của hệ thống Kho bạc Nhà nước***

Xây dựng và triển khai cơ chế đánh giá hiệu quả hoạt động của từng đơn vị và



từng cán bộ, công chức KBNN theo từng loại hình đơn vị, theo tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, thực hiện khoán kinh phí hoạt động theo khối lượng, chất lượng công việc của từng đơn vị.

Cơ cấu sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ KBNN tại từng cấp, từng đơn vị/bộ phận, phù hợp với việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy, đổi mới quy trình nghiệp vụ và ứng dụng CNTT, đảm bảo đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo KBNN các cấp theo hướng tăng cường phân cấp, phân quyền. Phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu, xây dựng cơ chế chính sách tại trung ương; đồng thời, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy cải cách, sáng tạo phục vụ hiện đại hóa KBNN. Nâng cao năng lực thực thi công vụ của cán bộ KBNN; đồng thời, cải thiện môi trường làm việc thông qua ứng dụng thành quả cách mạng công nghiệp 4.0.

Theo dự thảo đề án tổng thể đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 của KBNN với mục tiêu: *Đào tạo, bồi dưỡng CCVC để phát triển nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ CCVC hệ thống KBNN đến năm 2030 có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, có cơ cấu hợp lý nhằm thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị KBNN và cả hệ thống KBNN phù hợp với công việc cải cách hành chính nhà nước nói chung và của ngành Tài chính nói riêng; phục vụ yêu cầu thực hiện Chiến lược phát triển KBNN giai đoạn 2021-2030; chủ động hội nhập quốc tế và ứng dụng các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 để hình thành Kho bạc công nghệ số vào năm 2030.*

### ***4.3. Một số hoạt động phối hợp giữa Kho bạc Nhà nước với trường đại học trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng***

*Đào tạo thạc sĩ:* Hằng năm Kho bạc Nhà nước phối hợp với Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, Đại học Kinh doanh & Công nghệ Hà Nội, Đại học Mở Địa chất, Đại học Đại Nam mở một số lớp Cao học chuyên ngành Tài chính ngân hàng, Quản lý kinh tế. Theo quy trình: Kho bạc Nhà nước cử tuyển cán bộ công chức đi dự thi và hỗ trợ kinh phí theo định mức bao gồm tiền học phí, tiền lưu trú. Học viện Tài chính tổ chức đào tạo tại các địa phương theo các chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

*Đào tạo tiến sĩ:* Trong thời gian qua, Kho bạc Nhà nước cử cán bộ công chức tham gia dự tuyển và chủ động đăng ký thi tuyển xét tuyển và hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ tại Học viện Tài chính, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Đà Nẵng, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

*Xây dựng kiến thức nghiệp vụ Kho bạc Nhà nước đưa vào chương trình đào tạo các lớp sau đại học:* Từ năm 2016, Trường nghiệp vụ - Kho bạc Nhà nước phối hợp với một số trường đại học: Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, Trường Đại học Kinh doanh & Công nghệ Hà Nội, Trường Đại học Mở Địa chất, Trường Đại học Đại Nam đưa giáo trình Kho bạc gồm các

chuyên đề: Tổng Kế toán nhà nước, Quản lý ngân quỹ, Ngân sách Nhà nước và Kiểm soát chi ngân sách Nhà nước vào chương trình giảng dạy sau đại học. Xây dựng và trang bị kiến thức nghiệp vụ kho bạc cho học viên cao học các chuyên đề chuyên sâu: Tổng Kế toán Nhà nước, Quản lý ngân quỹ, Chiến lược Phát triển Tài chính và Kho bạc Nhà nước, Quản lý ngân sách, Nghiệp vụ Kho bạc góp phần đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho ngành tài chính nói chung và hệ thống KBNN nói riêng.

## **5. Một số giải pháp đề xuất nhằm Tăng cường phối hợp với Trường Đại học để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống Kho bạc Nhà nước**

### ***5.1. Phối hợp xây dựng bộ giáo trình nghiệp vụ Kho bạc Nhà nước để đưa vào giảng dạy chương trình đại học chính khóa***

Phối hợp với các trường đại học như Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Ngân hàng, Trường Đại học Ngoại thương ... để xây dựng giáo trình Nghiệp vụ Kho bạc đưa vào giảng dạy cho sinh viên ở các chuyên ngành phù hợp của nhà trường. Đây chính là một trong những giải pháp quan trọng có tính chiến lược lâu dài. Chúng ta thấy rằng, các ngành chuyên sâu trong chuyên ngành Tài chính - Ngân hàng đã có rất nhiều giáo trình được giảng dạy chính thức cho sinh viên các Trường Đại học khối kinh tế - tài chính ngân hàng như: Giáo trình Ngân hàng Trung ương, Nghiệp vụ Ngân hàng Thương mại, Chứng khoán, Thuế, Hải quan, Ngân hàng Phát triển, Bảo hiểm...nhưng nghiệp vụ KBNN với chức năng quan trọng là kiểm soát chi tiêu công và kiểm soát thu chi ngân sách đã tác động như thế nào vào quá trình phát triển kinh tế xã hội, điều chỉnh kinh tế vĩ mô và đảm bảo an sinh xã hội thì chưa có giáo trình nào đề cập. Trong thực tế, khi tiếp nhận cán bộ mới về công tác, KBNN đã phải mở lớp đào tạo cán bộ tiền công chức để cập nhật kiến thức chuyên sâu về nghiệp vụ chuyên ngành. Thiết nghĩ, đây chỉ có thể giải pháp tạm thời và tình thế. Lâu dài và có tính chiến lược hơn, cần phải phối hợp xây dựng bộ giáo trình để sinh viên có điều kiện tiếp cận ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường và có dịp cọ sát khi đi thực tế, thực tập; đồng thời việc làm này cũng sẽ góp phần giảm chi phí trong hoạt động bồi dưỡng cán bộ của hệ thống KBNN, và rõ ràng rằng hiệu quả đào tạo sẽ tăng lên gấp bội.

Song song với việc xây dựng giáo trình, KBNN sẽ cung cấp lực lượng giảng viên thỉnh giảng ban đầu để phối hợp đào tạo và trao đổi kiến thức giữa hai cơ quan; đồng thời trao đổi giáo viên để giảng dạy kiến thức và cập nhật kiến thức cho cán bộ Kho bạc và sinh viên của nhà trường.

### ***5.2. Gắn kết công tác nghiên cứu khoa học của hệ thống Kho bạc Nhà nước với việc giao đề tài bảo vệ Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế***

Trên cơ sở định hướng nghiên cứu khoa học của hệ thống KBNN hàng năm kết hợp với nhà trường để vừa nghiên cứu mang tính lý thuyết vừa mang tính thực tiễn tại KBNN. Xuất phát từ định hướng nghiên cứu khoa học của hệ thống KBNN để giao đề tài luận văn Thạc sĩ Kinh tế cho cán bộ Kho bạc đang theo học chương trình Sau Đại học nhằm mục đích giải quyết các mục tiêu NCKH gắn với áp dụng vào thực tiễn hoạt động của hệ thống KBNN. Nếu đề tài bảo vệ thành công và có tính khả thi cao khi áp dụng

vào thực tiễn thì KBNN sẽ hỗ trợ kinh phí NCKH như các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học khác của KBNN.

Hằng năm, hai bên sẽ tiến hành trao đổi định hướng NCKH và kế hoạch định hướng giao đề tài cho các Nghiên cứu sinh và Cao học viên, tránh tình trạng nghiên cứu nội dung trùng lặp, chưa bức thiết và thậm chí còn lạc hậu.

Định kỳ tổ chức hội thảo nghiên cứu khoa học về lĩnh vực hoạt động nghiệp vụ Kho bạc với các thầy cô giáo và các nhà khoa học thuộc Trường Đại học.

### **5.3. Phối hợp với các trường đại học mở các lớp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao**

*Thứ nhất*, Gửi công chức, viên chức ngành Kho bạc đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo trong nước.

*Thứ hai*, Liên kết với các cơ sở đào tạo trong nước mở các khóa đào tạo thạc sĩ.

*Thứ ba*, Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, đa dạng hóa các hình thức hợp tác trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

*Thứ tư*, Phối hợp với các cơ sở đào tạo lồng ghép vào chương trình đào tạo sau đại học những kiến thức về nghiệp vụ KBNN.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Cán Thị Việt Hà (2019), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở cơ quan quản lý nhà nước ngành công thương, thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị, Hà Nội.

2. Tạ Thị Hòa (2019), “Phát triển nguồn nhân lực giáo dục Việt Nam trong kỷ nguyên số”, *Tạp chí Tài chính*, số tháng 2, tr. 12 -15.

Trần Văn Hùng (2012), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các trường đại học”, *Tạp chí Kinh tế tri thức*, số (03), tr. 24 - 25.

4. Nguyễn Đại Lâm (2019), “Một số giải pháp phát huy động lực làm việc của giảng viên các trường Đại học ngoài công lập ở Việt Nam hiện nay”, *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc gia*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, tr. 205 - 208.

5. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2017), “Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế” , *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, tập 14, số (2), tr. 171-178.

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học*, Quyết định số 65/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 01/11/2007.

7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy trình và chu kỳ kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp*, Quyết định số 7/6/2007/QĐ-BGDĐT ngày 14/12/2007.

8. Học viện Ngân hàng, *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo ngành khoa học.

9. Kho bạc Nhà nước (2012), “*Gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống Kho bạc Nhà nước*”, đề tài NCKH cấp ngành.

10. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*.

11. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Chiến lược phát triển KBNN đến năm 2020*, Quyết định số 138/2007/QĐ-TTg ngày 21/8/2007.

12. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Kho bạc Nhà nước*, Quyết định số 26/2015/QĐ-TTg ngày 08/7/2015.

11. Phùng Hân (2009), *Chất lượng Nguồn nhân lực, Bài toán tổng hợp cần có lời giải đồng bộ*, Đại học Quốc gia Hà Nội.

# GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO KHỐI NGÀNH KINH TẾ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

*Phạm Văn Hạnh\**

## **Tóm tắt:**

*Việt Nam đang phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới. Những thay đổi gần đây trong chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã dẫn đến sự thay đổi rất lớn trong cơ cấu lao động của xã hội. Từ một nền kinh tế lấy kinh tế tập thể, kinh tế nhà nước làm nòng cốt thì hiện nay đang phát triển kinh tế nhiều thành phần, trong đó kinh tế tư nhân trở thành một thành phần quan trọng của nền kinh tế. Chính sự lớn mạnh của kinh tế tư nhân đồng thời với quá trình cổ phần hóa, tự chủ các đơn vị nhà nước dẫn tới sự suy giảm trong nhu cầu nhân lực của các đơn vị nhà nước. Số biên chế giảm cùng trong khi số lượng người học đại học tăng lên trong thời gian gần đây dẫn tới việc dịch chuyển lao động có trình độ đại học chủ yếu làm việc ở khu vực kinh tế tư nhân. Chính sự thay đổi trong nhu cầu lao động dẫn tới sự khác biệt về yêu cầu đối với công tác đào tạo tại các trường đại học. Phương pháp giảng dạy truyền thống tỏ ra kém phù hợp với nhu cầu nhân lực hiện nay. Chính vì vậy, việc đổi mới phương pháp giảng dạy sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Cùng với việc đổi mới phương pháp giảng dạy thì việc thay đổi khung chương trình cũng là cần thiết để sinh viên có thể làm việc ở nhiều vị trí khác nhau. Ngoài ra, các trường đại học cũng cần phải thay đổi mô hình quản trị để có thể đáp ứng được các yêu cầu của xã hội hiện nay.*

**Từ khóa:** Chất lượng đào tạo, kinh tế, phương pháp giảng dạy tích cực, mô hình quản trị đại học, chương trình đào tạo

## **1. Đặt vấn đề**

Những thay đổi trong chủ trương chính sách cùng với quá trình hội nhập của nền kinh tế Việt Nam vào nền kinh tế thế giới đã dẫn đến những thay đổi trong nhu cầu lao động xã hội. Một số ngành nhu cầu nhân lực giảm xuống và một số ngành khác lại tăng cao hơn. Những sự thay đổi trong cơ cấu việc làm dẫn tới những thay đổi trong yêu cầu chất lượng đào tạo của các trường đại học. Một số ngành có nhu cầu nhân lực giảm và yêu cầu chất lượng khác so với trước đây. Những ngành này sẽ gặp phải vấn đề tuyển sinh gặp khó khăn hoặc phải tuyển học sinh với đầu vào thấp. Nhiều trường đại học đã tìm các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo những ngành này. Việc những ngành này tuyển sinh gặp khó khăn do nhiều nguyên nhân trong đó có

---

\* Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên

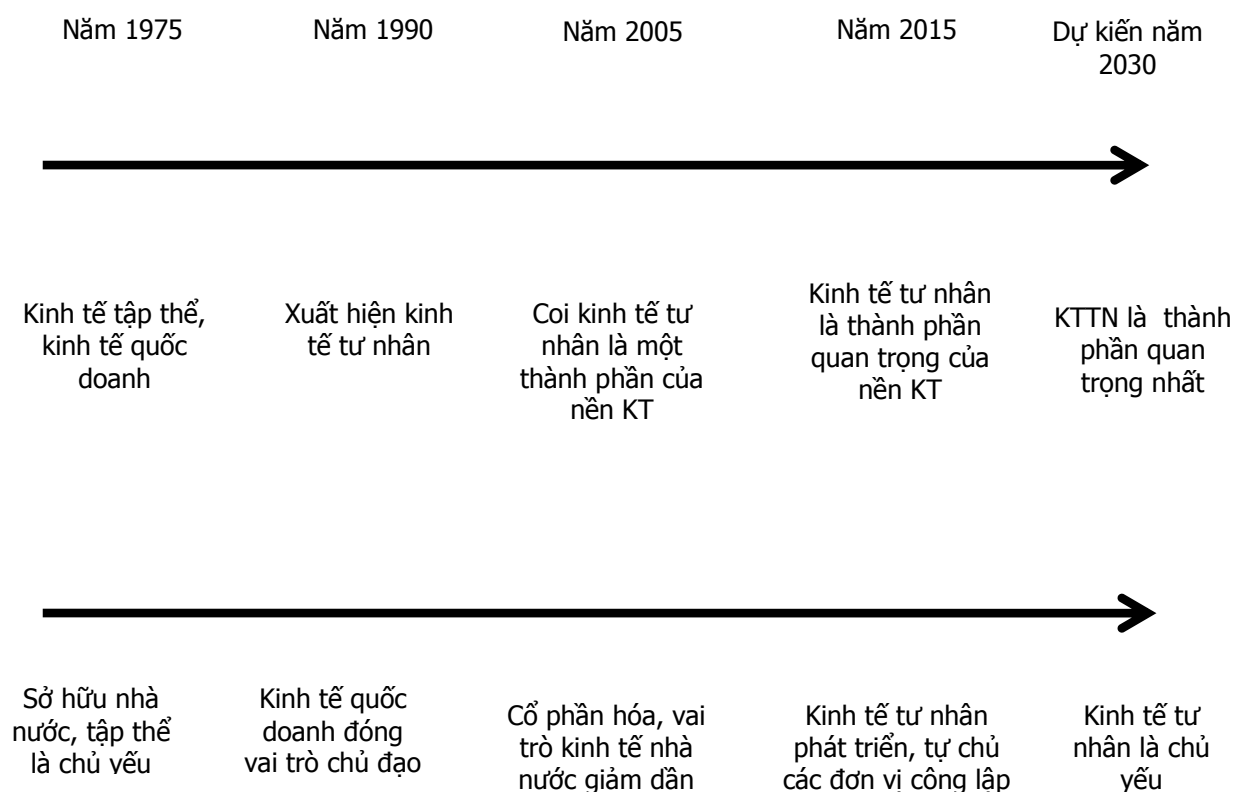
nguyên nhân từ việc thay đổi cơ chế, chính sách của Đảng và nhà nước, sự lớn mạnh của khu vực kinh tế tư nhân, tự chủ các đơn vị sự nghiệp.

Xu hướng cạnh tranh trong giáo dục với việc tăng số lượng các trường đại học. Năm 2000 có 178 trường đại học, nhưng đến năm 2019 đã có 237 trường, tăng 59 trường đại học so với năm 2000 (Niên giám thống kê, 2004, 2019). Bài viết này tiến hành nghiên cứu những thay đổi trong nhu cầu nhân lực xã hội, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo các ngành kinh tế trong các trường đại học ở nước ta hiện nay.

## 2. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đào tạo các ngành kinh tế nói chung

### 2.1. Sự thay đổi trong cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước

Trong những năm gần đây, sự thay đổi trong chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã dẫn tới sự thay đổi rất lớn trong cơ cấu việc làm cũng như yêu cầu đào tạo trong các ngành tại các trường Đại học ở nước ta. Có thể khái quát quá trình thay đổi nhận thức về kinh tế thị trường và các thành phần kinh tế theo mô hình sau đây (Hình 1): Xu hướng tư nhân hóa nền kinh tế với việc giảm dần cơ chế bao cấp và chuyển dần sang cơ chế cạnh tranh sẽ làm cho nhu cầu nhân lực có sự thay đổi rất lớn. Trước năm 2000, nhân lực đào tạo trong các trường đại học chủ yếu làm việc trong khu vực nhà nước. Một bộ phận làm cho doanh nghiệp nhưng cũng chủ yếu là các doanh nghiệp có liên quan đến khu vực nhà nước. Một bộ phận nhỏ sinh viên ra trường làm cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.



Hình 1: Xu hướng phát triển của nền kinh tế nước ta

## **2.2. Sự thay đổi trong yêu cầu nhân lực trình độ đại học của xã hội**

Sự thay đổi về nhu cầu nhân lực xã hội khi có sự dịch chuyển số lao động trình độ đại học trước đây vào làm khu vực nhà nước thì nay chuyển sang làm cho doanh nghiệp, cùng với quá trình giảm biên chế bắt đầu từ năm 2015 làm cho việc xin vào làm nhà nước trở nên khó khăn. Sự dịch chuyển này dẫn tới yêu cầu về đào tạo đối với sinh viên học các trường đại học có sự thay đổi. Trước đây, với mô hình đào tạo tinh hoa, những học sinh có trình độ khá giỏi ở phổ thông mới có khả năng thi đỗ vào các trường đại học. Thông thường nhiều học sinh thi nhưng chỉ có một số ít người đỗ đại học. Sau khi tốt nghiệp những người này thường làm trong các cơ quan nhà nước hoặc các đơn vị sự nghiệp nhà nước.

Yêu cầu về nhân lực của hai khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế nhà nước có sự khác biệt nhau. Đối với khu vực nhà nước, bằng cấp được coi là quan trọng hàng đầu, có bằng và bằng điểm đẹp là có khả năng để xin vào cơ quan nhà nước. Trong khi đó, ở doanh nghiệp thì năng lực làm việc thực chất mới là yếu tố được ưu tiên khi tuyển chọn. Trong khu vực nhà nước thì năng lực làm việc không phải lúc nào cũng được ưu tiên khi tuyển dụng. Việc xin vào cơ quan nhà nước thường phải có quan hệ hoặc phải mất chi phí mới được tuyển. Đối với doanh nghiệp, bằng cấp chủ yếu cần lúc tuyển dụng nhưng nếu sau thời gian thử việc không làm được việc sẽ bị sa thải. Đối với doanh nghiệp thì ứng viên thường không phải mất chi phí để được tuyển dụng. Bảng 1 phân biệt rõ hơn yêu cầu về tuyển dụng khu vực nhà nước và doanh nghiệp.

**Bảng 1: Yêu cầu về tuyển dụng của khu vực nhà nước và của doanh nghiệp**

| <b>Khu vực nhà nước</b>   | <b>Khu vực doanh nghiệp</b>                          |
|---|--|
| + Bằng cấp được coi trọng hàng đầu                                      | + Năng lực làm việc được ưu tiên hàng đầu            |
| + Coi trọng khả năng quan hệ nội bộ                                     | + Coi trọng khả năng quan hệ bên ngoài               |
| + Năng lực làm việc không phải lúc nào cũng được ưu tiên khi tuyển dụng | + Bằng cấp cần lúc tuyển và chủ yếu dùng để sơ tuyển |
| + Tốn chi phí để được tuyển   | + Không tốn nhiều chi phí để được tuyển              |

Sự gia tăng việc làm của khu vực kinh tế tư nhân và việc giảm biên chế của các cơ quan nhà nước dẫn tới việc số người tốt nghiệp đại học xin việc vào các cơ quan nhà nước rất ít và có xu hướng giảm dần. Số người tốt nghiệp đại học hiện nay chủ yếu ra làm cho doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Năng lực làm việc được coi là yếu tố quan trọng để người học ra trường được tuyển dụng. Ngoài ra, với xu hướng tự chủ các đơn vị nhà nước thì yêu cầu nhân lực tuyển dụng tại các đơn vị tự chủ cũng dựa trên năng lực làm việc.

## **3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo các ngành kinh tế ở các trường đại học ở nước ta hiện nay**

### **3.1. *Đổi mới phương pháp giảng dạy các ngành kinh tế tại các trường đại học***

Việc thay đổi trong nhu cầu lao động trình độ đại học của xã hội dẫn đến việc phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Phương pháp giảng dạy truyền thống thích hợp với nhu cầu nhân lực trước đây khi chủ yếu người học tốt nghiệp đại học xin việc trong khu vực nhà nước. Hiện nay, khi nhu cầu việc làm chủ yếu ở khu vực doanh nghiệp thì phương pháp giảng dạy cần phải thay đổi. Phương pháp giảng dạy truyền thống thích hợp với yêu cầu lao động của khu vực nhà nước với mục tiêu chủ yếu là cung cấp kiến thức cho người học. Người học được thu được kiến thức chủ yếu thông qua quá trình truyền đạt của giảng viên. Khi đó năng lực của người học chủ yếu tập trung ở khả năng hiểu kiến thức. Việc rèn luyện kỹ năng và thái độ rất hạn chế. Người học sau khi ra trường thường biết rất nhiều kiến thức nhưng lại rất khó khăn khi làm việc và thường thì người sử dụng lao động phải đào tạo lại mất khá nhiều thời gian.

Hiện nay, người học khi tốt nghiệp đại học chủ yếu làm cho các doanh nghiệp thì yêu cầu về năng lực có sự khác biệt. Năng lực người học sau khi ra trường phải đáp ứng được 3 yêu cầu: Kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trong đó phần kiến thức người học phải nắm được các kiến thức bao gồm những kiến thức nền tảng là những hiểu biết chung về các quy luật xã hội; những kiến thức cơ sở là các khái niệm, các nguyên lý, các quy luật; các kiến thức chuyên ngành như các nghiệp vụ, quy trình. Với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội hiện nay, các kiến thức mới không ngừng được cập nhật và thay đổi. Người học có thể tiếp cận rất nhiều nguồn học liệu khác nhau. Chính vì vậy, việc cung cấp kiến thức như trước đây sẽ ít phù hợp do kiến thức được cung cấp sẽ lạc hậu khá nhanh. Người học sau một thời gian tốt nghiệp sẽ phải đi học để bồi dưỡng, cập nhật những kiến thức mới. Phương pháp mới sẽ giúp người học nâng cao khả năng tự học tự bồi dưỡng. Đây là yêu cầu quan trọng trong bối cảnh mọi thứ thay đổi nhanh chóng như hiện nay.

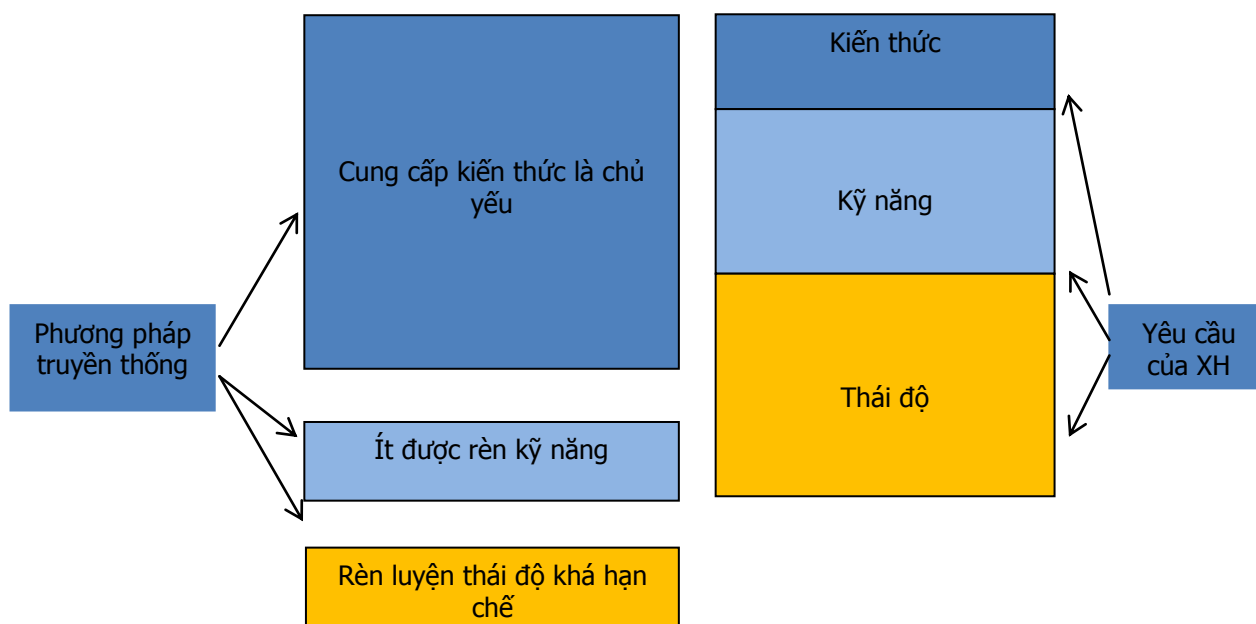
Để có thể làm việc thì cần trang bị kỹ năng cần thiết khi đi làm. Kỹ năng là khả năng thực hiện thành thạo một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) nhằm tạo ra kết quả mong đợi. Với phương pháp truyền thống, người học rất ít có cơ hội rèn luyện kỹ năng. Để hình thành kỹ năng cần có thời gian rèn luyện trong thời gian dài. Người học có được kỹ năng thông qua trải nghiệm và thực hành trong quá trình học tập và đi thực tập. Đối với phương pháp truyền thống, người học rất ít có cơ hội rèn luyện kỹ năng do chủ yếu là nghe giảng thụ động. Có 32 loại kỹ năng cần thiết cho một người đi làm nhưng với phương pháp truyền thống rất ít cơ hội để rèn luyện các kỹ năng này.

Một trong các năng lực làm việc quan trọng của người học sau khi tốt nghiệp là ý thức, thái độ. Đây là yếu tố mà các nhà tuyển dụng của doanh nghiệp đánh giá cao. Các yêu cầu về thái độ gồm rất nhiều mặt nhưng có thể khái quát các yêu cầu như: chăm chỉ, chịu khó, chịu áp lực công việc, trung thực, kỷ luật, phối hợp tốt với đồng nghiệp, tự tin và sáng tạo. Để đào tạo được thái độ cho người lao động thì cần có quá trình rèn luyện trong thời gian dài. Phương pháp truyền thống lại rất ít chú trọng đến đào tạo thái độ cho người học. Ví dụ để người học có được thái độ chăm chỉ, chịu khó và chịu được áp lực công việc cao thì cần cho người học tiếp xúc với công việc (bài tập) với khối lượng lớn



và tăng dần, thời hạn hoàn thành có xu hướng rút ngắn để tạo cho người học khả năng chịu áp lực công việc. Phương pháp truyền thống khó làm được điều này.

**Hình 2: Sự khác biệt giữa phương pháp giảng dạy truyền thống và yêu cầu của xã hội**



### 3.2. *Đổi mới khung chương trình đào tạo của các ngành kinh tế*

Do sự thay đổi trong yêu cầu lao động xã hội khi mà người tốt nghiệp đại học chủ yếu ra làm cho các doanh nghiệp thì cũng cần thiết phải đổi mới khung chương trình và đề cương môn học. Đối với khung chương trình, cần có sự linh hoạt trong khung chương trình để đảm bảo người học tiếp cận kiến thức đa dạng để có thể làm việc ở nhiều vị trí khác nhau thay vì chỉ làm trong khu vực nhà nước như trước đây. Khung chương trình của các chuyên ngành thuộc ngành kinh tế cần tăng cường số môn tự chọn, giảm số môn bắt buộc. Trong phần tự chọn phải đưa các môn học giúp cho sinh viên có thể thích ứng các vị trí việc làm khác nhau và có thể làm ở doanh nghiệp. Ví dụ, trong khung chương trình ngành Quản lý kinh tế có các môn học để đào tạo sinh viên ra trường làm ở cơ quan nhà nước như Chương trình dự án, Nghiên cứu chính sách, Phát triển kinh tế địa phương đây là những môn học bắt buộc. Bên cạnh đó có thể đưa các môn giúp sinh viên đa dạng việc làm thuộc các ngành như Marketing, Quản trị Kinh doanh, Kế toán, Du lịch để sinh viên có thể xin việc được ở các vị trí việc làm khác nhau. Cùng với việc thay đổi phương pháp giảng dạy với việc dạy sinh viên khả năng tự học thì một sinh viên học ngành Quản lý kinh tế có thể tự học để có đủ năng lực làm việc ở doanh nghiệp, ngân hàng hoặc các công ty bảo hiểm. Mở rộng cơ hội việc làm cho người học sẽ là cách để giúp cho việc tuyển sinh của những ngành này sẽ tốt hơn.

### 3.3. *Thay đổi mô hình quản trị đại học*

Mô hình quản trị đại học hiện nay thích hợp với cơ chế đơn vị nhà nước, được

bao cấp và xin cho. Hiện nay, việc tự chủ các trường đại học cùng với cơ chế cạnh tranh buộc các trường phải thay đổi mô hình quản trị để có thể thích ứng với việc cạnh tranh trong tuyển sinh. Với mô hình quản trị hiện tại, chưa có sự tách biệt rõ ràng giữa bộ phận xây dựng tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm với bộ phận sản xuất và bộ phận kiểm tra. Các khoa vẫn là đơn vị đầu mối trong việc xây dựng chuẩn đầu ra, khung chương trình và đề cương môn học. Các khoa triển khai hoạt động giảng dạy và đánh giá sinh viên. Việc này giống như trong một nhà máy, người công nhân vừa đưa ra tiêu chuẩn chất lượng, vừa sản xuất và vừa kiểm tra chất lượng sẽ khó có thể đảm bảo chất lượng theo đúng yêu cầu của thị trường. Vì vậy, cần thay đổi mô hình quản trị đại học theo hướng mô hình quản trị công ty (Kranzeeva và cộng sự, 2017). Phòng Đào tạo (nhà trường) đóng vai trò như đơn vị đưa ra tiêu chuẩn, chuẩn đầu ra của người học. Các khoa là đơn vị đào tạo theo yêu cầu của nhà trường. Bộ phận khảo thí đóng vai trò kiểm tra giám sát việc sản xuất theo đúng tiêu chuẩn và yêu cầu đã được xác định. Việc tách biệt 3 bộ phận này sẽ làm cho hoạt động đào tạo của trường gắn với nhu cầu xã hội và kiểm soát được chất lượng đào tạo.

Mô hình quản trị mới có sự tách biệt giữa ba bộ phận: bộ phận xây dựng định hướng sản phẩm (Phòng Đào tạo), bộ phận sản xuất (cung cấp dịch vụ) - các khoa chuyên môn và bộ phận kiểm tra chất lượng (Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng) sẽ phù hợp hơn với mô hình tự chủ các trường đại học. Nhà trường kiểm soát được việc giảng dạy của giáo viên theo đúng định hướng và mục tiêu chất lượng của nhà trường. Các giảng viên sẽ trách nhiệm hơn với công việc giảng dạy của mình. Chất lượng đầu ra của sinh viên được kiểm soát để đảm bảo không có sản phẩm kém chất lượng ra ngoài thị trường. Người học cũng phải học nghiêm túc để đảm bảo đạt chuẩn theo yêu cầu của nhà trường nếu muốn ra trường.

#### **4. Kết luận**

Xu hướng tự chủ các trường đại học và tạo ra môi trường cạnh tranh trong lĩnh vực giáo dục đang khiến các trường đại học phải không ngừng đổi mới cả về phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo cũng như thay đổi cả mô hình quản trị đại học. Xu hướng giảm dần sự phụ thuộc vào nhà nước cũng kéo theo sự thay đổi trong cơ cấu việc làm của lao động trình độ đại học. Trước đây, hầu hết những người học đại học thường làm cho các đơn vị thuộc nhà nước, hiện nay, người học đại học chủ yếu làm cho doanh nghiệp. Chính sự thay đổi này dẫn đến yêu cầu đào tạo cũng phải thay đổi. Phương pháp đào tạo truyền thống trở nên kém phù hợp với nhu cầu xã hội hiện nay. Thay đổi phương pháp giảng dạy từ đào tạo cung cấp kiến thức sang đào tạo nâng cao năng lực người học là cần thiết đối với các trường đại học nói chung và ngành kinh tế nói riêng. Cùng với việc đổi mới phương pháp thì việc đổi mới khung chương trình theo đó người học có thể linh hoạt việc làm ở nhiều vị trí khác nhau thay vì làm việc trong cơ quan nhà nước. Ngoài ra, cần thay đổi mô hình quản trị các trường để đảm bảo hoạt động như mô hình doanh nghiệp.

### **Tài liệu tham khảo**

1. E.A. Kranzeeva (2017), “New models of universities: contribution to regional development”, *University Management: Practice and Analysis*.
2. Tổng cục Thống kê (2004), *Niên giám thống kê năm 2004*, Nxb Thống kê.
3. Tổng cục Thống kê (2019), *Niên giám thống kê năm 2019*, Nxb Thống kê.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO CÁC TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ VÀ KIỂM ĐỊNH QUỐC TẾ

*ThS. Nguyễn Ngọc Đình\**

## **Tóm tắt:**

*Trước bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới ngày một sâu rộng thì giáo dục đại học của Việt Nam cũng đang từng bước thay đổi để phù hợp với các tiêu chuẩn giáo dục quốc tế. Để được thừa nhận chương trình đào tạo bởi các cơ sở giáo dục nước ngoài, các trường đại học trong nước đang dần áp dụng cơ chế quản lý và học tập mới để tương thích với các tiêu chuẩn đánh giá và kiểm định trong nước cũng như quốc tế. Bài viết này nhằm phân tích chỉ rõ các tiêu chuẩn kiểm định và đánh giá phổ biến đối với các trường đại học khối kinh tế và quản lý hiện nay. Thông qua đó gợi ý áp dụng các mô hình quản trị để dần nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong nước.*

**Từ khóa:** Kiểm định, giáo dục đại học, khối kinh tế, quản trị

## **1. Đặt vấn đề**

Đạt được tiêu chuẩn kiểm định quốc tế hay xếp thứ hạng cao trong các bảng đánh giá và xếp hạng đang dần trở thành đích đến cho các trường đại học. Xếp thứ hạng cao đồng nghĩa với nhiều lợi ích mà các trường đại học mong muốn như: uy tín về chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, cơ sở vật chất tốt, môi trường giáo dục hiện đại, cơ hội việc làm cho sinh viên khi ra trường... Thông qua các bảng xếp hạng hay tiêu chuẩn kiểm định các trường đại học có thể quảng bá chất lượng, vị thế và hình ảnh của trường ra công chúng qua đó họ có thể thu hút được nhiều sinh viên giỏi và nguồn tài trợ. Hiện nay có các bảng xếp hạng các trường đại học uy tín trên toàn cầu sau: Times Higher Education (THE), QS World University Rankings (QS), Shanghai Academic Ranking of World Universities (ARWU). Ngoài các bảng xếp hạng còn có các tổ chức kiểm định đối với các trường đại học như: The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB), Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP), ASEAN University Network - Quality Assurance (AUN - QA). Hiện tại số trường đại học trong nước đạt thứ hạng trong đánh giá quốc tế là khá ít ỏi, theo bảng xếp hạng THE thì Việt Nam có ba trường đại học được xếp hạng lần lượt là Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Hà Nội và trường Đại học Bách khoa Hà Nội. Tổ chức AUN-QA, QS cũng đã kiểm định, gắn sao một số chương trình của các trường đại học trong nước. Trong thời gian tới mục tiêu chen chân vào các bảng xếp hạng hay đạt được các tiêu chuẩn kiểm định là nhiệm vụ cấp thiết đối với trường đại học. Bài viết này nêu

---

\* Khoa Kinh tế học - Đại học Kinh tế Quốc Dân

ra bức tranh về xếp hạng, kiểm định quốc tế tại các trường đại học tại Việt Nam qua đó nêu ra các định hướng về thay đổi cơ chế quản trị trở nên minh bạch, hiệu quả hơn để tiếp cận với các bảng xếp hạng uy tín trên thế giới.

## 2. Các tiêu chuẩn đánh giá và kiểm định quốc tế

Bảng xếp hạng THE được các sinh viên, nhà khoa học, lãnh đạo trường đại học, chủ doanh nghiệp và các chính phủ đánh giá là uy tín hàng đầu trên thế giới. Được xuất bản hàng năm bởi tạp chí Times Higher Education. Phương pháp xếp hạng này dựa trên 13 yếu tố quan trọng, được phân loại trong năm lĩnh vực: Giảng dạy (môi trường học tập), Nghiên cứu (khối lượng, thu nhập và danh tiếng), Trích dẫn (ảnh hưởng nghiên cứu), Triển vọng quốc tế (nhân viên, sinh viên và nghiên cứu) và Thu nhập ngành (chuyên gia kiến thức). Mỗi chỉ số đóng góp một tỷ lệ phần trăm cho điểm số cuối cùng của tổ chức giáo dục.

**Bảng 1. Phương pháp xếp hạng các trường đại học của THE**

| Chỉ số chung  | Chỉ số riêng lẻ  | Tỷ trọng |
|---|--|----------|
| Thu nhập ngành - Sáng tạo (2,5%)                    | Thu nhập nghiên cứu từ ngành trên mỗi giảng viên             | 2,5%     |
| Hợp tác quốc tế (5%)                                | Tỷ lệ giảng viên nước ngoài                                  | 3%       |
|   | Tỷ lệ sinh viên nước ngoài                                   | 2%       |
| Giảng dạy (30%)                                     | Khảo sát về danh tiếng                                       | 15%      |
|   | Giải thưởng học thuật/giảng viên                             | 6%       |
|   | Tỷ lệ sinh viên/giảng viên                                   | 4,5%     |
|   | Thu nhập mỗi giảng viên                                      | 2,25%    |
|   | Số tiến sỹ/giải thưởng sinh viên                             | 2,25%    |
| Khối lượng nghiên cứu, thu nhập và danh tiếng (30%) | Khảo sát danh tiếng  | 19,5%    |
|   | Thu nhập từ nghiên cứu                                       | 5,25%    |
|   | Số lượng bài báo mỗi giảng viên                              | 4,5%     |
|   | Thu nhập từ nghiên cứu cộng đồng/tổng thu nhập từ nghiên cứu | 0,75%    |
| Trích dẫn nghiên cứu (32,5%)                        | Ảnh hưởng từ trích dẫn                                       | 32,5%    |

*Nguồn: timeshighereducation*

*QS World University Rankings* là ấn phẩm xuất bản hàng năm bởi Quacquarelli Symonds, thời gian trước Nhà xuất bản này đã cộng tác với THE để đánh giá xếp hạng từ 2004 đến 2009. Sau đó THE và QS đã tách ra làm hai, trong khi QS vẫn giữ phương pháp xếp hạng cũ thì THE đã lựa chọn phương pháp đánh giá khác cho bảng xếp hạng của họ.

**Bảng 2. Phương pháp xếp hạng các trường đại học của QS**

| Chỉ số                            | Chi tiết   | Tỷ trọng |
|-----------------------------------|--|----------|
| Đánh giá học thuật                | Dựa trên tiêu chuẩn toàn cầu về đánh giá học thuật | 40%      |
| Tỷ lệ giảng viên/ sinh viên       | Đo lường cam kết về giảng dạy                      | 20%      |
| Trích dẫn trên mỗi giảng viên     | Đo lường ảnh hưởng của nghiên cứu khoa học         | 20%      |
| Danh tiếng đối với nhà tuyển dụng | Dựa trên khảo sát sinh viên tốt nghiệp             | 10%      |
| Tỷ lệ sinh viên quốc tế           | Đo lường sự đa dạng trong cộng đồng sinh viên      | 5%       |
| Tỷ lệ giảng viên quốc tế          | Đo lường sự đa dạng trong đội ngũ giảng viên       | 5%       |

*Nguồn: topuniversities*

Academic Ranking of World Universities (ARWU) được biết đến với cái tên khác là Shanghai Ranking. Bảng xếp hạng bắt nguồn từ Đại học Giao thông Thượng Hải vào năm 2003, được biết đến như là bảng xếp hạng các trường đại học đầu tiên với nhiều tiêu chí đánh giá kết hợp.

**Bảng 3. Phương pháp xếp hạng các trường đại học của ARWU**

| Tiêu chí                      | Chỉ số   | Tỷ trọng |
|-------------------------------|--|----------|
| Chất lượng giáo dục           | Cựu sinh viên được đề cử Nobel hoặc huân chương Fields | 10%      |
| Chất lượng giảng viên         | Giảng viên được đề cử Nobel hoặc huân chương Fields    | 20%      |
|                               | Giảng viên có chỉ số trích dẫn nghiên cứu cao          | 20%      |
| Đầu ra về nghiên cứu khoa học | Bài báo xuất bản                                       | 20%      |
|                               | Bài báo trích dẫn                                      | 20%      |
| Hiệu suất làm việc            | Hiệu suất làm việc của giảng viên trong các khoa, viện | 10%      |

*Nguồn: shanghairanking*

Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) là hiệp hội các trường đào tạo kinh doanh được thành lập năm 1916. Hiện tại, tổ chức này có hơn 1.700 trường là thành viên trên khoảng 100 quốc gia toàn thế giới. Đây là một tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo về kinh doanh lâu đời và nổi tiếng nhất ở Mỹ với uy tín và chất lượng được áp dụng cho không chỉ ở Mỹ mà còn trên toàn thế giới. Các trường đại học

nhận được chứng chỉ AACSB cần phải đáp ứng được những tiêu chuẩn kiểm định khắt khe về cơ sở học tập, chương trình giảng dạy và chất lượng của giảng viên... Bộ đánh giá các chương trình đào tạo kinh doanh của AACSB gồm 15 tiêu chuẩn chia làm 4 nhóm: Sáng tạo và quản lý chiến lược; các bên liên quan như sinh viên, giảng viên và cán bộ; dạy và học; thúc đẩy học thuật và các hoạt động chuyên môn. Bộ tiêu chuẩn sẽ xét và đánh giá tất cả những yếu tố từ chiến lược của Nhà trường, tới các hoạt động cụ thể của ngành tham gia kiểm định, giảng viên và sinh viên của trường cũng được kiểm tra và đánh giá chất lượng một cách nghiêm ngặt. Bộ tiêu chuẩn này đòi hỏi rất cao về chất lượng học thuật của giảng viên, về việc xây dựng chương trình đào tạo, kiểm tra đánh giá sinh viên, quá trình cải tiến liên tục đối với trường đại học được đưa ra để đánh giá chứng chỉ.

Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP) là Hội đồng kiểm định trường và chương trình kinh doanh. Đây cũng là một tổ chức kiểm định của Mỹ. ACBSP thành lập năm 1988, có khoảng 1200 thành viên ở 60 nước. Như vậy ACBSP mới hơn 30 năm tuổi trong khi AACSB hơn 100 tuổi và có số thành viên cũng ít hơn. ACBSP có tầm nhìn mở rộng ra quốc tế với các chương trình đào tạo kinh doanh tốt đều được kiểm định. ACBSP vừa kiểm định chương trình đào tạo và cũng kiểm định trường đào tạo về kinh doanh. Bộ tiêu chuẩn kiểm định về chương trình đào tạo kinh doanh của ACBSP gồm chỉ 7 tiêu chuẩn nhưng cũng được phân vào các nhóm bao gồm hết các bên liên quan đến sinh viên của ngành kiểm định giống như yêu cầu của AACSB, trong khi ACBSP chú trọng về chuẩn đầu ra cho sinh viên.

AUN (ASEAN University Network) là mạng lưới các trường đại học của khu vực Đông Nam Á được thành lập vào tháng 11/1995 bởi sáng kiến của Hội đồng Bộ trưởng Giáo dục các nước ĐNA. AUN-QA là bộ tiêu chuẩn với các quy tắc chất lượng chặt chẽ, tập trung đánh giá những điều kiện để đảm bảo chất lượng đào tạo của toàn bộ chương trình đào tạo. AUN-QA tạo ra sự liên thông và công nhận chất lượng đào tạo lẫn nhau giữa các trường Đại học trong và ngoài mạng lưới AUN. Bộ tiêu chuẩn AUN đánh giá toàn diện chương trình đào tạo từ nhiều khía cạnh như chuẩn đầu ra, khung chương trình, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, công tác đảm bảo chất lượng, kết nối giữa nhà trường, sinh viên, và doanh nghiệp v.v... Bộ tiêu chuẩn của AUN-QA có 18 tiêu chuẩn với 74 tiêu chí.

### **3. Thực trạng về đánh giá và kiểm định các trường đại học trong nước**

Theo bảng xếp hạng THE Việt nam có 3 trường đại học được xếp hạng, Đại học Quốc gia Hà Nội được xếp ở bậc 201-250, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội ở bậc 251-300 và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh ở bậc 400+. Trong các đại diện đến từ Việt Nam, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội đứng đầu về chỉ số ảnh hưởng nghiên cứu hay chỉ số trích dẫn khoa học. Trong khi đó, Đại học Quốc gia Hà Nội dẫn đầu về triển vọng quốc tế. Ngoài ra trường Đại học Tôn Đức Thắng được xếp top 200 đại học có chất lượng giáo dục tốt nhất thế giới trong bảng xếp hạng các đại học có ảnh hưởng nhất toàn cầu năm 2020 (THE Impact Rankings).

Tổ chức giáo dục QS công bố kết quả xếp hạng các đại học tốt nhất trong khu vực Châu Á 2021 (QS Asia University Rankings 2021). Trong đó, Việt Nam có 11 cơ sở giáo dục đại học được xếp hạng trong số 634 cơ sở giáo dục đại học được tổ chức này đánh giá là tốt nhất trong toàn Châu Á. So với bảng xếp hạng năm 2020, Việt Nam chỉ có 8 cơ sở giáo dục đại học lọt top các trường được đánh giá, 3 cơ sở giáo dục đại học có thêm trong danh sách là Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

**Bảng 4. Xếp hạng các trường đại học Việt Nam của QS**

| TT | Thứ hạng  | Trường Đại học             |
|----|-----------|----------------------------|
| 1  | 158       | Đại học Quốc gia TP HCM    |
| 2  | 160       | Đại học Quốc gia Hà Nội    |
| 3  | 163       | Đại học Tôn Đức Thắng      |
| 4  | 30 – 350  | Đại học Bách Khoa Hà Nội   |
| 5  | 35 – 400  | Đại học Duy Tân            |
| 6  | 401 – 450 | Đại học Huế                |
| 7  | 401 – 450 | Đại học Đà Nẵng            |
| 8  | 451 – 500 | Đại học Cần Thơ            |
| 9  | 551 – 600 | Đại học Sư phạm Hà Nội     |
| 10 | 601+      | Đại học Công nghiệp TP HCM |
| 11 | 601+      | Đại học Kinh tế TP HCM     |

*Nguồn: topuniversities*

Theo hệ thống xếp hạng Đại học thế giới Academic Ranking for World Universities (ARWU) công bố kết quả xếp hạng các ĐH xuất sắc nhất toàn thế giới năm 2020. Việt Nam có một đại học duy nhất là Trường ĐH Tôn Đức Thắng vào trong bảng này và được xếp top 701-800, tăng ít nhất 200 bậc so với năm 2019 là 901-1000. ARWU đã xếp hạng đại học thế giới hằng năm từ 2003, tuy nhiên cho đến 2019 thì Việt Nam mới có một đại học duy nhất được vào bảng xếp hạng này.

Trong danh sách các chương trình đạt được kiểm định AACSB thì cho đến hiện tại chưa có một chương trình đào tạo về kinh doanh nào của Việt Nam đạt được kiểm định này. Nguyên nhân là do yêu cầu khắt khe về các tiêu chí kiểm định, đòi hỏi các chương trình đào tạo kinh doanh ở trong nước cần phải có nhiều bước tiến hơn nữa để có thể tiếp cận được tiêu chuẩn thuộc hàng cao nhất của quốc tế.

Đối với tiêu chuẩn kiểm định ACPSB, chỉ năm chương trình trong nước của Việt



Nam đạt được tiêu chuẩn kiểm định này. Trong đó có hai đại học trong nước là FPT và Hoa sen đạt được kiểm định ở chương trình đào tạo cử nhân, còn ba chương trình còn lại là liên kết với các đại học nước ngoài.

**Bảng 5. Danh sách các chương trình đạt ACPSB**

| TT | Trường  | Chương trình       |
|----|---|--------------------|
| 1  | Đại học FPT   | Cử nhân            |
| 2  | Đại học Hoa Sen                                       | Cử nhân            |
| 3  | Trường quản lý Maastricht,<br>Đại học Bách Khoa TPHCM | Thạc sĩ<br>Tiến sĩ |
| 4  | Đại học Troy - Hà nội                                 | Cử nhân, Thạc sĩ   |
| 5  | Đại học Troy - TPHCM                                  | Cử nhân, Thạc sĩ   |

*Nguồn: ACPSB*

Đối với tiêu chuẩn AUN-QA tính đến năm 2019 tổ chức này đã thực hiện 49 cuộc đánh giá kiểm định tại Việt Nam với hơn 130 chương trình được kiểm định chất lượng, một số trường và chương trình được đánh giá gần đây như: Đại học Đà Nẵng được công nhận đạt chuẩn chất lượng các chương trình gồm: Kiểm toán, Kinh doanh quốc tế, Marketing, Sư phạm, Vật lý và Ngôn ngữ Anh. Năm 2020, AUN - QA cũng đã chứng nhận đạt chuẩn kiểm định 4 chương trình đào tạo cho trường Đại học Thủ Dầu Một gồm các ngành: Quản trị kinh doanh, Hóa học, Kỹ thuật phần mềm, Kỹ thuật điện.

#### **4. Nâng cao chất lượng mô hình quản trị cho các trường đại học**

Với các tiêu chuẩn kiểm định được các tổ chức đánh giá đưa ra là rõ ràng minh bạch dựa trên những đóng góp của trường Đại học đối với nghiên cứu khoa học, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho xã hội. Do đó, trong thời gian tới các trường Đại học nên có những thay đổi mô hình quản trị được đề xuất như sau:

*Thứ nhất*, thực hiện triển khai đào tạo theo tiếp cận đầu ra (Outcomes Based Education). Chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo được rà soát và hoàn chỉnh căn cứ trên yêu cầu thực tế của các bên liên quan. Các hoạt động dạy học và đánh giá được thiết kế một cách có hệ thống giúp người học đạt được chuẩn đầu ra của chương trình. Chuyển dần sang mô hình trường đại học đa ngành.

*Thứ hai*, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học, xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong, nâng cao tỷ lệ giảng viên quốc tế và sinh viên quốc tế. Từng bước tiếp cận dần với các tổ chức đánh giá quốc tế để tìm hiểu về quy trình, quy chuẩn, tiêu chí đánh giá của các tổ chức, qua đó chuẩn bị và thay đổi quy trình quản lý của trường cho phù hợp.

*Thứ ba*, kiện toàn hơn nữa các chương trình đào tạo theo định hướng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động chất lượng cao trong nước, khu vực và quốc tế. Các chương trình tiếp tục được rà soát và điều chỉnh để tăng độ linh động, đáp ứng yêu cầu mang tính liên ngành của thị trường lao động. Phương thức đào tạo được điều chỉnh theo định hướng

tăng độ chủ động của người học. Các hình thức học tập chủ động như học tập trực tuyến, lớp học tích hợp, lớp học đảo ngược. Tăng sự gắn kết các đơn vị sử dụng lao động.

*Thứ tư*, tinh gọn và minh bạch cơ chế quản lý, bộ máy quản lý, cơ chế tài chính tập trung nguồn lực cho việc nâng cấp cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng giảng viên, giảm số sinh viên trên mỗi giảng viên để đạt chuẩn đào tạo quốc tế. Tập trung nguồn lực vào mũi nhọn công bố khoa học trên các tạp chí uy tín, về cả chất lượng và số lượng công bố.

## 5. Kết luận

Với bức tranh tổng quan về kiểm định và xếp hạng trường đại học theo chuẩn quốc tế cũng như khu vực, nghiên cứu chỉ ra một số tiêu chí quan trọng giúp cho các trường từng bước hoàn thiện cơ chế quản trị, chất lượng đào tạo. Trong đó, các tiêu chí xếp hạng được lượng hoá một cách cụ thể và khoa học như: tỷ lệ sinh viên/ giảng viên, số lượng công bố quốc tế và trích dẫn trên giảng viên, tỷ lệ giảng viên và sinh viên quốc tế, thu nhập từ nghiên cứu khoa học, thu nhập của giảng viên... Với các tiêu chí rõ ràng như vậy, các trường đại học cần từng bước xây dựng các mục tiêu cụ thể và kế hoạch hành động để dần hiện thực hoá các yêu cầu đánh giá, chuẩn hóa các quy trình dạy và học. Nâng cao thứ hạng hay đạt được các kiểm định là một trong những thước đo quan trọng về sự phát triển, tiến bộ của trường đại học trong nước dần tiệm cận với chất lượng quốc tế.

## Tài liệu tham khảo

1. *AUN-QA Factsheet 2019*, truy cập ngày 25 tháng 2 năm 2021, từ < <http://www.aun-qa.org/publications>>.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Danh sách các chương trình đào tạo được đánh giá/ công nhận 2020*.
3. *Danh mục các tổ chức đạt kiểm định AACSB (2020)*, truy cập ngày 25 tháng 2 năm 2021, từ < <https://www.aacsb.edu/accreditation/accredited-schools>>.
4. *Danh mục các tổ chức đạt kiểm định ACBSP (2020)*, truy cập ngày 25 tháng 2 năm 2021, từ < <https://acbsp.org/page/accreditation-overview>>.
5. *Xếp hạng QS các trường Đại học (2020)*, truy cập ngày 1 tháng 3 năm 2021, từ < <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>>.
6. *Xếp hạng THE các trường Đại học (2020)*, truy cập ngày 2 tháng 3 năm 2021, từ < <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>>.
7. *Xếp hạng ARWU các trường Đại học (2020)*, truy cập ngày 1 tháng 3 năm 2021, từ < <http://www.shanghairanking.com/>>.

# QUẢN LÝ CHI TỪ NGUỒN THU SỰ NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ SÔNG ĐÀ

ThS. Đỗ Văn Sang\*

## Tóm tắt:

*Kinh nghiệm của các nước có nền giáo dục phát triển cho thấy, tăng cường quyền tự chủ cho các trường Dạy nghề là chìa khóa để xây dựng nền giáo dục dạy nghề một cách khai phóng. Theo đó, các trường dạy nghề được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm về quy hoạch, kế hoạch phát triển trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, đào tạo chuyên sâu các nghề mà Xã hội có nhu cầu, các Doanh nghiệp đòi hỏi. Đồng thời với quyền tự chủ là trách nhiệm song song với quyền tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, các trường dạy cũng được giao quyền tự chủ về quản lý các hoạt động thu chi từ nguồn kinh phí sự nghiệp mà nhà trường thu được. Tuy nhiên, đây là vấn đề khá phức tạp mà cơ chế quản lý hiện hành chưa đáp ứng được. Bài viết sẽ trình bày một số vấn đề vừa có tính lý luận, vừa có tính thực tiễn về vấn đề này và đề xuất các giải pháp để hoàn thiện công tác này.*

**Từ khóa:** Thu sự nghiệp, chi sự nghiệp, quản lý, khai thác

## 1. Giới thiệu

Nền kinh tế nước ta đang từng bước hội nhập với nền kinh tế toàn cầu và đổi mới theo cơ chế thị trường có sự điều tiết vĩ mô của nhà nước, để hội nhập với nền kinh tế thế giới cũng như khu vực chúng ta phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để nâng cao mặt bằng dân trí, chúng ta phải cùng lúc phát triển nhiều bậc học khác nhau. Trong đó, không thể không nhắc đến đào tạo nghề, đào tạo nghề ở Việt Nam đã góp phần đáng kể vào sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, nhiệm vụ “đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp; có đạo đức, lương tâm, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, củng cố quốc phòng an ninh, và hội nhập quốc tế và khu vực”.

Thực tế trong những năm qua, đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà nói riêng cũng đang phải đối mặt với nhiều thách thức. Để thực hiện mục tiêu đã đặt ra, các trường dạy nghề phải khắc phục được những hạn chế, bất cập của mình. Kinh nghiệm của các nước trên thế giới cho thấy giao quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo là chìa khóa để xây dựng nền giáo dục nghề nghiệp phát triển. Song song với giao quyền tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, các cơ sở đào tạo cũng được

---

\* *Quản lý kinh tế và Chính sách K28, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân*

giao quyền tự chủ về quản lý thu từ nguồn thu sự nghiệp, chi từ nguồn thu sự nghiệp. Chính vì vậy, việc tìm ra những giải pháp quản lý thu, chi phù hợp là thực sự cần thiết để giải quyết mâu thuẫn giữa nguồn thu hạn chế và nhiệm vụ chi thực tế đang xảy ra.

Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà là một đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo đã được triển khai thực hiện cơ chế tự chủ tài chính theo quy định của Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện đơn vị còn nhiều vướng mắc, khó khăn trong quản lý thu sự nghiệp và chi sự nghiệp. Đặc biệt, trong điều kiện nguồn ngân sách cấp chỉ là hỗ trợ và nguồn thu sự nghiệp còn hạn chế vẫn phải đảm bảo các nhiệm vụ chi trong toàn đơn vị. Đây là lý do để tác giả tiến hành nghiên cứu, trao đổi về chủ đề Quản lý chi từ nguồn thu sự nghiệp: nghiên cứu tình huống tại trường Cao đẳng Nghề Sông Đà. Nghiên cứu có sự kế thừa những nghiên cứu trước đây như Nguyễn Thị Quỳnh Vân (2018); Trần Thị Phương Thảo (2016)... để phân tích các nguồn thu, chi sự nghiệp của các cơ sở giáo dục.

## **2. Thực trạng thu, chi sự nghiệp của Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà**

### **2.1. Nguồn thu của Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà**

Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà được giao quyền tự chủ về tài chính và phân loại là đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động thường xuyên áp dụng theo cơ chế tự chủ về tài chính theo hướng dẫn của Nghị định số 16/2015/NĐ-CP từ năm 2015.

\* Nguồn thu của trường bao gồm:

- Nguồn NSNN cấp.
- Nguồn thu từ hoạt động sự nghiệp và hoạt động dịch vụ của trường.

Hàng năm, cơ quan tài chính căn cứ vào các quy định hiện hành về mức thu, đối tượng thu, tỷ lệ được để lại từ nguồn thu học phí, lệ phí theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền để xác định số thu học phí, lệ phí, trên cơ sở đó, xác định số kinh phí NSNN cấp cho trường để đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên.

**Bảng 1: Thực trạng thu của Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà giai đoạn năm 2018-2020**

| <b>TT</b> | <b>Nội dung</b>                                      | <b>Năm 2018</b> | <b>Năm 2019</b> | <b>Năm 2020</b> |
|-----------|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>1</b>  | <b>Ngân sách Nhà nước</b>                            | <b>5.800</b>    | <b>4.000</b>    | 3.000           |
| 1.1       | NSNN cấp chi thường xuyên (tự chủ)                   | 2.000           | 2.500           | 2.000           |
| 1.2       | NSNN cấp chi không thường xuyên (không thường xuyên) | 800             | 1.500           | 1.000           |
| 1.3       | Chương trình mục tiêu, dự án, đề tài NCKH cấp tỉnh   | 3.000           | -               | -               |

|          |  |               |               |        |
|----------|--|---------------|---------------|--------|
| <b>2</b> | <b>Nguồn thu từ hoạt động dịch vụ sự nghiệp giáo dục</b>           | <b>29.302</b> | <b>32.058</b> | 34.063 |
| 2.1      | Nguồn thu lệ phí, học phí  | 600           | 550           | 600    |
| 2.2      | Nguồn thu dịch vụ : Từ đào tạo liên kết...; Nguồn thu dịch vụ khác | 28.702        | 31.508        | 33.463 |
|          | <b>Tổng cộng</b>   | <b>35.102</b> | <b>36.058</b> | 37.063 |

Nguồn: Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà, 2020

## 2.2. Thực trạng chi từ nguồn thu sự nghiệp của Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà

Tình hình thực hiện chi từ nguồn NSNN hỗ trợ tại Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà giai đoạn 2018-2020 được cụ thể qua bảng sau:

**Bảng 2: Tổng hợp tỷ lệ chi phí từ nguồn ngân sách hỗ trợ giai đoạn 2018-2020**

Đơn vị tính: triệu đồng

|          | Nội dung chi                      | Năm 2018     |              |            | Năm 2019      |              |            | Năm 2020      |              |            |
|----------|-----------------------------------|--------------|--------------|------------|---------------|--------------|------------|---------------|--------------|------------|
|          |                                   | Tổng chi     | Thực hiện    | % TH       | Tổng chi      | Thực hiện    | % TH       | Tổng chi      | Thực hiện    | % TH       |
| <b>1</b> | <b>Chi thanh toán cá nhân</b>     | <b>1.651</b> | <b>1.440</b> | <b>11%</b> | <b>13.743</b> | <b>930</b>   | <b>7%</b>  | <b>14.210</b> | <b>690</b>   | <b>5%</b>  |
| 1.1      | Tiền lương                        | 8.760        | 700          | 8%         | 8.690         | 600          | 7%         | 8.725         | 300          | 3%         |
| 1.2      | Tiền công                         | 450          | -            | 0%         | 350           | 0            | 0%         | 320           | 0            | 0%         |
| 1.3      | Phụ cấp lương                     | 2.163        | 500          | 23%        | 2.600         | 200          | 8%         | 2.915         | 150          | 5%         |
| 1.4      | Các khoản đóng góp                | 1.353        | 240          | 18%        | 1.358         | 130          | 10%        | 1.625         | 240          | 15%        |
| 1.5      | Thanh toán khác cho cá nhân       | 925          | -            | 0%         | 745           | 0            | 0%         | 625           | 0            | 0%         |
| 1.6      | Chi hỗ trợ và giải quyết việc làm | -            | -            |            | 0             | 0            | 0%         | -             | 0            | 0%         |
| <b>2</b> | <b>Chi nghiệp vụ chuyên môn</b>   | <b>8.716</b> | <b>560</b>   | <b>6%</b>  | <b>9.991</b>  | <b>1.570</b> | <b>16%</b> | <b>10.105</b> | <b>1.310</b> | <b>13%</b> |
| 2.1      | Phúc lợi tập thể                  | 120          | -            | 0%         | 190           | 0            | 0%         | 220           | 0            | 0%         |
| 2.2      | Thanh toán dịch vụ công cộng      | 245          | -            | 0%         | 250           | 0            | 0%         | 360           | 150          | 42%        |

|     |                                       |               |              |            |               |              |            |               |              |            |
|-----|---------------------------------------|---------------|--------------|------------|---------------|--------------|------------|---------------|--------------|------------|
| 2.3 | Vật tư văn phòng                      | 295           | -            | 0%         | 245           | 0            | 0%         | 205           | 0            | 0%         |
| 2.4 | Thông tin, tuyên truyền, hội nghị     | 210           | -            | 0%         | 190           | 0            | 0%         | 170           | 0            | 0%         |
| 2.5 | Công tác phí                          | 350           | -            | 0%         | 300           | 0            | 0%         | 260           | 0            | 0%         |
| 2.6 | Chi phí thuê mướn                     | 710           | -            | 0%         | 714           | 0            | 0%         | 425           | 0            | 0%         |
| 2.7 | Sửa chữa TSCĐ                         | 700           | -            | 0%         | 2.547         | 620          | 24%        | 772           | 300          | 39%        |
| 2.8 | Chi nghiệp vụ chuyên môn              | 4.561         | 560          | 12%        | 3.995         | 950          | 24%        | 4.658         | 700          | 15%        |
| 2.9 | Trích các quỹ, chi khác               | 1.525         | -            | 0%         | 1.560         | 0            | 0%         | 3.035         | 160          | 5%         |
| 3   | <b>Chế độ chính sách cho HS, SV</b>   | <b>3.245</b>  | <b>800</b>   | <b>25%</b> | <b>4.012</b>  | <b>1.000</b> | <b>25%</b> | <b>5.195</b>  | <b>1.000</b> | <b>19%</b> |
| 4   | <b>Đầu tư phát triển: Mua tài sản</b> | <b>6.353</b>  | <b>-</b>     | <b>0%</b>  | <b>7.912</b>  | <b>500</b>   | <b>6%</b>  | <b>3.858</b>  | <b>0</b>     | <b>0%</b>  |
| 5   | <b>Chi dự án, đề tài</b>              | <b>3.137</b>  | <b>3.000</b> | <b>96%</b> | <b>400</b>    | <b>0</b>     | <b>0%</b>  | <b>3.695</b>  | <b>0</b>     | <b>0%</b>  |
|     | <b>Cộng</b>                           | <b>35.102</b> | <b>5.800</b> | <b>17%</b> | <b>36.058</b> | <b>4.000</b> | <b>11%</b> | <b>37.063</b> | <b>3.000</b> | <b>8%</b>  |

*Nguồn: Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà, 2020*

Qua bảng 2 tổng hợp về các khoản chi mà ngân sách nhà nước hỗ trợ được chi trả thì ta thấy:

Năm 2018 nhà nước hỗ trợ cho nhà trường số tiền 5,8 tỷ đồng tương đương với 17% tổng các khoản chi trong năm.

Năm 2019 nhà nước hỗ trợ cho nhà trường số tiền 4,0 tỷ đồng tương đương với 11% tổng các khoản chi trong năm.

Năm 2020 nhà nước hỗ trợ cho nhà trường số tiền 3,0 tỷ đồng tương đương với 8% tổng các khoản chi trong năm.

Như vậy có thể thấy tổng số chi phí hàng năm của nhà trường thì tăng lên mà chi phí hàng năm mà Bộ Xây dựng hỗ trợ cho hoạt động chi của nhà trường ngày một giảm xuống.

- Đặc biệt là chi cho đầu tư, mua sắm trang thiết bị, tài sản ngân sách hầu như không không cấp, không hỗ trợ cho đơn vị,

- Các khoản hỗ trợ cho học sinh, sinh viên thì ngân sách hỗ trợ rất ít, mà hoàn toàn do nhà trường sử dụng từ nguồn sự nghiệp của nhà trường.

**Bảng 3:**

**Tổng hợp chi từ nguồn sự nghiệp của Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà giai đoạn 2018-2020**

|           |                                     | Đơn vị tính: triệu đồng |                 |                 |
|-----------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>TT</b> | <b>Nội dung</b>                     | <b>Năm 2018</b>         | <b>Năm 2019</b> | <b>Năm 2020</b> |
| <b>1</b>  | <b>Chi thanh toán cá nhân</b>       | <b>12.211</b>           | <b>12.813</b>   | <b>13.520</b>   |
| 1.1       | Tiền lương                          | 8.060                   | 8.090           | 8.425           |
| 1.2       | Tiền công                           | 450                     | 350             | 320             |
| 1.3       | Phụ cấp lương                       | 1.663                   | 2.400           | 2.765           |
| 1.4       | Các khoản đóng góp                  | 1.113                   | 1.228           | 1.385           |
| 1.5       | Thanh toán khác cho cá nhân         | 925                     | 745             | 625             |
| 1.6       | Chi hỗ trợ và giải quyết việc làm   | -                       | 0               | 0               |
| <b>2</b>  | <b>Chi nghiệp vụ chuyên môn</b>     | <b>8.156</b>            | <b>8.421</b>    | <b>8.795</b>    |
| 2.1       | Phúc lợi tập thể                    | 120                     | 190             | 220             |
| 2.2       | Thanh toán dịch vụ công cộng        | 245                     | 250             | 210             |
| 2.3       | Vật tư văn phòng                    | 295                     | 245             | 205             |
| 2.4       | Thông tin, tuyên truyền, hội nghị   | 210                     | 190             | 170             |
| 2.5       | Công tác phí                        | 350                     | 300             | 260             |
| 2.6       | Chi phí thuê mướn                   | 710                     | 714             | 425             |
| 2.7       | Sửa chữa TSCĐ                       | 700                     | 1.927           | 472             |
| 2.8       | Chi nghiệp vụ chuyên môn            | 4.001                   | 3.045           | 3.958           |
| 2.9       | Trích các quỹ, chi khác             | 1.525                   | 1.560           | 2.875           |
| <b>3</b>  | <b>Chế độ chính sách cho HS, SV</b> | <b>2.445</b>            | <b>3.012</b>    | <b>4.195</b>    |

|          |                                       |               |               |               |
|----------|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>4</b> | <b>Đầu tư phát triển: Mua tài sản</b> | <b>6.353</b>  | <b>7.412</b>  | <b>3.858</b>  |
| <b>5</b> | <b>Chi dự án, đề tài</b>              | <b>137</b>    | <b>400</b>    | <b>3.695</b>  |
| 5.1      | Chi tăng cường CSVC, thiết bị         | 137           | 0             | 3.095         |
| 5.2      | Đề tài NCKH cấp tỉnh                  | -             | 400           | 400           |
| 5.3      | Đề án ngoại ngữ                       | -             | 0             | 200           |
|          | <b>Cộng</b>                           | <b>29.302</b> | <b>32.058</b> | <b>34.063</b> |

*Nguồn: Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà, 2020*

Qua 3 năm thực hiện 2018-2020 và thể hiện qua bảng Tổng hợp tỷ lệ chi từ nguồn sự nghiệp ta thấy

- Năm 2018 mức chi là 29,3/35,1 tỷ đồng đạt 83% mức chi cho cả năm 2018
- Năm 2019 mức chi là 32,0/36,0 tỷ đồng đạt 89% mức chi cho cả năm 2019
- Năm 2020 mức chi là 34,3/37,1 tỷ đồng đạt 92% mức chi cho cả năm 2020

Như vậy có thể nói, mức tự chủ của nhà trường đã ngày một tăng lên từ 83% năm 2018 đến 2020 đã là 92% tổng mức chi của toàn nhà trường.

**Bảng 4: Chênh lệch thu - chi từ nguồn thu sự nghiệp**

Đơn vị tính: triệu đồng

| <b>TT</b> | <b>Nội dung</b>                     | <b>Năm 2018</b> | <b>Năm 2019</b> | <b>Năm 2020</b> |
|-----------|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>I</b>  | <b>Tổng thu hoạt động sự nghiệp</b> | <b>29.302</b>   | <b>32.058</b>   | <b>34.063</b>   |
| <b>1</b>  | <b>Nguồn thu lệ phí, học phí</b>    | <b>600</b>      | <b>550</b>      | <b>600</b>      |
| <b>2</b>  | <b>Nguồn thu dịch vụ</b>            | <b>28.702</b>   | <b>31.508</b>   | <b>33.463</b>   |
| 2.1       | <i>Thu học phí Lái xe</i>           | <i>6.679</i>    | <i>7.840</i>    | <i>8.648</i>    |
| 2.2       | <i>Thu từ đào tạo liên kết</i>      | <i>7.400</i>    | <i>8.000</i>    | <i>7.640</i>    |
| 2.3       | <i>Thu theo Hợp đồng dịch vụ</i>    | <i>6.461</i>    | <i>8.500</i>    | <i>7.759</i>    |
| 2.4       | <i>Thu khác</i>                     | <i>8.162</i>    | <i>7.168</i>    | <i>9.416</i>    |
| <b>II</b> | <b>Tổng chi hoạt động sự nghiệp</b> | <b>10.270</b>   | <b>11.040</b>   | <b>11.522</b>   |
| <b>1</b>  | <b>Chi thanh toán cá nhân</b>       | <b>3.170</b>    | <b>4.348</b>    | <b>4.640</b>    |
| 1.1       | Tiền lương                          | 1.730           | 1.950           | 2.300           |
| 1.2       | Tiền công                           | 150             | 170             | 140             |



|            |                                       |               |               |               |
|------------|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| 1.3        | Phụ cấp lương                         | 450           | 1.200         | 1.250         |
| 1.4        | Các khoản đóng góp                    | 520           | 628           | 600           |
| 1.5        | Thanh toán khác cho cá nhân           | 320           | 400           | 350           |
| 1.6        | Chi hỗ trợ và giải quyết việc làm     | -             |               |               |
| <b>2</b>   | <b>Chi nghiệp vụ chuyên môn</b>       | <b>4.290</b>  | <b>4.610</b>  | <b>5.025</b>  |
| 2.1        | Phúc lợi tập thể                      | 70            | 110           | 90            |
| 2.2        | Thanh toán dịch vụ công cộng          | 145           | 120           | 110           |
| 2.3        | Vật tư văn phòng                      | 130           | 145           | 100           |
| 2.4        | Thông tin, tuyên truyền, hội nghị     | 150           | 95            | 80            |
| 2.5        | Công tác phí                          | 190           | 120           | 130           |
| 2.6        | Chi phí thuê mướn                     | 300           | 290           | 225           |
| 2.7        | Sửa chữa TSCĐ                         | 450           | 750           | 300           |
| 2.8        | Chi nghiệp vụ chuyên môn              | 2.000         | 2.050         | 2.100         |
| 2.9        | Trích các quỹ, chi khác               | 855           | 930           | 1.890         |
| <b>3</b>   | <b>Chế độ chính sách cho HS, SV</b>   | -             | -             | -             |
| <b>4</b>   | <b>Đầu tư phát triển: Mua tài sản</b> | <b>2.810</b>  | <b>2.082</b>  | <b>1.857</b>  |
| <b>5</b>   | <b>Chi dự án, đề tài</b>              | -             |               |               |
| 5.1        | Chi tăng cường CSVN, thiết bị         | -             |               |               |
| 5.2        | Đề tài NCKH cấp tỉnh                  |               |               |               |
| 5.3        | Đề án ngoại ngữ                       |               |               |               |
| <b>III</b> | <b>Chênh lệch thu - chi</b>           | <b>19.032</b> | <b>21.018</b> | <b>22.541</b> |

*Nguồn: Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà, 2020*

Qua bảng 4 cho ta thấy mức độ chi phí thực tế của nguồn thu sự nghiệp không lớn mà mang lại hiệu quả rất cao. Đã hỗ trợ cho chi từ ngân sách mà lẽ ra nhà nước phải cấp.

### **3. Đánh giá hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quản lý chi từ nguồn thu sự nghiệp của nhà trường**

#### **3.1 Hạn chế**

Mặc dù nhà trường đã đạt được một số kết quả tích cực trong công tác quản lý thu, chi từ nguồn thu sự nghiệp, cải thiện đời sống cán bộ giáo viên, song công tác quản lý thu, chi từ nguồn thu sự nghiệp vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục:

*Thứ nhất*, phương pháp lập dự toán đang áp dụng còn nhiều hạn chế, chưa thực sự hiệu quả và chuẩn xác.

Việc áp dụng phương pháp lập dự toán trên cơ sở quá khứ mặc dù có ưu điểm là rất rõ ràng, dễ hiểu và dễ vận dụng, được xây dựng tương đối ổn định, tạo điều kiện, cơ sở bền vững cho nhà quản lý trong việc điều hành mọi hoạt động nhưng hạn chế của nó là thường thích hợp với những hoạt động mang tính ổn định, không phản ánh chính xác nhiệm vụ thực tế của năm kế hoạch. Do đó, để thực hiện đổi mới quản lý tài chính theo yêu cầu của cơ chế tự chủ tài chính, đơn vị có thể nghiên cứu áp dụng phương pháp lập dự toán mới, dựa trên các nhiệm vụ, mục tiêu của năm kế hoạch, phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

*Thứ hai*, chưa khai thác triệt để các nguồn thu và thực hiện công tác thu chưa tốt.

Nguồn kinh phí hoạt động của trường vẫn phải có sự hỗ trợ từ NSNN cấp, nguồn thu sự nghiệp tuy có tăng nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu chi của trường do chủ yếu là thu từ học phí.

Khả năng khai thác từ nguồn thu sự nghiệp ở Trường còn hạn chế. Thông qua tìm hiểu số liệu thu qua các năm cho thấy nguồn thu sự nghiệp mặc dù đã tăng qua các năm nhưng vẫn còn chưa tương xứng với điều kiện cơ sở vật chất hiện có của Trường. Trường chưa chú ý đến việc mở rộng quy mô đào tạo, mở thêm các nghề mà xã hội đang yêu cầu, mở các lớp liên thông lên trình độ đại học, hiện nay trường mới chỉ liên kết với một số trường đại học: Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Công nghiệp Hà Nội, Học viện Nông nghiệp Việt Nam để đào tạo liên thông trình độ cao đẳng - đại học. Do vậy chưa đáp ứng được nhu cầu của người học. Hầu hết sinh viên ra trường vẫn phải tìm đến các cơ sở khác học để phù hợp với ý muốn riêng. Do vậy một mặt trường không tạo ra được sự hấp dẫn để khuyến khích người học nâng cao trình độ mặt khác lại bỏ qua một khoản thu có thể cho là đáng kể.

Hoạt động dịch vụ của Trường thời gian qua tuy có được mở rộng nhưng hoạt động chưa hiệu quả. Một số trung tâm đào tạo ngắn hạn được thành lập với mục đích tạo thêm việc làm, tăng thu nhập cho người lao động và tăng nguồn thu hoạt động dịch vụ cho trường nhưng hoạt động không hiệu quả. Chính vì vậy, gây nên tình trạng lãng phí trong sử dụng nguồn lực và không khai thác được nguồn thu cho trường.

Ngoài ra trường vẫn chưa khai thác triệt để nguồn thu ở chỗ, với điều kiện trường đã xây dựng được khu ký túc xá trong trường thu hút lượng học sinh sinh viên khá lớn nhưng chưa xây dựng căng tin để phục vụ nhu cầu ăn uống của sinh viên. Do đó dẫn đến tình trạng vẫn có những phòng vẫn nấu ăn gây mất vệ sinh mà lại không tạo thêm được nguồn thu cho trường.

*Thứ ba*, nguồn kinh phí phân bổ cho các nhiệm vụ chi thường xuyên của trường còn chưa hợp lý và mất cân đối cân đối. Công tác thực hiện chi chưa tốt.

Trong tổng số các khoản chi thường xuyên, khoản chi thanh toán cho cá nhân chiếm tỷ trọng lớn nhất, chiếm 60% - 70%, các khoản chi cho nghiệp vụ chuyên môn, chi

đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ hoạt động chuyên môn chưa được ưu tiên.

*Thứ tư*, trong quá trình quản lý thu chi tại trường vẫn còn tình trạng sử dụng lãng phí vốn NSNN, đặc biệt, trong việc khai thác, sử dụng tài sản.

Thời gian vừa qua và đặc biệt năm 2019, trường đã tập trung nguồn lực để đầu tư mua sắm thiết bị phục vụ hoạt động giảng dạy, học tập nhưng việc sử dụng và quản lý tài sản tại đơn vị còn nhiều bất cập. Một số tài sản thường xuyên bị luân chuyển, hư hỏng, nhập xuất kho không theo quy định (bàn ghế, máy vi tính cá nhân, máy chiếu...) gây tình trạng chỗ thừa nhu cầu sử dụng, chỗ thiếu lại đề nghị mua mới. Tài sản mới mua không dùng hết tính năng hoặc dùng với số lượng ít gây lãng phí vốn.

*Thứ năm*, công tác thanh tra, kiểm tra chưa được thực hiện nghiêm túc và thường xuyên, vẫn còn mang tính hình thức.

Đây là một hoạt động vô cùng quan trọng để giúp lãnh đạo nhà trường và các bộ phận liên quan kịp thời phát hiện và sửa chữa sai sót. Tuy nhiên, việc thực hiện vẫn chưa được tốt, nặng tính hình thức và không có kế hoạch cụ thể, thường xuyên.

### **3.2. Nguyên nhân của hạn chế**

\* Nguyên nhân khách quan

Trong thời gian qua, hệ thống văn bản pháp luật tài chính của Nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp có thu luôn được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với hệ thống quốc tế và điều kiện cụ thể của Việt Nam nên việc theo dõi, vận dụng đúng chế độ tương đối khó khăn. Hơn nữa, một số chính sách, định mức, chế độ chi tiêu được Nhà nước quy định những tính khả thi không cao, chưa phù hợp với thực tế, nhiều quy định chưa kịp thích nghi lại có sự chỉnh sửa.

Hệ thống định mức, tiêu chuẩn chi tiêu còn thiếu, lạc hậu, không phù hợp với thực tế, chưa thể hiện các khoản chi có tính chuyên môn nghiệp vụ khác biệt giữa các lĩnh vực khác nhau. Chính vì vậy bản thân các đơn vị thiếu căn cứ để lập dự toán chi, các cơ quan quản lý không có căn cứ duyệt dự toán.

Hoạt động trong giáo dục đào tạo là một lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực cung ứng cho xã hội, cho nền kinh tế nên việc đánh giá chất lượng của đào tạo gặp khó khăn. Các lĩnh vực chi cho con người về chất lượng đào tạo đạt được khó có thể lượng hóa được về tính hiệu quả nên việc tính toán, lên kế hoạch, quản lý chi hết sức khó khăn, phức tạp.

Với mục tiêu, chức năng nhiệm vụ của trường được cơ quan quản lý chủ quản là Bộ Xây dựng cần có văn bản hướng dẫn cụ thể về thực hiện việc quản lý thu chi: hệ thống các chỉ tiêu đánh giá, căn cứ lập và duyệt dự toán để trường có thể nhất quán trước sự thanh tra, giám sát của ban thanh tra, Kho bạc Nhà nước, cơ quan Tài chính.

\* Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà chưa mạnh dạn giao quyền tự chủ tài chính cho các đơn vị trực thuộc, tính tự chủ tài chính chưa cao vẫn trông chờ vào sự hỗ trợ từ NSNN.

Thứ hai, Trang thiết bị chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu thực tế của công việc. Hiện nay, đã có 100% cán bộ các phòng ban đều sử dụng máy tính để làm việc tuy nhiên vẫn chưa phát huy hết công suất, chức năng của máy tính, các công nghệ phần mềm, việc liên thông giữa các phòng khoa chưa được thông suốt, còn chậm trễ.

Thứ ba, về cơ chế phân cấp quản lý hiện nay thì quản lý thu chi gần như chỉ bó hẹp tại phòng Tài chính - Kế toán chưa phân cấp cho các khoa để các phòng khoa năng động hơn trong công tác thu chi. Việc tập huấn cho cán bộ làm công tác quản lý thu chi thực hiện trên hệ thống máy tính chưa được thường xuyên.

#### **4. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý thu chi sự nghiệp**

##### ***4.1. Đổi mới phương pháp lập kế hoạch thu chi***

Trong thời gian tới, Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà, cụ thể là Phòng Tài chính Kế toán của trường, có thể nghiên cứu, sử dụng phương pháp lập dự toán cấp không (phương pháp zero). Đây là phương pháp xác định các chỉ tiêu trong dự toán dựa vào nhiệm vụ, mục tiêu hoạt động trong năm kế hoạch, phù hợp với điều kiện cụ thể của đơn vị chứ không dựa vào kết quả hoạt động của năm trước. Lập dự toán theo phương pháp này, đơn vị phải xác định được chính xác các nhiệm vụ của năm kế hoạch, tính toán được nhu cầu kinh phí để thực hiện từng nhiệm vụ sau đó tổng hợp kinh phí thực hiện nhiệm vụ của năm kế hoạch. Khi sử dụng phương pháp này, đơn vị sẽ đánh giá được hiệu quả chi phí của từng loại hoạt động trong đơn vị, tránh được tình trạng mất cân đối giữa khối lượng công việc và chi phí thực hiện như hiện nay. Từ đó, có thể lựa chọn được cách thức phân bổ nguồn lực tối ưu nhất để đạt được mục tiêu đề ra.

##### ***4.2. Tăng cường công tác quản lý nguồn thu***

*Thứ nhất*, công tác quản lý nguồn thu tại Trường Cao đẳng Nghề Sông Đà cần thực hiện sát sao, đôi chiều thường xuyên giữa Phòng Tài chính - Kế toán với bộ phận chuyên trách (Phòng Đào tạo, Phòng Tổng hợp, các khoa nghề...).

Đối với nguồn thu phí, lệ phí: Lập báo cáo định kỳ về danh sách sinh viên thực học, số lượng sinh viên bỏ học, bị dừng học từ phòng đào tạo và phòng công tác học sinh sinh viên chuyển lên làm căn cứ để phòng Tài chính - Kế toán thu tiền học phí.

Đối với nguồn thu dịch vụ: Nhanh chóng hoàn tất các thủ tục thanh toán hợp đồng đào tạo đúng thời hạn, đôn đốc thu hồi kinh phí đào tạo từ các trung tâm, các đối tác của hợp đồng.

*Thứ hai*, việc quản lý tốt, sử dụng và khai thác có hiệu quả tài sản của nhà trường sẽ góp phần rất quan trọng vào nâng cao nguồn thu, tiết kiệm chi phí, tránh được những thất thoát không đáng có và do vậy sẽ giúp thực hiện tốt công tác quản lý tài chính và tự

chủ tài chính của nhà trường. Trong công tác quản lý, sử dụng tài sản trường CDN Sông Đà cần thực hiện tốt các nội dung sau:

Củng cố, kiện toàn bộ máy quản lý, theo dõi tài sản (hiện do phòng ttoongr hợp và các khoa nghề thực hiện); đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn của cán bộ theo dõi quản lý tài sản.

Thực hiện trích khấu hao tài sản theo quy định của pháp luật hiện hành, số tiền khấu hao TSCĐ đã trích để tái đầu tư, thay thế, đổi mới TSCĐ và cho các mục đích kinh doanh theo quy định của pháp luật.

Đối với những tài sản hiện có chưa cần sử dụng, thực hiện cho thuê tài sản để tăng nguồn thu, đảm bảo nguyên tắc có hiệu quả bảo toàn và phát triển vốn, tránh để tài sản khấu hao vô hình, lãng phí. Việc sử dụng tài sản cho thuê, thế chấp phải tuân theo đúng các quy định của Bộ luật Dân sự, các quy định hiện hành của pháp luật.

Nhượng bán, thanh lý TSCĐ đã hư hỏng, lạc hậu kỹ thuật, không có nhu cầu sử dụng hoặc không sử dụng được để thu hồi vốn.

Hàng năm phải tổ chức kiểm kê tài sản, xác định số lượng tài sản, đối chiếu tài sản cho thuê; nhượng bán, thanh lý... hoặc vì lý do nào đó gây ra biến động tài sản của trường.

Có biện pháp thích hợp xử lý những trường hợp sai phạm trong quản lý và sử dụng tài sản gây lãng phí, thất thoát tài sản.

Thứ ba, đối với một số các khoản chi như chi mua sắm, sửa chữa tài sản; chi tổ chức đi học tập, nghiên cứu thực tế của các lớp, học tập, nghiên cứu của cán bộ giảng viên... cần theo dõi, quản lý chặt chẽ để đảm bảo hiệu quả của các khoản chi. Muốn vậy, cần gắn khoản chi với trách nhiệm của người thực hiện nhiệm vụ, giao cụ thể nguồn tài chính và yêu cầu báo cáo kết quả thực hiện. Mỗi khoản chi khi được thanh toán phải có báo cáo kết quả có xác nhận của đơn vị quản lý. Chẳng hạn, với các khoản chi mua sắm, sửa chữa, phải có xác nhận của đơn vị quản lý, sử dụng về chất lượng, tiêu chuẩn sản phẩm khi thanh toán. Hoặc các khoản chi cho cán bộ, giảng viên đi nghiên cứu thực tế phải có báo cáo kết quả và xác nhận kết quả của đơn vị quản lý.

### ***4.3. Chủ động khai thác và đa dạng hóa các nguồn thu***

Để thực hiện được điều này, nhà trường cần thực hiện đồng bộ các giải pháp cụ thể sau:

*Thứ nhất*, cần tranh thủ nguồn thu từ NSNN: Ngoài nguồn NSNN hỗ trợ chi thường xuyên hàng năm, Trường cần tích cực tham gia thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, cấp thành phố, các chương trình mục tiêu quốc gia về giáo dục đào tạo, tham gia các đề án tin học hóa giáo dục... nhằm tranh thủ nguồn kinh phí thực hiện các nhiệm vụ đột xuất của Nhà nước.

*Thứ hai*, đối với nguồn thu sự nghiệp từ các hoạt động của trường thì đây là

nguồn thu quan trọng mà Trường có khả năng đa dạng hóa và ngày càng phát triển để đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên của đơn vị. Trong thời gian tới cần có các giải pháp để nâng cao chất lượng, đa dạng hóa hoạt động nhằm tăng thêm nguồn thu cho trường.

*Thứ ba, Đẩy mạnh cung cấp các hoạt động dịch vụ.*

+ Đối với các hoạt động liên kết đào tạo, ngoài việc cung cấp cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo và thực hiện quản lý sinh viên. Thực hiện được điều này, một mặt tạo điều kiện cho giảng viên trao đổi, học tập kinh nghiệm với giảng viên các trường đại học, cao đẳng khác trong nước, mặt khác nâng cao thu nhập cho cán bộ giảng viên và tăng nguồn thu cho nhà trường.

+ Đẩy mạnh cung cấp các loại hình dịch vụ đào tạo ngắn hạn như đào tạo chứng chỉ tin học, kế toán, nghiệp vụ thuế, chứng chỉ chuyên viên, chuyên viên chính... Các loại hình dịch vụ này nếu được triển khai tốt sẽ mang lại nguồn thu đáng kể cho nhà trường bởi Hòa Bình là một tỉnh đang trong giai đoạn phát triển, nhu cầu sử dụng lao động lớn, lực lượng lao động làm việc tại các doanh nghiệp ở địa phương, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ còn hạn chế về trình độ tin học, kế toán và hiểu biết về chính sách thuế. Do đó, khi các loại hình dịch vụ này được triển khai thực hiện sẽ thu hút được đông đảo học viên tham gia.

*Thứ tư, bên cạnh việc mở rộng, khai thác nguồn thu thì việc quản lý tốt nguồn thu cũng cần được coi trọng để đảm bảo các nguồn thu được khai thác tối đa, quản lý chặt chẽ, sử dụng có hiệu quả, phù hợp với chế độ, chính sách quy định của Nhà nước. Đồng thời, Ban lãnh đạo trường cần phải phân công rõ ràng, cụ thể nhiệm vụ và thời hạn thực hiện các khoản thu cho từng bộ phận, cá nhân, có cơ chế thưởng phạt rõ ràng với bộ phận, cá nhân không hoàn thành nhiệm vụ. Việc tổ chức tốt công tác thu sẽ giúp cho đơn vị chủ động trong các hoạt động tài chính của mình.*

#### ***4.4. Hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ***

Trong thời gian tới nhà trường cần phải xây dựng các tiêu chí đánh giá khen thưởng, tiêu chí đánh giá công tác của cá nhân, vị trí việc làm, chức vụ làm cơ sở cho chi khen thưởng. Việc chi trả tiền lương tăng thêm và chi khen thưởng dựa trên nguyên tắc người nào có hiệu suất cao, đóng góp nhiều vào việc tăng thu giảm chi được trả nhiều hơn. Việc xây dựng các định mức chi tiêu trong quy chế chi tiêu nội bộ vừa phải phù hợp với yêu cầu kỹ thuật thực tiễn vừa phải xuất phát từ khả năng kinh phí NSNN và nguồn thu sự nghiệp của đơn vị, đảm bảo tiết kiệm, hiệu quả. Nhà trường cần chủ động quyết định phương án phân bổ dự toán ổn định cho hoạt động và nguồn thu sự nghiệp theo từng nội dung chi của hoạt động theo mục lục trên cơ sở tuân thủ các quy định của Nhà nước và của Bộ Tài chính. Theo Luật NSNN, dự toán chi giao cho các đơn vị sử dụng được phân bổ chi tiết theo các nhóm mục chi chủ yếu của mục lục NSNN mà không phân bổ và giao dự toán đến mục chi, cho phép nhà trường có thể chủ động điều chỉnh tỷ lệ chi tiêu giữa các mục cho phù hợp với điều kiện thực hiện nhiệm vụ của Nhà trường. Đây là

điều kiện để nhà trường có thể linh hoạt phân bổ và sử dụng kinh phí và nguồn thu sự nghiệp, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với điều kiện và khả năng tài chính của nhà trường, đảm bảo mục tiêu phát triển trong hiện tại và trong tương lai.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Trường Cao đẳng nghề Sông Đà, (2020), *Báo cáo hội nghị cán bộ công chức nhà trường*

2. Nguyễn Thị Quỳnh Vân (2018), *Quản lý chi ngân sách nhà nước cho lĩnh vực giáo dục của chính quyền Thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình*”, luận văn thạc sĩ của Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

3. Trần Thị Phương Thảo (2016), *Quản lý chi ngân sách nhà nước cho đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Thanh Hóa*, luận văn thạc sĩ của Trường đại học Kinh tế Quốc dân.

# NHỮNG YẾU TỐ CẤU THÀNH CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO GIẢI PHÁP TRONG VÀ SAU ĐẠI DỊCH COVID-19

TS. Nguyễn Hữu Dũng\*  
ThS. Lê Văn Trường - ThS. Lê Tài Tuệ\*\*

## Tóm tắt:

*Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra cho nhiều cơ hội và thách thức cho nhân loại. Để biến thách thức thành cơ hội, biến điểm yếu thành điểm mạnh, việc vận dụng thành tựu trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ giúp mỗi cá nhân, tổ chức thực hiện được sự chuyển đổi, chuyển hóa này, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid-19 đang đặt ra nhiều vấn đề mà theo cách truyền thống khó đạt được. Một trong những cách giúp chúng ta đạt được đó chính là quá trình chuyển đổi số. Chuyển đổi số trong giáo dục, đào tạo ở các trường đại học đang trở nên cần thiết, cấp bách. Vậy chuyển đổi số cần những yếu tố nào cấu thành. Đây là mục tiêu của bài viết phân tích các yếu tố cấu thành của chuyển đổi số bao gồm nền tảng kỹ thuật số, kho học liệu số, nguồn nhân lực số... Đây là những nhân tố giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện chuyển đổi số giúp các trường đại học nâng cao hiệu quả và dễ thích ứng hơn trong bối cảnh hiện nay.*

**Từ khóa:** Chuyển đổi số, giáo dục và đào tạo, các trường đại học

Với sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ thông tin (IT) và Internet, điều này đã làm thay đổi cách thức, phương pháp làm việc, học tập của con người vốn tồn tại từ lâu, mang tính truyền thống, giờ đã chuyển dần sang một số phương thức, phương pháp làm việc mang tính phi truyền thống. Sự chuyển đổi này càng rõ nét hơn, được khuyến khích nhiều hơn kể từ khi xuất hiện dịch bệnh Covid-19 từ cuối năm 2019 đến nay. Sự lây lan của dịch bệnh Covid-19 đã khiến con người chưa có biện pháp phòng bệnh nào hiệu quả hơn ngoài việc thực hiện giãn cách/cách ly xã hội (social distancing). Biện pháp này đã được áp dụng ở nhiều nơi, nhiều nước trên thế giới như ở Pháp, Italia, Australia, Mỹ và Trung Quốc với sự phong tỏa nghiêm ngặt nhất, dài nhất từ ngày 23/01/2020 đến 08/4/2020 tại thành phố Vũ Hán của tỉnh Hồ Bắc.

Tại Việt Nam, thực hiện theo Chỉ thị số 16/CT-TTg về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch Covid-19, Việt Nam thực hiện cách ly toàn xã hội trong vòng 15 ngày kể từ 0 giờ ngày 01/4/2020 trên phạm vi toàn quốc. Sự cách ly này sau đó tiếp tục

---

\* Trường Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải

\*\* Trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh



được thực hiện trên từng địa phương cụ thể theo tình hình diễn biến của dịch bệnh Covid-19 như thành phố Đà Nẵng, Quảng Nam, Hải Dương... Điều này khiến cho học tập, giảng dạy của các trường học từ mẫu giáo đến đại học bị ảnh hưởng rộng khắp. Các trường học đồng loạt cho nghỉ ở nhà đến ngày 22/02/2021 mới bắt đầu cho đến trường.

Để thích ứng với tình hình thực tế của dịch bệnh có chiều hướng kéo dài ít nhất hơn 2 năm nữa theo khuyến cáo của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), vừa qua chính phủ Việt Nam, trong đó có Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học đã triển khai nhiều biện pháp phù hợp nhằm không để việc học tập, giảng dạy của các trường ở các cấp bị gián đoạn. Từ thực tiễn đó cùng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang diễn ra mạnh mẽ và quá trình chuyển đổi số lan tỏa đến nhiều ngành, lĩnh vực, trong đó có ngành giáo dục, đào tạo, đòi hỏi đi tiên phong nhằm để vừa thích ứng với hoàn cảnh mới vừa để nâng cao chất lượng đào tạo đối với các trường đại học khi nhu cầu học tập càng đa dạng, nhiều hình thức mới. Do đó, nhóm tác giả luận bàn chủ đề chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo - một giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo trong và sau đại dịch Covid-19.

## **1. Những yếu tố cấu thành trong quá trình chuyển đổi số**

### ***1.1. Nền tảng pháp lý về chuyển đổi số trong đào tạo***

Vài năm trở lại đây, người ta nhắc ngày càng nhiều đến ‘chuyển đổi số’ (digital transformation), nhất là ở các ngành kinh tế, kinh doanh, dịch vụ. Còn trong giáo dục, phải đến khi đại dịch Covid-19 bùng phát trên phạm vi toàn cầu làm đình trệ mọi hoạt động kinh tế xã hội, học sinh, sinh viên không thể đến trường, chuyển đổi số mới thực sự trở thành được bàn luận nhiều và chính thức được ghi nhận từ phía chính quyền như sau:

Công văn 1061/BGDĐT-GDTrH ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Hướng dẫn dạy học qua Internet, trên truyền hình đối với cơ sở giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên trong thời gian học sinh nghỉ học ở trường vì Covid-19 năm học 2019-2020.

Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT, ngày 27 tháng 07 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học, theo đó giảng dạy trực tuyến được tính giờ chuẩn như dạy trực tiếp trên lớp đối với các cơ sở giáo dục đại học.

Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 03 tháng 6 năm 2020 Phê duyệt “*Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*” đã coi giáo dục là một trong tám lĩnh vực được chuyển đổi số nhằm nhất triển nền tảng hỗ trợ dạy và học từ xa, ứng dụng triệt để công nghệ số trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập; số hóa tài liệu, giáo trình; xây dựng nền tảng chia sẻ tài nguyên giảng dạy và học tập theo cả hình thức trực tiếp và trực tuyến. Phát triển công nghệ phục vụ giáo dục, hướng tới đào tạo cá thể hóa.

## ***1.2. Nền tảng kỹ thuật cho chuyển đổi số***

Chuyển đổi số trong đào tạo không chỉ đơn thuần là tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong đào tạo. Nếu như ứng dụng CNTT vào giáo dục chủ yếu đề cập đến những chương trình, phần mềm riêng lẻ, tách biệt, chuyển đổi số yêu cầu tất cả những thứ riêng lẻ này phải tương thích và kết nối với nhau, tích hợp và “có thể tiếp cận được” (accessible) trên cùng một nền tảng. Nền tảng này cho phép các hoạt động giảng dạy, quản lý, học tập, kiểm tra, đánh giá, thi cử, quản lý người học và việc giảng dạy, cũng như toàn bộ việc tương tác giữa người học với giáo viên và nhà trường cùng diễn ra. Đường truyền Internet ổn định là yếu tố đương nhiên cần phải có để nền tảng (platform) này hoạt động. Do vậy, chuyển đổi số trong đào tạo đòi hỏi đầu tư đồng bộ từ phần mềm, tài liệu, giáo trình, máy móc, nền tảng Internet với băng thông rộng, đặc biệt nhân lực số rất quan trọng, góp phần lớn vào sự thành công của chuyển đổi số trong đào tạo (bao gồm kỹ năng số của cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên). Thực chất chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo là việc chuyển đổi cách dạy, cách học, quản trị và quản lý giáo dục, đào tạo dựa trên công nghệ số hướng tới một hệ thống giáo dục chất lượng tốt, chi phí thấp và tiếp cận dễ dàng với mọi người dân.

## ***1.3. Tài nguyên số cho giảng dạy, học tập và thi cử***

Những tiến bộ về CNTT và sự thâm nhập của mạng Internet đã dẫn tới những sáng kiến về giáo dục mở với sự xuất hiện của các khóa học trên các nền tảng trực tuyến MOOCs như Coursera, Udemy, edX, về học liệu mở với sự ra đời của các chương trình ứng dụng học tập, kiểm tra thích ứng (adaptive learning and assessment apps) như Acellus, IXL, Mathletics, và khoa học mở với các cơ sở dữ liệu nghiên cứu khoa học trực tuyến chia sẻ miễn phí (Open Access databases). Nếu không có cơ sở mở này thì việc triển khai dạy học trực tuyến, đào tạo từ xa gặp nhiều khó khăn cho người học. Ở góc độ nào đó, việc dạy trực tuyến thuần túy như dạy truyền thống bởi người học không có điều kiện nghe lại, xem lại bài giảng mình cần nếu như buổi học đó vì lý do nào đó mà vắng mặt. Do vậy, việc xây dựng nguồn học liệu mở, tài nguyên số có vai trò quan trọng góp phần vào việc thay đổi tư duy, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá. Thực tế hiện nay một số trường như Học viện An ninh nhân dân đang đầu tư lớn triển khai nền tảng kỹ thuật số, học liệu số, tài nguyên số để thúc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số trong đào tạo nhằm thích ứng với tính hình mới. Đặc biệt xu hướng đào tạo từ xa, đào tạo trực tuyến đang dần thu hút người học. Điển hình như Đại học Mở Hà Nội đã tiên phong trong việc xây dựng học liệu mở, tài nguyên số với chương trình Topica đã giảng dạy trực tuyến và có kho dữ liệu mở cho người học. Ngoài ra, Bộ Giáo dục và Đào tạo có kho bài giảng E-Learning nhằm xây dựng nguồn tài nguyên giáo dục mở, phục vụ việc dạy và học trong và ngoài nhà trường, học tập suốt đời, và học mọi lúc mọi nơi.

## ***1.4. Nguồn nhân lực số trong chuyển đổi số***

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang thúc đẩy mạnh mẽ quá trình chuyển đổi số trên mọi lĩnh vực với trụ cột là internet và kỹ thuật số. chuyển đổi số đã làm thay đổi căn bản các phương thức từ truyền thống sang phương thức mới. Đó chính là phương thức số. Vì

vậy, cần phải có sự thay đổi về cơ cấu lao động mà theo đó nguồn nhân lực số phải được chú trọng phát triển. Có thể thấy đặc trưng của nguồn nhân lực số được thể hiện trên các phương diện như:

+ Có năng lực làm chủ các thiết bị công nghệ số trong quá trình tương tác của các hoạt động kinh tế.

+ Có khả năng thích ứng trong thời gian nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới.

+ Có tác phong kỷ luật và đạo đức trong công việc.

+ Có khả năng tư duy đột phá trong công việc, hay còn gọi là tính sáng tạo. Đây được xem như điều kiện đủ và là tiêu chí đặc trưng của nguồn nhân lực số.

Nguồn nhân lực số này trở thành trụ cột trong quá trình chuyển đổi số. Nếu nguồn nhân lực số chưa theo kịp tiến trình chuyển đổi số thì đây sẽ là điểm nghẽn khó giải quyết. Chuyển đổi số trong đào tạo càng cần nhân lực số, trong đó phải kể đến ý thức, tự giác trong việc tự học, tự nghiên cứu giữ vai trò vô cùng quan trọng.

## **2. Đánh giá một số khó khăn trong quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo ở một số trường đại học trong đại dịch Covid-19**

*Một là* về phía cơ sở hạ tầng, đường truyền Internet có ảnh hưởng rất lớn đến giảng dạy do đường truyền yếu, có nơi sinh viên khó truy cập Internet, thậm chí một số sinh viên ở vùng sâu vùng xa khó tiếp cận Internet, dẫn đến khó đảm bảo tính liên tục, thông suốt của giờ học.

*Hai là* về kỹ năng sử dụng IT của giảng viên, sinh viên, đây là lần đầu tiên giảng viên, sinh viên đồng loạt sử dụng công nghệ để tiến hành giảng dạy, học tập, do vậy kiến thức IT và kỹ năng sử dụng của hai phía có thể chưa đồng bộ và nhuần nhuyễn. Trong đó có giảng viên dè dặt, có giảng viên bỡ ngỡ hơn; tương tự với sinh viên cũng vậy.

*Ba là* về trang bị phương tiện giảng dạy, học tập, đây là vấn đề gây khó khăn cho sinh viên nhiều hơn. Bởi lẽ khi học trực tuyến sinh viên có laptop thì thuận lợi cho việc học. Tuy nhiên, không phải tất cả sinh viên đủ điều kiện kinh tế để mua laptop. Ngược lại, nếu sử dụng smart phone thì việc học khó khăn hơn trong thao tác, tương tác với giáo viên, bạn bè cũng như tiếp thu bài giảng.

*Bốn là* về phương pháp giảng dạy, trình bày bị hạn chế, nhất là tính tương tác giữa giảng viên và sinh viên. Với một số môn cần thảo luận nhóm, thuyết trình hay minh họa thêm thông qua các giáo cụ trực quan là rất khó thực hiện. Ngoài ra, với một số môn có bài tập thực hành như môn Nguyên lý thống kê, kinh tế vi mô, vĩ mô sẽ làm sinh viên tiếp thu bị hạn chế.

*Năm là* về công tác quản lý lớp học chưa được tốt do giảng viên và sinh viên ở xa nên việc học tập phụ thuộc nhiều vào ý thức học tập của sinh viên. Thậm chí có tình trạng trêu đùa, gây rối trên lớp học khi giảng dạy trực tuyến, ảnh hưởng đến thời gian

truyền đạt của giảng viên khó đạt được hiệu suất sao. Đặc biệt, việc yêu cầu sinh viên vào lớp học đúng giờ là một vấn đề nan giải với giáo viên khi dạy trực tuyến.

*Sáu là* về tài liệu học tập và tính tự học khó phát huy, học trực tuyến trên các nền tảng như ZOOM Cloud Meetings, Microsoft Teams... thì thực chất người thầy vẫn đóng vai trò chính, trung tâm của việc học. Nói cách khác, sinh viên vẫn vào phòng học theo lịch của thời khóa biểu đã được sắp xếp như học trực tiếp trên lớp. Điều đáng nói hơn, thời gian này sinh viên ở nhà, không đến trường nên ý thức tự học, tự nghiên cứu không thể hiệu quả bằng khi học tập tại trường.

*Bảy là* về môi trường học tập, việc giảng dạy và học tập đều diễn ra ở một nơi khó xác định, phổ biến tại nhà của giảng viên và sinh viên. Do vậy, các yếu tố xung quanh có thể ảnh hưởng đến quá trình học tập, giảng dạy như tiếng ồn của người xung quanh, của phương tiện đi lại hoặc các nhân tố khác.

*Tám là* về giám sát, kiểm tra của Nhà trường về học tập và giảng dạy khó khăn hơn. Phía Nhà trường khó có đủ nhân lực để theo dõi, giám sát đôn đốc được việc giảng dạy của giảng viên, học tập của sinh viên.

### **3. Một số khuyến nghị trong việc chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo**

*Một là*, xây dựng và thiết kế kho học liệu số, học liệu mở là nhiệm vụ có tính cấp bách, cần thiết để thực hiện chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo đối với trường đại học. Việc xây dựng này cần có tiến trình lâu dài, có bổ sung và cập nhật theo từng giai đoạn nhằm đa dạng hóa, phong phú hóa trên các nền tảng ứng dụng nhằm giúp người quản lý, giảng viên, sinh viên dễ dàng tiếp cận ở mọi lúc mọi nơi một cách thuận tiện. Thực tế hiện số lượng các trường đại học có kho học liệu số, học liệu mở chưa nhiều; thay vào đó mới chỉ dừng ở giảng dạy trực tuyến và đưa một số ít bài giảng dưới dạng file powerpoint hay pdf về môn học mà chưa có nhiều các dạng bài phong phú dưới dạng e-learning. Việc đa dạng hóa bài giảng để giúp sinh viên có thể tự học, tự nghiên cứu ngoài thời gian học trực tuyến như gửi bài giảng dạng audio, video, word, powerpoint. Kho dữ liệu trực tuyến này là cơ sở để các trường tiến tới mở rộng các phương thức đào tạo trong phạm vi trong nước và quốc tế. Thậm chí có thể xây dựng kho học liệu trực tuyến này bằng một vài ngôn ngữ phổ biến như tiếng Anh, tiếng Trung Quốc...

*Hai là*, số hóa công tác quản lý trong các trường đại học ngay từ lúc sinh viên nhập học đến khi ra trường và cả nhiều năm sau khi sinh viên đã ra trường với các thông tin đầy đủ nhất về hồ sơ sinh viên bao gồm bảng điểm, văn bằng,... Số hóa công tác quản lý này nhằm giảm tác công tác lưu trữ tài liệu cho các trường đại học. Đặc biệt, với khí hậu nóng ẩm như ở Việt Nam, công tác lưu trữ khó khăn, tốn kém và không thuận tiện cho công tác tra cứu khi cần thiết.

*Ba là*, xây dựng thư viện số có liên thông liên kết giữa các trường đại học, viện nghiên cứu trong nước và quốc tế, làm cơ sở cho cán bộ, giảng viên, sinh viên tiếp cận nhiều nguồn tài liệu trong nước, quốc tế, phục vụ công tác tra cứu, cập nhật thông

cho nghiên cứu khoa học. Nhất là đối với các trường đại học theo định hướng nghiên cứu như trường Đại học Kinh tế quốc dân thì số hóa tài liệu này càng có ý nghĩa quan trọng hơn.

*Bốn là*, đầu tư xây dựng nền tảng dạy học trực tuyến cho riêng mình hoặc sử dụng có bản quyền lâu dài đối với những nền tảng có sẵn; qua đó giúp công tác dạy học chủ động. Đồng thời các trường đại học tăng cường kiểm soát việc giảng dạy, học tập để đảm bảo đúng tiến độ, đúng kế hoạch, và đảm bảo chất lượng gần với thực hiện trên lớp như trước đây. Giảng dạy trực tuyến ở Việt Nam vừa qua mới có tính phổ biến, do đó ý thức, trách nhiệm của một số sinh viên chưa tốt, dẫn đến gây ra một số sự cố gây rối trong lúc giảng dạy, làm ảnh hưởng đến dạy học chung của cả lớp.

*Năm là*, đi cùng với quá trình chuyển đổi số tổng giáo dục và đào tạo là quá trình phát triển nguồn nhân lực số. Nguồn nhân lực số này không chỉ phục vụ cho quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo mà còn đào tạo ra nguồn nhân lực số trong tương lai khi Chính phủ có chủ trương xây dựng nền kinh tế số, chính phủ số và số hóa nhiều lĩnh vực trong nền kinh tế mà điển hình đến năm 2030 là 08 lĩnh vực bao gồm: y tế, giáo dục, tài chính - ngân hàng, nông nghiệp, giao thông vận tải và logistics, năng lượng, tài nguyên và môi trường, sản xuất công nghiệp.

Như vậy, chuyển đổi số trong giáo dục - đào tạo ở các trường đại học không chỉ là việc đơn lẻ mà có tính hệ thống từ trung ương, từ chính phủ từ Bộ Giáo dục và Đào tạo xuống các trường đại học. Đây là nhiệm vụ cấp bách, cần thiết trong giai đoạn tới trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 cũng như trong đại dịch Covid-19. Chuyển đổi số còn là cách để chuyển đổi phương thức làm việc, phương thức quản lý và chuyển đổi mô hình phát triển của đất nước nói chung và của các ngành giáo dục và đào tạo, của các trường đại học nói riêng. Sự chuyển đổi này mang tính sống còn trong cuộc cạnh tranh giảm chi phí, gia tăng hiệu quả, giá trị trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và công nghệ số trở thành cánh tay nối dài để giúp các trường đại học vươn ra thế giới đồng thời chuyển đổi số còn đem lại cơ hội tiếp cận giáo dục bình đẳng cho mọi đối tượng người học từ vùng sâu vùng xa vùng khó khăn, từ người giàu đến người nghèo để không bỏ lại ai ở phía sau là mục tiêu quan trọng mà chuyển đổi số cần đạt được. Đây cũng là mục tiêu lớn mà Đảng, Chính phủ Việt Nam đang phấn đấu cho đến 2030 với mục tiêu kinh tế số, chính phủ số.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Công văn 1061/BGDĐT-GDTrH ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Hướng dẫn dạy học qua Internet, trên truyền hình đối với cơ sở giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên trong thời gian học sinh nghỉ học ở trường vì Covid-19 năm học 2019-2020*, [www. moet.gov.vn](http://www.moet.gov.vn).

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT, ngày 27*

tháng 07 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học, [www.moet.gov.vn](http://www.moet.gov.vn).

3. Đỗ Thị Ngọc Quyên (2021), “Chuyển đổi số trong giáo dục: Những thách thức và nguy cơ”, <https://tiasang.com.vn/-giao-duc/Chuyen-doi-so-trong-giao-duc-Nhung-thach-thuc-va-nguy-co-26836#:~:text=T%C3%B3m%20l%E1%BA%A1i%20chuy%E1%BB%83n%20C4%91%E1%BB%95i%20s%E1%BB%91,hi%E1%BB%87n%20gi%E1%BA%A3ng%20d%E1%BA%A1y%20C4%91%C3%A0o%20t%E1%BA%A1o>.

4. Nguyễn Hải Hoàng (2020), “Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số”, <https://tcnn.vn/news/detail/48102/Phat-trien-nguon-nhan-luc-so-dap-ung-yeu-cau-cua-kinh-te-so.html>

5. Thủ tướng Chính phủ (2020), Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng chính ngày 03 tháng 6 năm 2020 Phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, [www.chinhphu.vn](http://www.chinhphu.vn)

# NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG THỰC TẬP CỦA THỰC TẬP SINH TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

*TS. Nguyễn Thị Huyền\**  
*Nguyễn Thị Thu Hà\*\**

## **Tóm tắt:**

*Hoạt động thực tập giữ vai trò quan trọng trong việc bổ sung kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc cho thực tập sinh. TTS có được trải nghiệm trực tiếp về môi trường làm việc và áp dụng các nguyên tắc lý thuyết vào các vấn đề thực tế. Kết quả nghiên cứu thực trạng hoạt động thực tập của TTS trường Đại học Kinh tế Quốc dân cho thấy, hoạt động thực tập chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như: đặc điểm cá nhân, doanh nghiệp, trường đại học và giảng viên. Trên cơ sở kết quả thực trạng, nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động thực tập theo lý thuyết tâm lý học, nhằm tập trung vào hình thành động cơ, thái độ, hứng thú với hoạt động thực tập của thực tập sinh*

**Từ khóa:** Thực tập sinh, hoạt động thực tập, quản trị nhân lực

## **1. Tính cấp thiết**

Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu đã, đang và sẽ tiếp tục tạo ra những cơ hội và thách thức lớn với người lao động. Năng suất lao động của Việt Nam đã tăng tốc đạt 4.792 USD/lao động (số liệu năm 2019 của Tổng cục Thống kê), trở thành nước có năng suất lao động cao trong khối ASEAN. Chất lượng lao động cũng ngày một tăng lên, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Cho thấy tính cạnh tranh trong thị trường lao động tăng cao, nhà tuyển dụng ngày càng yêu cầu người lao động cao hơn, cạnh tranh hơn, áp lực hơn.

Trong khi đó, thực trạng giáo dục nghề nghiệp còn những tồn tại tạo nên khoảng cách giữa đào tạo và thực tiễn. HĐTT chính là phương pháp hiệu quả để bước rút ngắn khoảng cách giữa học tập lý thuyết và thực hành, giúp sinh viên làm quen với môi trường công việc, tích lũy kinh nghiệm và kỹ năng làm việc. Tuy nhiên, trên thực tế HĐTT của sinh viên có thực sự hiệu quả hay không bị ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố.

Hoạt động thực tập còn bộc lộ những hạn chế như: mang nặng tính hình thức, khó khăn khi tìm kiếm cơ sở thực tập. Nhiều nơi nhận TTS nhưng không giao những công

---

\* Giảng viên trường ĐHKQTĐ

\*\* Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

việc đúng chuyên môn. Thậm chí nói không với TTS, bởi họ cho rằng TTS không tạo nên giá trị cho doanh nghiệp hoặc rất mất thời gian và công sức đào tạo, mà chưa chắc sau này TTS sẽ tiếp tục vận dụng những kiến thức đó để đóng góp cho doanh nghiệp. Ngoài ra, nhiều sinh viên ra trường không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Khảo sát đến từ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã chỉ ra, có tới 90% sinh viên ra trường không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.

Về chất lượng của HĐTT, theo khảo sát được thực hiện trong Đề án Nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên hệ chính quy Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, kết quả cho thấy, 50% giảng viên và sinh viên đánh giá chất lượng thực tập ở mức bình thường, không tốt và rất không tốt. TTS đối mặt với 2 khó khăn chính: khó khăn trong việc tìm cơ sở thực tập và trong việc tiếp cận với dữ liệu của các cơ sở thực tập. Nghiên cứu cũng đưa ra thực trạng rằng: kênh thông tin kết nối sinh viên và địa điểm thực tập chủ yếu là qua người thân (32,4%) và qua internet (28,2%), trong khi thông qua nhà trường chỉ vồn vẹn 6,3%. Có thể thấy, chất lượng của HĐTT vẫn rất cần phải cải thiện.

Cuối cùng, mặc dù HĐTT là bắt buộc, tuy nhiên mới chỉ là một phần của chương trình đào tạo, có giá trị tương đương với các học phần khác. Điều này khiến cho nhiều sinh viên trên địa bàn chưa hiểu được tầm quan trọng của hoạt động thực tập, là nguyên nhân gián tiếp khiến cho kỳ thực tập trở nên hời hợt, kém hiệu quả.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu trước đây mới chỉ chú trọng vào việc đánh giá kết quả đầu ra của HĐTT, chưa đi sâu đến các tác động xuyên suốt HĐTT. Do đó, chưa giải quyết triệt để được vấn đề. Ngoài ra, cũng chưa có nghiên cứu nào về HĐTT ở các ngành học cụ thể thuộc nhóm ngành kinh tế, kinh doanh, quản lý, đặc biệt là QTNL.

Đứng trước thực trạng trên, nhóm nghiên cứu lựa chọn đề tài “*Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực tập của thực tập sinh chuyên ngành QTNL trên địa bàn Thành phố Hà Nội*” nhằm góp phần phát huy vai trò của HĐTT ở Việt Nam nói chung và chuyên ngành QTNL nói riêng. Từ đó, làm cơ sở để nhà Trường, Viện lập kế hoạch và thực hiện các chương trình thực tập hiệu quả hơn.

## **2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

#### *2.1.1. Những nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan*

Nhóm nghiên cứu tiến hành tổng hợp những nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến HĐTT, kết quả thu được như sau:

**Bảng 1. Tổng hợp các nghiên cứu liên quan**

| <b>TT</b> | <b>Yếu tố</b>                          | <b>Nghiên cứu</b>   |
|-----------|--|---|
| 1         | Kiến thức chuyên môn của thực tập sinh | Beard (1998), Judge (2003), Thuận Đ.Đ. (2007), Hằng Đ.T.T (2009), Woback (2011), Sumathi (2012), Hồng |



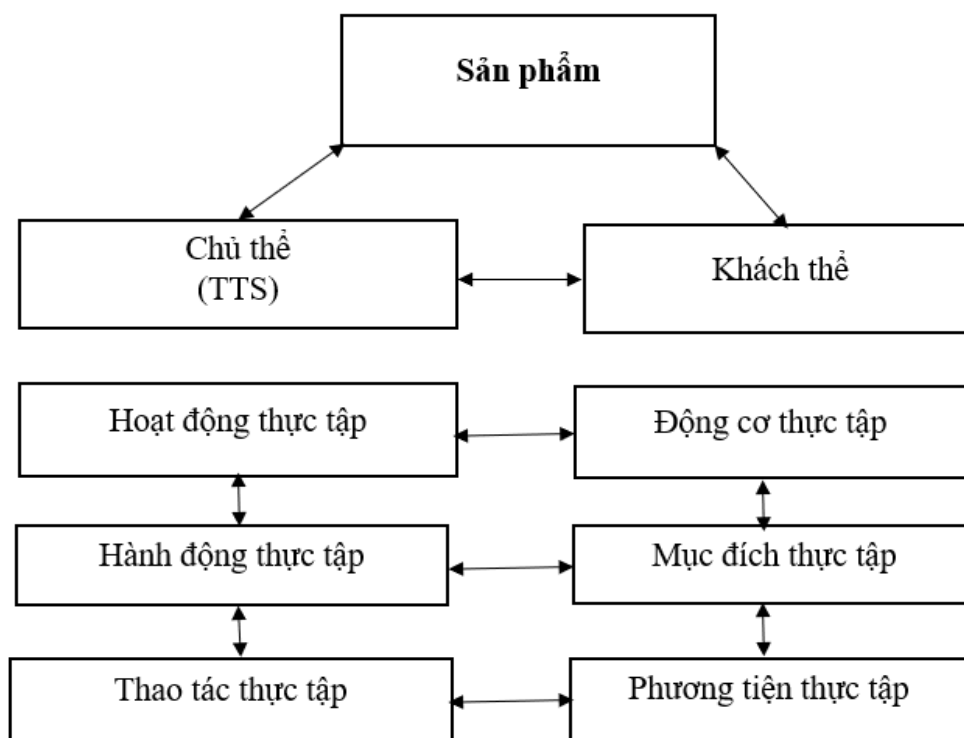
|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | N.T.N. (2014), Hạnh N.V. (2015), Huyền T.T. (2018), Luyến P.Q. (2018)  |
| 2  | Thái độ của TTS                                | Beard (1998), Woback (2011), Hồng N.T.N. (2014), Huyền T.T. (2018)   |
| 3  | Định hướng nghề nghiệp                         | Feldman (1990), Jaradat (2017), Mehmet (2017), Châu N.B. (2018).   |
| 4  | Phong cách lãnh đạo của cấp trên               | Beard (1998), Lam & Ching (2006), Dabate (2009), Lee & Chao (2012), Trang N.T.H (2020)                               |
| 5  | Chế độ đãi ngộ                                 | Beard (1998), Lee & Chao (2012), Huyền T.T. (2018)   |
| 6  | Mối quan hệ với đồng nghiệp                    | Lam & Ching (2006), Dabate (2009), Woback (2011), Hạnh N.V. (2015), Adnan (2017), Jaradat (2017), Trang N.T.H (2020) |
| 7  | Cơ sở vật chất của cơ sở thực tập              | Lee (2005), Thuận Đ.Đ. (2007), Mehmet (2013), Hồng N.T.N. (2014), Sơn H.V. (2017), Luyến P.Q. (2018)                 |
| 8  | Địa điểm làm việc                              | Dabate (2009), Mehmet (2013)   |
| 9  | Chương trình thực tập của nhà trường           | Feldman (1990), Mehmet (2013), Hồng N.T.N. (2014), Luyến P.Q. (2018), Trang N.T.H (2020)                             |
| 10 | Chương trình đào tạo của nhà trường            | Thuận Đ.Đ. (2007), Woback (2011), Hồng N.T.N. (2014), Mohamad (2018), Kim Anh H.L (2019)                             |
| 11 | Sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp    | Thuận Đ.Đ. (2007), Hằng Đ.T.T (2009), Maike (2012), Mehmet (2013), Sơn H.V. (2017), Trang N.T.H (2020)               |
| 12 | Phương pháp giảng dạy của giảng viên hướng dẫn | Thuận Đ.Đ. (2007), Đức T.T.M (2008), Hồng N.T.N. (2014), Luyến P.Q. (2018), Trang N.T.H (2020)                       |

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu năm 2021)

### 2.1.2. Bản chất của hoạt động thực tập

HĐTT là một quá trình sinh viên áp dụng những kiến thức, kỹ năng vào thực hành các công việc tại môi trường thực tế, từ đó giúp sinh viên có thêm những trang bị vững chắc trước khi rời trường đại học. HĐTT là sự thỏa thuận giữa sinh viên làm việc cho tổ chức để gắn kết các kiến thức đã học với thực tiễn công việc nhằm phát triển kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho nghề nghiệp. Thực tập có thể diễn ra bất kỳ thời gian nào trong năm, có thể là vài tháng hoặc một đến hai năm tùy thuộc vào chương trình của cơ sở đào tạo, có thể là bán thời gian hoặc toàn thời gian. Thực tập tốt nghiệp có thể được trả lương hoặc không được trả lương. Trong thời gian thực tập, sinh viên phải tuân thủ theo các quy định của cơ sở đào tạo và cơ sở thực tập.

Vận dụng lý thuyết tâm lý học hoạt động của A.N. Leonchiev, HĐTT là quá trình học tập từ thực tiễn có mở đầu, diễn biến và kết thúc, không nằm ngoài cấu trúc hoạt động bao gồm hoạt động, hành động và thao tác kèm với đó là động cơ, mục đích và điều kiện thao tác công cụ.



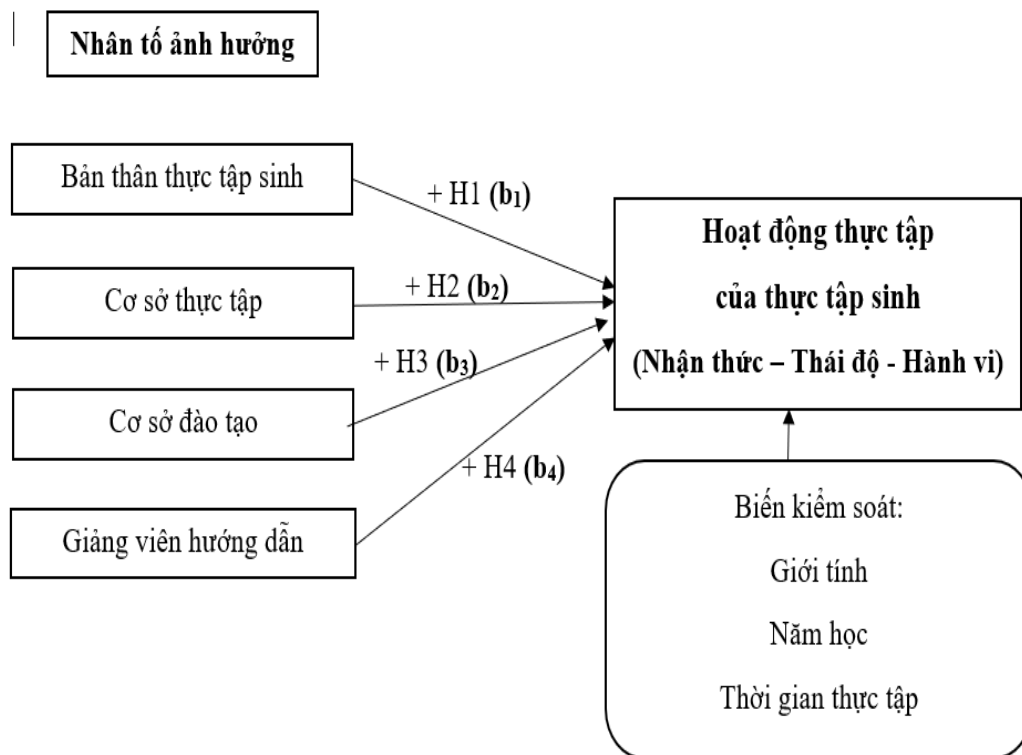
**Hình 1. Sơ đồ cấu trúc hoạt động của A.N Leonchev**

Động cơ thực tập của sinh viên có tác động đến việc hình thành những mục đích thực tập, từ đó ảnh hưởng đến những hành động thực tập tương ứng. Động cơ thực tập cũng gián tiếp chi phối việc lựa chọn phương tiện cũng như thao tác thực tập để đạt kết quả.

Như vậy, động cơ là yếu tố thường xuyên thúc đẩy, kích thích tính tích cực trong HĐTT của SV, nhằm lĩnh hội tri thức, hình thành tay nghề chuyên môn. Động cơ thực tập bắt nguồn từ nhu cầu và thể hiện nhu cầu của sinh viên, mong muốn được học hỏi, được trải nghiệm, được hoàn thiện, phát triển, tiến bộ trưởng thành; mong muốn có được những hiểu biết thực tiễn và sâu sắc về nghề nghiệp tương lai; và ngoài ra động cơ này còn là sự thể hiện của các nhu cầu mang tính chất riêng tư của cá nhân, điển hình như bằng cấp, sự công nhận; lương tâm, trách nhiệm...

### 2.1.3. Mô hình nghiên cứu

Trên nền tảng tổng hợp các nghiên cứu, vận dụng mô hình 3P của Biggs (1999, 2003), nhóm nghiên cứu xem xét mối quan hệ giữa 3 chủ thể quan sát, bao gồm yếu tố đầu vào (P1: Presage), quá trình thực tập (P2: Process). Trong đó, yếu tố đầu vào bao gồm Yếu tố chủ quan (Bản thân TTS) và Yếu tố khách quan (GVHD, CSĐT và CSTT). Hai nhóm yếu tố này tác động qua lại lẫn nhau và tác động đến HĐTT của TTS.



**Hình 2. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ tổng quan đề tài)

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nhằm thu thập thông tin đầy đủ, khách quan, nhóm nghiên cứu sử dụng kết hợp linh hoạt giữa 2 phương pháp định tính và định lượng. Sau khi xây dựng khung lý thuyết, nhóm tiến hành thu thập dữ liệu từ 152 phiếu khảo sát, xử lý và đưa ra kết luận.

### 2.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- *Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp*: nghiên cứu tại bàn - desk research (Nguyễn Đình Thọ & cộng sự, 2011). Nhóm nghiên cứu thu thập các tài liệu, giáo trình, sách báo, luận văn liên quan đến chuyên ngành QTNL, hoạt động thực tập, TTS... thông qua các nguồn Internet và tài liệu tại thư viện Phạm Văn Đồng.

- *Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp*: Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp (mixed methods), cụ thể như sau:

(1) *Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi*: tiến hành phát 180 phiếu khảo sát với 17 items dưới hình thức sử dụng thang đo Likert cho các đối tượng, phổ biến cho mọi người về mục đích điều tra và hướng dẫn trả lời câu hỏi

(2) *Phương pháp phỏng vấn sâu*: tiến hành phỏng vấn sâu với 5 sinh viên ngành QTNL đang trong thời gian thực tập, với 5-10 câu hỏi trong thời gian 15-20 phút.

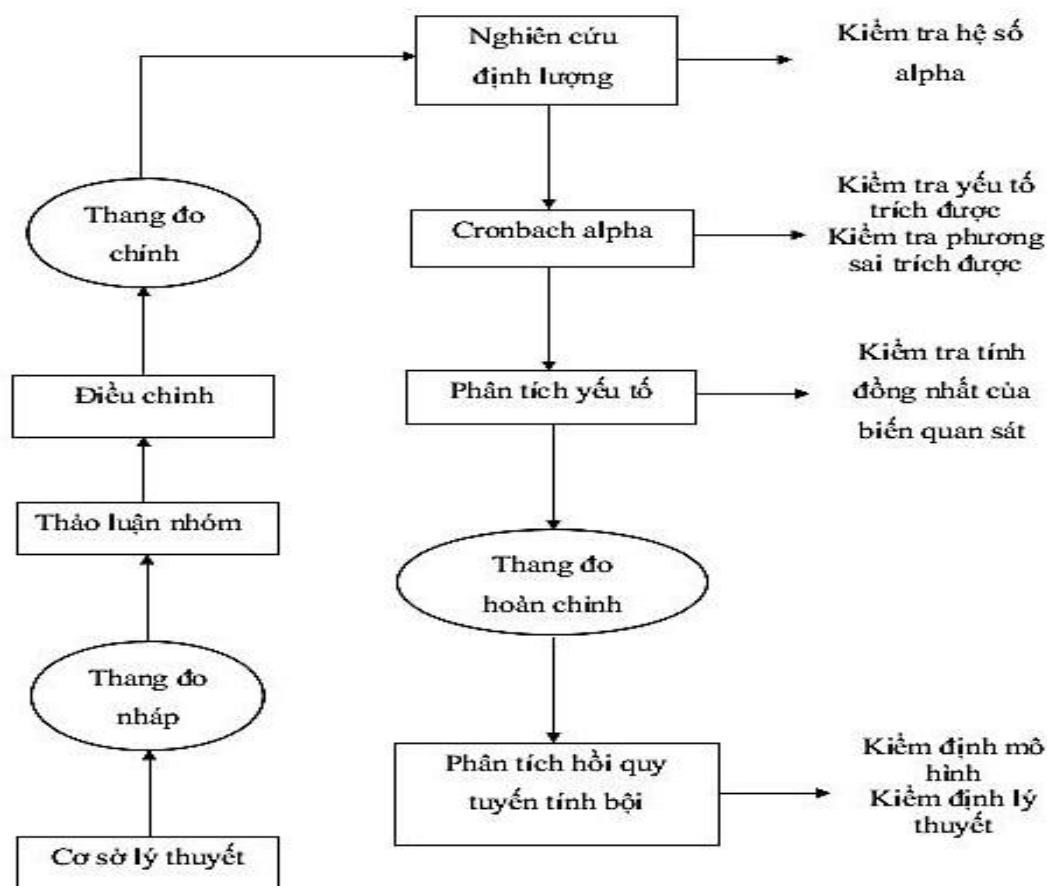
(3) *Phương pháp quan sát*: tham gia vào nhóm đối tượng quan sát, tức là trực tiếp trải nghiệm HĐTT với vị trí TTS nhân sự/tuyển dụng/đào tạo, làm việc cùng với các TTS khác trong cùng chuyên ngành, quan sát không công khai và quan sát nhiều lần.

### 2.2.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dựa trên các dữ liệu đã thu thập, nhóm nghiên cứu tiến hành mã hóa và xử lý

phần mềm thống kê SPSS 20.0 với các phương pháp phân tích dữ liệu như sau: Phân tích thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố EFA, phân tích hồi quy và kiểm định giả thiết.

**\* Quy trình phân tích dữ liệu:**



**Hình 3. Quy trình nghiên cứu**

(Nguồn: Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai, 2002)

### 3. Kết quả nghiên cứu

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

Nhóm nghiên cứu tiến hành xây dựng biến đo lường cho các biến trong mô hình dựa trên thang đo của các tác giả trong các nghiên cứu trước đó. Từ đó chọn ra có 51 biến quan sát được sử dụng để đo lường 3 khái niệm bao gồm 4 yếu tố độc lập và 1 yếu tố phụ thuộc. Để phù hợp với bối cảnh nghiên cứu đề tài, các thang đo được tiến hành nghiên cứu định tính với mục tiêu khám phá và điều chỉnh. Bảng câu hỏi được xây dựng từ thang đo được điều chỉnh nhằm phục vụ cho việc nghiên cứu định lượng. Có 180 bảng khảo sát được đưa đến tay sinh viên chuyên ngành QTNL trên địa bàn thành phố Hà Nội, thu về 155 phiếu, loại ra 3 bản không đạt yêu cầu, cuối cùng còn lại 152 bảng hợp lệ. Với mẫu gồm có 152 bảng là phù hợp để nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích các yếu tố và hồi quy.

Sau khi mã hóa và nhập liệu 152 bảng khảo sát vào phần mềm SPSS 2.20, nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá đặc điểm mẫu khảo sát và phân tích thống kê mô tả các

biến đo lường. Sau đó, nhóm nghiên cứu tiến hành kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA.

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha sau 2 lần cho thấy cả 3 thang đo đều có hệ số cronbach alpha biến thiên trong đoạn (0.6; 0.95). Điều này cho thấy những thang đo xây dựng ban đầu đều có độ tin cậy từ mức ổn đến cao và chỉ có một lượng nhỏ biến quan sát bị loại trước khi tiến hành phân tích nhân tố. Cụ thể: có 6/51 biến quan sát bị loại bỏ trước khi đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA lần lượt ở thang đo “nhận thức” có 1 biến quan sát bị loại và thang đo “hành vi” có 5 biến quan sát bị loại. Chỉ có ở thang đo “thái độ” là không có biến nào bị loại.

**Bảng 2. Biểu hiện hành vi về các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thực tập**

| STT | Nội dung                    | Đánh giá                       |                      |               |                |                    | ĐTB  |
|-----|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------|----------------|--------------------|------|
|     |                             | Hoàn toàn không thường xuyên % | Không thường xuyên % | Bình thường % | Thường xuyên % | Rất thường xuyên % |      |
| 1   | <b>Bản thân TTS</b>         | 0,54                           | 5,92                 | 24,88         | 48,44          | 20,22              | 3,82 |
| 2   | <b>Cơ sở thực tập</b>       | 0,55                           | 4,74                 | 30,15         | 44,38          | 20,18              | 3,79 |
| 3   | <b>Cơ sở đào tạo</b>        | 2,2                            | 9,63                 | 31,8          | 43             | 13,37              | 3,56 |
| 4   | <b>Giảng viên hướng dẫn</b> | 0,47                           | 5,73                 | 30,07         | 47,5           | 16,23              | 3,73 |

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

Nhìn chung sinh viên chuyên ngành QTNL đều thể hiện các yếu tố ảnh hưởng khá là nhiều với mức ĐTB đều trên 3,5.

ĐTB = 3,82 cho thấy sinh viên chuyên ngành QTNL biểu hiện yếu tố thuộc về hành vi của bản thân TTS là nhiều nhất, với mức điểm nằm trong khoảng điểm thể hiện mức độ thường xuyên và rất thường xuyên chiếm tới gần 70% hành vi của thực tập sinh ảnh hưởng đến HĐTT.

Trong nhóm yếu tố thuộc về bản thân TTS, biến quan sát “DongLuc\_HV” (Động lực làm việc) được đánh giá là ảnh hưởng nhiều nhất đến HĐTT với ĐTB = 4,09, đây cũng là mức điểm cao nhất trong tất cả 4 nhóm yếu tố. Đồng thời, biến quan sát “DinhHuong\_HV” (Định hướng nghề nghiệp) được đánh giá là ít ảnh hưởng nhất đến HĐTT với ĐTB = 3,37, đây cũng là mức điểm thấp nhất trong tất cả 4 nhóm yếu tố (*Chi tiết tham khảo Phụ lục bảng 6*). Điều này chứng tỏ sinh viên QTNL đã có định hướng khá rõ ràng về công việc trước khi tham gia HĐTT, họ đã có những ý định riêng từ ban đầu. Do đó, định hướng nghề nghiệp chỉ ảnh hưởng đến ý định thực tập, ít ảnh hưởng

trong quá trình HĐTT diễn ra.

Ngoài ra, sinh viên cũng biểu hiện các yếu tố thuộc về CSTT và GVHD ở mức cao với ĐTB lần lượt là 3,79 và 3,73.

Với mức điểm 3,56 nằm trong khoảng điểm thể hiện mức độ bình thường (31,8%) và thường xuyên (43%), yếu tố thuộc về cơ sở đào tạo là yếu tố được sinh viên QTNL biểu hiện ít nhất trong 4 yếu tố.

Theo quan sát của nhóm nghiên cứu, TTS dành phần lớn thời gian thực tập tại CSTT. Họ thực hiện các công việc được cán bộ tại CSTT giao cho, giao tiếp liên tục với đồng nghiệp, cấp trên nơi làm việc. Do đó, ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý và động lực làm việc của TTS. Trong khi đó, TTS ít tới CSĐT để thực hiện HĐTT của mình, chủ yếu chỉ gặp gỡ, trao đổi với GVHD. Ngoài ra, HĐTT có hiệu quả nhất đối với TTS có năng lực, tiếp thu nhanh. Ngược lại, TTS có khả năng thích ứng không tốt sẽ gặp nhiều khó khăn trong thực tập. Điều đó cho thấy, kết quả khảo sát hoàn toàn phù hợp khi đối chiếu với quan sát của nhóm.

- **Sự khác biệt biểu hiện hành vi**

+ Sự khác biệt theo năm học

**Bảng 3. Sự khác biệt của biểu hiện hành vi theo năm học**

| Thống kê Levene | df1 | df2 | Sig.  |
|-----------------|-----|-----|-------|
| 1,166           | 2   | 149 | 0,315 |

|                      | Tổng bình phương | df | Bình phương trung bình | F     | Sig.  |
|----------------------|------------------|----|------------------------|-------|-------|
| <b>Giữa các nhóm</b> | 1,981            | 2  | 0,991                  | 3,823 | 0,024 |

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

Bảng trên cho thấy “Giữa các nhóm” có mức ý nghĩa sig. = 0,024 (<0,05) nên nhóm nghiên cứu kết luận có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về hành vi đối với HĐTT giữa các nhóm TTS năm 3, năm 4 và đang đi làm. Theo nhóm nghiên cứu, sự khác biệt của TTS theo năm học như vậy là bởi những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm sống của họ là khác nhau, từ đó họ sẽ có những phản ứng, hành vi biểu hiện ra bên ngoài là khác nhau. Những người đang đi làm thường sẽ có nhiều năm kinh nghiệm sống, làm việc, và có cơ hội gặp gỡ nhiều người, trải qua nhiều sự việc hơn, nên hành vi của họ thường sẽ chín chắn hơn những người đang còn là sinh viên năm 3, năm 4 đi thực tập. Tương tự vậy, những người là sinh viên năm 4 cũng sẽ có nhiều kinh nghiệm hơn sinh viên năm 3. Năm 4 gần như TTS đã được học hết tất cả những kỹ năng, kiến thức mà nhà trường,

giảng viên trau dồi cho họ, cũng như được làm quen với các kỳ kiến tập hay những hội thảo trao đổi kỹ năng, kiến thức làm hành trang cho họ khi tham gia vào HĐTT. Chính sự khác biệt giữa năm học của TTS sẽ được biểu hiện khác nhau trong quá trình HĐTT của họ.

#### + Kiểm định sai số chuẩn

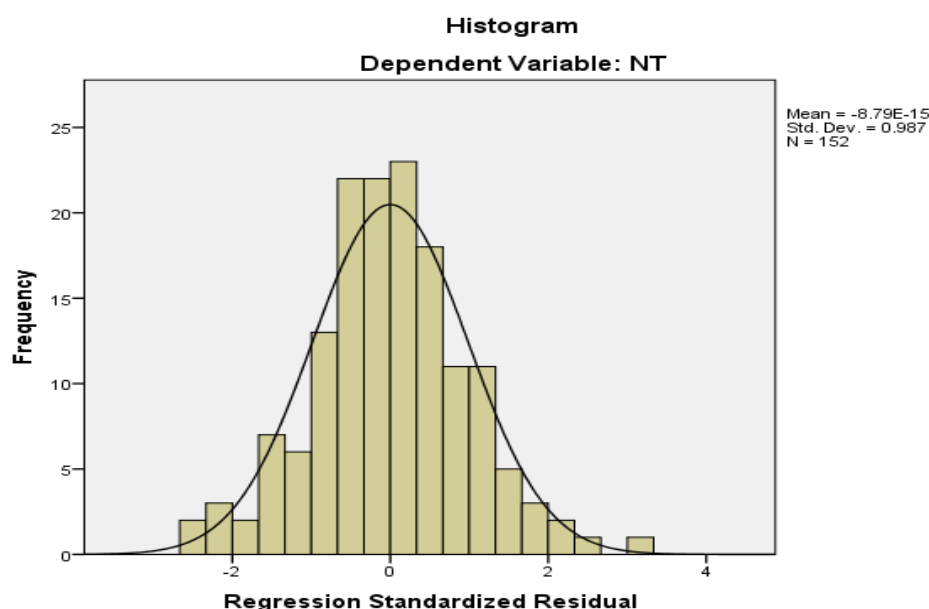
Với kết quả hồi quy của mô hình phụ ta thu được sai số. Trên cơ sở số liệu sai số cộng với sự trợ giúp của phần mềm SPSS, tác giả tiến hành kiểm định sai số có theo phân phối chuẩn hay không.

**Đặt giả thiết:**  $H_0$ : Sai số có phân phối chuẩn

$H_1$ : Sai số không có phân phối chuẩn

Với kết quả kết xuất từ phần mềm SPSS ta có biểu đồ và các chỉ tiêu đánh giá sai số như sau:

#### \* Đối với nhận thức



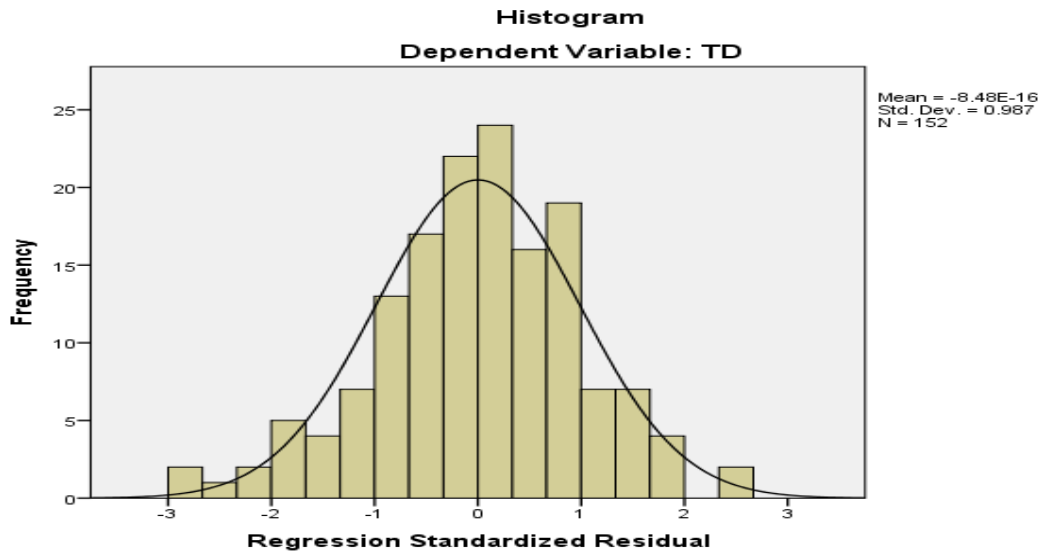
(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

**Hình 4. Biểu đồ thể hiện giá trị sai số của ước lượng mô hình**

Nhìn vào kết quả đồ thị trên cho biết Std. Dev nhỏ hơn 1. Vậy ta chấp nhận giả thiết  $H_0$ : Sai số có phân phối chuẩn.

Tóm lại: Mô hình hồi quy tuyến tính tác giả xây dựng là mô hình không vi phạm các giả thuyết như: Phương sai thay đổi, hiện tượng tự tương quan, hiện tượng đa cộng tuyến và sai số theo phân phối chuẩn. Vậy tất cả các biến số mà tác giả đưa vào mô hình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%.

#### \* Đối với thái độ



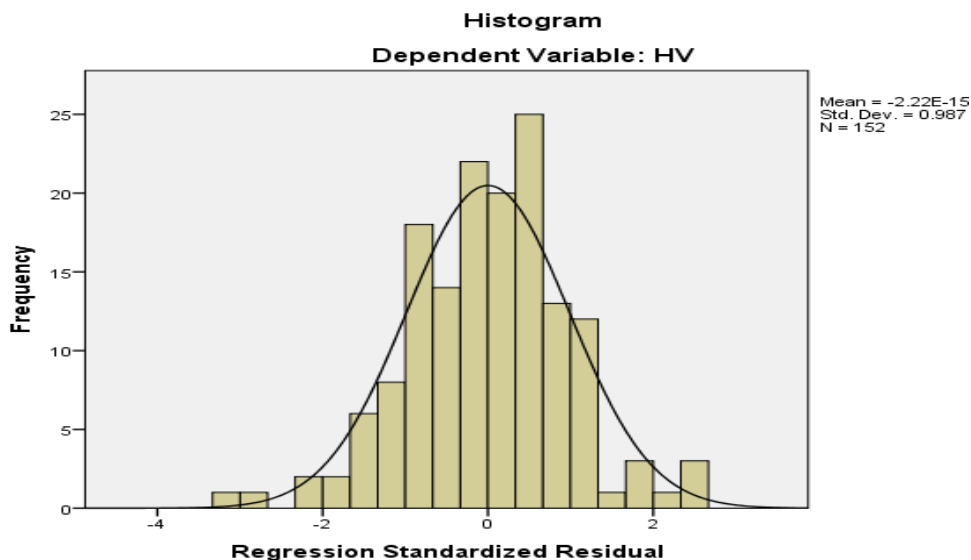
(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

**Hình 5. Biểu đồ thể hiện giá trị sai số của ước lượng mô hình**

Kết quả đồ thị trên cho biết Std. Dev nhỏ hơn 1. Vậy ta chấp nhận giả thiết  $H_0$ : Sai số có phân phối chuẩn.

Tóm lại: Mô hình hồi quy tuyến tính tác giả xây dựng là mô hình không vi phạm các giả thuyết như: Phương sai thay đổi, hiện tượng tự tương quan, hiện tượng đa cộng tuyến và sai số theo phân phối chuẩn. Vậy, tất cả các biến số mà tác giả đưa vào mô hình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%.

**\* Đối với hành vi**



(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

**Hình 6. Biểu đồ thể hiện giá trị sai số của ước lượng mô hình**

Nhìn vào kết quả đồ thị trên cho biết Std. Dev nhỏ hơn 1. Vậy ta chấp nhận giả thiết  $H_0$ : Sai số có phân phối chuẩn.



Tóm lại: Mô hình hồi quy tuyến tính tác giả xây dựng là mô hình không vi phạm các giả thuyết như: Phương sai thay đổi, hiện tượng tự tương quan, hiện tượng đa cộng tuyến và sai số theo phân phối chuẩn. Vậy tất cả các biến số mà tác giả đưa vào mô hình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%.

### ***Phương trình hồi quy tuyến tính bội***

Căn cứ vào mô hình nghiên cứu lý thuyết, nhóm nghiên cứu có phương trình hồi quy tuyến tính bội diễn tả các yếu tố ảnh hưởng đến HĐTT của TTS chuyên ngành QTNL:

$$\text{HĐTT} = \beta_0 + \beta_1 \beta_1 * \text{TTS} + \beta_2 \beta_2 * \text{CSTT} + \beta_3 \beta_3 * \text{CSĐT} + \beta_4 * \text{GVHD}$$

Trong đó, HĐTT bao gồm 3 biến nội hàm: NT, TĐ, HV.

Tuy nhiên, trong phần phân tích hồi quy tuyến tính bội, nhóm nghiên cứu sử dụng bảng phân tích Hành vi. Bởi theo logic, hành vi là sự thể hiện thông qua các yếu tố nhận thức và thái độ. Hay nói cách khác, hành vi là yếu tố thể hiện ra bên ngoài và đại diện cho hai yếu tố nhận thức và yếu tố thái độ.

Theo cách phân tích như vậy, nhóm nghiên cứu chọn:

+ Biến độc lập: (Hằng số). TTS, CSTT, CSĐT, GVHD.

+ Biến phụ thuộc: HV.

+ Bk là hệ số hồi quy riêng phần (k = 0, 1, 2, 3, 4)

Các bảng phân tích theo biến phụ thuộc TĐ và biến phụ thuộc NT sẽ được nhóm nghiên cứu đưa ra chi tiết tại phần phụ lục.

Theo phương trình hồi quy tuyến tính bội thu được, 3 biến độc lập (TTS, CSĐT, GVHD) có tác động cùng chiều đối với biến phụ thuộc (thái độ về hoạt động thực tập). Trong đó, biến Bản thân TTS (TTS) tác động mạnh nhất đến thái độ của TTS. Ngược lại, biến cơ sở đào tạo có hệ số hồi quy âm, chứng tỏ sự tác động của cơ sở đào tạo lên thái độ về các yếu tố ảnh hưởng đến HĐTT của TTS là nghịch chiều.

**Bảng 4. Bảng phân tích và kiểm định hệ số hồi quy của hành vi**

| Hệ số <sup>a</sup> |                      |                   |                 |        |                  |       |
|--------------------|----------------------|-------------------|-----------------|--------|------------------|-------|
| Mô hình            | Hệ số chưa chuẩn hóa |                   | Hệ số chuẩn hóa | T      | Mức ý nghĩa Sig. |       |
|                    | Chưa chuẩn hóa       | Sai số tiêu chuẩn | Đã chuẩn hóa    |        |                  |       |
| 1                  | (Hằng số)            | 0,406             | 0,235           |        | 1,725            | 0,087 |
|                    | Bản thân TTS         | -0,068            | 0,064           | -0,062 | -1,068           | 0,287 |
|                    | Cơ sở thực tập       | 0,593             | 0,077           | 0,507  | 7,726            | 0,000 |
|                    | Cơ sở đào tạo        | 0,276             | 0,051           | 0,358  | 5,362            | 0,020 |

|   |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Giảng viên hướng dẫn</b>                       | 0,104 | 0,063 | 0,120 | 1,654 | 0,100 |
| a. Biến độc lập: (Hàng số). TTS. CSTT. CSĐT. GVHD |       |       |       |       |       |
| b. Biến phụ thuộc: HV                             |       |       |       |       |       |

(Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu 2021)

Khi Sig. của TTS > 0.05, biến độc lập bị loại bỏ. Ngược lại, khi hệ số Sig. của các biến độc lập < 0.05, cho thấy các biến độc lập này có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc.

Từ đó, phương trình hồi quy tuyến tính bội có dạng:

$$HV = 0,406 + 0,593 * CSTT + 0,276 * CSĐT + 0,104 * GVHD$$

Theo phương trình hồi quy tuyến tính bội trên, 3 biến độc lập (CSĐT. CSTT, GVHD) có tác động thuận chiều lên biến phụ thuộc hành vi. Trong đó biến “Cơ sở thực tập” (CSTT) ảnh hưởng nhiều nhất đến hành vi của HĐTT với hệ số B1 = 0,593, tức là, mức độ ảnh hưởng của cơ sở thực tập tới HĐTT là gần 60%.

+ Tóm tắt kết quả kiểm định

Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính cho thấy HĐTT của thực tập sinh chịu tác động cùng chiều của 4 nhân tố: bản thân TTS (TTS), cơ sở tiếp nhận thực tập (CSTT), cơ sở đào tạo (CSĐT) và giảng viên hướng dẫn (GVHD).

Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu xây dựng mô hình tuyến tính không vi phạm các giả thuyết như: hiện tượng tự tương quan, hiện tượng đa cộng tuyến và sai số theo phân phối chuẩn. Vậy, tất cả các biến số mà tác giả đưa vào mô hình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%.

Phân tích hồi quy tuyến tính: nhằm kiểm tra mức độ tác động của từng yếu tố nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính. Kết quả thu được cả 4 biến độc lập là bản thân TTS, CSTT, CSĐT và GVHD đều có ảnh hưởng dương đến HĐTT. Nhóm nghiên cứu đã chỉ ra được mô hình phân tích là hợp lý. Hơn nữa, tác giả xây dựng mô hình tuyến tính không vi phạm các giả thuyết như: hiện tượng tự tương quan, hiện tượng đa cộng tuyến và sai số theo phân phối chuẩn. Vậy, tất cả các biến số mà tác giả đưa vào mô hình có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa là 5%. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu cũng đưa ra được yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến HĐTT của TTS ngành QTNL là yếu tố CSTT.

Kiểm định sự khác biệt: nhóm nghiên cứu tiến hành kiểm định sự khác biệt về nhận thức, thái độ, hành vi của TTS đối với HĐTT theo một số đặc điểm cá nhân của TTS. Thông qua phép kiểm định One-Way ANOVA và kiểm định WELCH cho thấy ít có sự khác biệt về nhận thức, thái độ và hành vi của TTS đối với HĐTT giữa các biến giới tính, năm học và thời gian thực tập. Tuy nhiên kết quả trên đã chỉ ra rằng có sự khác biệt trong hành vi của TTS với các năm học khác nhau.

Như vậy, đề tài này đã phân tích sâu bốn yếu tố ảnh hưởng đến HĐTT của TTS, đó là: bản thân TTS, CSTT, CSĐT và GVHD. Việc TTS có năng lực, có kỹ năng và có

định hướng mục tiêu rõ ràng sẽ góp phần gia tăng động lực làm việc và tạo ra năng suất làm việc tốt. Bên cạnh đó, việc có môi trường làm việc, điều kiện làm việc và phong cách lãnh đạo cũng như lương thưởng tốt... cũng sẽ ảnh hưởng đến HĐTT của TTS. Cuối cùng, việc xây dựng những phương pháp giảng dạy tốt, nhiệt tình, sát sao hướng dẫn TTS lấy lợi ích của TTS làm trung tâm sẽ góp phần nâng cao hiệu quả chất lượng HĐTT.

### **3.2. Đánh giá thực trạng**

Về nhận thức, TTS có nhận thức tốt về tầm quan trọng các yếu tố ảnh hưởng đến HĐTT, đặc biệt là nhận thức về bản thân. Hà Nội là thủ đô của cả nước, do đó, TTS trên địa bàn thành phố có cơ hội và nền tảng tri thức hiện đại, do đó, nhận thức tốt về vai trò của bản thân. Ngược lại, CSTT (trường học) không quá quan trọng đối với HĐTT của TTS. Bởi họ cho rằng CSTT có những kế hoạch thực tập đã được định sẵn và quản lý chưa thật sự hiệu quả. Đối với kết quả thực tập, TTS chỉ cần xin xác nhận có dấu của trường để hoàn thành học phần nên còn xảy ra tình trạng đối phó, hình thức.

Về thái độ, GVHD là yếu tố được đánh giá cao nhất. GVHD là người dẫn dắt, chỉ bảo TTS, cũng như hỏi han, quan tâm, động viên, khuyến khích TTS trong suốt quá trình thực tập. Ngoài ra, trường Đại học Kinh tế quốc dân là nơi hội tụ của đội ngũ giảng viên tinh anh, ngoài trình độ chuyên môn cao họ còn rất trẻ trung, năng động và nhiệt tình, luôn đổi mới và cải tiến phương pháp giảng dạy để TTS có thể áp dụng những kiến thức học được một cách thành thực khi đi thực tập. Chính vì vậy nên thái độ của TTS đối với yếu tố GVHD trong HĐTT là tích cực.

Tuy nhiên, thái độ về CSTT chỉ ở mức tương đối. Sự thích thú của TTS cao nhất vào thời điểm mới vào công ty, nhưng trong quá trình làm việc thì sự thích thú đó giảm dần do khối lượng công việc được giao không hợp lý hoặc chưa thích ứng được với môi trường làm việc mới. Thái độ về CSĐT cũng không cao do hầu hết SV được phỏng vấn tự tin vào năng lực của mình, cho nên họ không thích những quy định mang tính gò bó. Kết quả này cũng chứng minh, chương trình thực tập của nhà trường còn bộc lộ những lỗ hổng. Theo quan sát của nhóm nghiên cứu, lỗ hổng trong chương trình thực tập chủ yếu nằm trong việc áp dụng vào thực tiễn để đánh giá kết quả thực tập của TTS.

Về hành vi, TTS có mức độ biểu hiện thường xuyên nhất đối với yếu tố bản thân TTS và yếu tố CSTT. Theo quan sát của nhóm nghiên cứu, TTS dành phần lớn thời gian thực tập tại CSTT. Họ thực hiện các công việc được cán bộ tại CSTT giao cho, giao tiếp liên tục với đồng nghiệp, cấp trên nơi làm việc. Do đó, ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý và động lực làm việc của TTS. Ngoài ra, HĐTT có hiệu quả nhất đối với TTS có năng lực, tiếp thu nhanh. Ngược lại, TTS có khả năng thích ứng không tốt sẽ gặp nhiều khó khăn trong thực tập.

Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu thấy rằng có sự khác biệt ý nghĩa thống kê về hành vi đối với HĐTT giữa các nhóm TTS năm 3, năm 4 và đang đi làm. Theo nhóm nghiên cứu, sự khác biệt của TTS theo năm học như vậy là bởi những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm sống của họ là khác nhau, từ đó họ sẽ có những phản ứng, hành vi biểu hiện ra bên ngoài là khác nhau. Những người đang đi làm thường sẽ có nhiều năm kinh nghiệm sống, làm việc, và có cơ hội gặp gỡ nhiều người, trải qua nhiều sự việc hơn,

nên hành vi của họ thường sẽ chín chắn hơn những người đang còn là sinh viên năm 3, năm 4 đi thực tập. Tương tự vậy, những người là sinh viên năm 4 cũng sẽ có nhiều kinh nghiệm hơn sinh viên năm 3. Năm 4 gần như TTS đã được học hết tất cả những kỹ năng, kiến thức mà nhà trường, giảng viên trau dồi cho họ, cũng như được làm quen với các kỳ kiến tập hay những hội thảo trao đổi kỹ năng, kiến thức làm hành trang cho họ khi tham gia vào HĐTT. Chính sự khác biệt giữa năm học của TTS sẽ được biểu hiện khác nhau trong quá trình HĐTT của họ.

#### **4. Đề xuất một số giải pháp**

Qua tiến hành nghiên cứu và khảo sát những yếu tố ảnh hưởng tới HĐTT của TTS chuyên ngành QTNL trên địa bàn TP. Hà Nội, nhóm nghiên cứu đã đưa ra được yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến HĐTT của TTS ngành QTNL là cơ sở thực tập. Bên cạnh đó, các yếu tố còn lại cũng ảnh hưởng với các mức độ khác nhau đến . Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên. Cụ thể như sau:

*Nhóm giải pháp 1: Hướng tới Cơ sở thực tập*

Nhóm giải pháp này giúp tạo điều kiện tối ưu để TTS được phát huy hết khả năng của mình. Theo đó, cơ sở thực tập cần xây dựng những chương trình đào tạo TTS ngắn ngày cũng như tạo môi trường làm việc thuận lợi hỗ trợ TTS; xây dựng các cơ chế thưởng, phạt hợp lý nhằm khích lệ tinh thần; TTS cần chọn đề tài nghiên cứu chất lượng và có tính thiết thực và có giá trị với doanh nghiệp.

*Nhóm giải pháp 2: Hướng tới TTS*

Các giải pháp được nhóm nghiên cứu đưa ra bao gồm: giúp TTS có cái nhìn đúng đắn và nhận thức được tầm quan trọng của hoạt động thực tập. từ đó, giúp TTS điều chỉnh thái độ và hành vi; tích cực trau dồi và nâng cao khả năng chuyên môn; xây dựng tinh thần chủ động và tích cực trong quá trình thực tập.

*Nhóm giải pháp 3: Hướng tới Cơ sở đào tạo*

Theo nhóm giải pháp này, cơ sở đào tạo cần hướng tới hai mục tiêu chính, bao gồm: xây dựng mối liên hệ tốt với các cơ sở đào tạo nhằm hỗ trợ và kịp thời sát sao TTS trong quá trình thực tập; đồng thời xây dựng chương trình đào tạo chất lượng và có giá trị phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp nói riêng và thị trường lao động nói chung.

*Nhóm giải pháp 4: Hướng tới Giảng viên tham gia hướng dẫn*

Trong nhóm giải pháp này, nhóm nghiên cứu đề cập tới tầm quan trọng của người hướng dẫn trong quá trình thực tập của TTS và hoàn thiện đề tài. GVHD có vai trò định hướng, khích lệ tinh thần cũng như vận dụng những kiến thức chuyên môn có được nhằm hỗ trợ TTS hoàn thiện tốt kỳ thực tập.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Feldman. D.C., Weitz. B.A. (1990), “Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences”. *Journal of Vocational Behavior*, 37 (3), pp. 267-284.

2. Beard, F., Morton, L. (1998). Effects of internship predictors on successful field experience. *Journalism & mass communication educator*, 4, pp. 42-53.
3. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2017), Đề án “*Nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên hệ chính quy Trường Đại học Kinh tế Quốc dân*”. Quyết định số 2266/QĐ-ĐHKTQD ngày 25/12/2017 Về việc phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng thực tập của sinh viên hệ chính quy trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
4. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2020), Kế hoạch Thực tập và viết chuyên đề thực tập đối với sinh viên hệ chính quy, Chương trình Chất lượng cao khóa 59, năm học 2020-2021.
5. Luyện, P.Q. (2018), Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động thực tập tốt nghiệp của sinh viên quản trị kinh doanh theo tiếp cận chuẩn đầu ra.
6. Lam, T., & Ching, L. (2006), An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. . *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), pp. 336-351.
7. Muhamad, R., Yahya, Y., Shahimi, S., & Mahzan, N. (2009). Undergraduate internship attachment in accounting: The intern’s perspective. *International Education Studie*, 2(4), pp. 49-53.
8. Cheong A.L.H. et al. (2014), Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. pp. 333-343.
9. Thọ, N.Đ. (2002), Nghiên cứu các thành phần giá trị thương hiệu và đo lường chúng trong thị trường hàng tiêu dùng tại Việt Nam.
10. Judge, T.A., & Hurst, C. (2007), Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), pp. 1212-1227.
11. Jung, J., & Lee, S. J.. (2016), “Impact of Internship on Job Performance among University Graduates in South Korea”. *International Journal of Chinese Education.*, pp. 250-284.
12. Đức, T... (2008), Giám sát sinh viên thực tập thực tế: Một công việc có tính chuyên nghiệp. *Tạp chí Tâm lý học*, 2 (107).
13. Huyền, T. (2018), *Thái độ đối với hoạt động thực tập tại doanh nghiệp của sinh viên trường Cao đẳng Công nghiệp Bắc Ninh*, Học viện Khoa học - Xã hội.
14. Hằng, N.T.T.; Thúy, Đ.T.P; Hoa, N.T.P. (2009), “Về thực tập sư phạm của sinh viên hệ sư phạm Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội”, *VNU Journal of Foreign Studies*.
15. Hạnh, N.V., & Hợp, N.H. (2015), ”Quy trình thực tập sư phạm dựa vào chuẩn trong đào tạo giáo viên kỹ thuật”. *VNU Journal of Science: Education Research*, 31 (3).
16. Vương, B.N. (2019), Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả thực tập tốt nghiệp cho sinh viên khối ngành Kinh tế.

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN  
CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ,  
TỪ THỰC TIỄN HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA**

*TS. Nguyễn Thị Ngân\**

**Tóm tắt:**

*Bằng phương pháp tổng hợp, phân tích, mô tả thực trạng, bài viết đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ 5 ngành Quản lý công, Chính sách công, Luật Hiến pháp và Luật Hành chính, Tài chính ngân hàng, Quản lý kinh tế, từ thực tiễn Học viện Hành chính Quốc gia. Kết quả nghiên cứu xác định theo 5 yếu tố, bao gồm: (1) Chương trình đào tạo; (2) Cơ chế quản lý đào tạo; (3) Chất lượng giảng viên; (4) Hệ thống cơ sở đào tạo. (5) Chất lượng đầu ra. Bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần đổi mới chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ nói chung và tại Học viện Hành chính Quốc gia nói riêng.*

**Từ khóa:** Các yếu tố ảnh hưởng, chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.

**1. Đặt vấn đề**

Chất lượng đào tạo thạc sĩ là kết quả của quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của học viên cao học tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu của họ.

Với đối tượng đào tạo trình độ thạc sĩ là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập, tập đoàn, doanh nghiệp của nhà nước và người lao động của khu vực tư, Học viện Hành chính Quốc gia đã và đang nâng cao chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ với mong muốn: phát huy vai trò của trung tâm quốc gia về đào tạo, nghiên cứu hành chính và quản lý nhà nước; đồng thời, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, hướng tới xây dựng một nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp.

Bài viết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ 5 ngành Quản lý công, Chính sách công, Luật Hiến pháp và Luật Hành chính, Tài chính ngân hàng, Quản lý kinh tế nói chung, từ thực tiễn Học viện Hành chính Quốc gia nói riêng theo 5 yếu tố chính, bao gồm: (1) Chương trình đào tạo; (2) Cơ chế quản lý đào tạo; (3) Chất lượng giảng viên; (4) Hệ thống cơ sở đào tạo. (5) Chất lượng đầu ra.

---

\* Ban Quản lý Đào tạo Sau đại học, Học viện Hành chính Quốc gia

## **2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ tại Học viện Hành chính Quốc gia**

### **2.1. Chương trình đào tạo**

Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ phải tuân thủ quy định tối thiểu về chuẩn chương trình đào tạo, được xây dựng theo đơn vị tín chỉ, bao gồm chương trình đào tạo theo định hướng nghiên cứu và chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng, bảo đảm các quy định về chuẩn chương trình đào tạo và các quy định của pháp luật liên quan. Khối lượng tín chỉ cho mỗi học kỳ không quá 23 tín chỉ đối với chương trình đào tạo được thiết kế 01 năm có 02 học kỳ; mỗi học kỳ không quá 15 tín chỉ đối với chương trình đào tạo được thiết kế 01 năm có 03 học kỳ. Thời gian đào tạo không quá 02 năm so với thời gian thiết kế của chương trình và xác định trên cơ sở số lượng tín chỉ phải tích lũy cho từng chương trình đào tạo.

Tại Học viện Hành chính Quốc gia, chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý nhà nước (sau đó tên chuyên ngành được đổi thành Quản lý Hành chính công và hiện nay là ngành Quản lý công) bắt đầu thực hiện từ năm 1996 (Quyết định số 2488/GĐ-ĐT ngày 24/7/1995); ngành Tài chính - Ngân hàng từ năm 2008 (Quyết định số 563/QĐ-BGDĐT ngày 01/02/2008); ngành Luật Hiến pháp và Luật Hành chính; ngành Chính sách công từ năm 2014 (Quyết định số 2798/QĐ-BGDĐT ngày 06/8/2014) và ngành Quản lý kinh tế từ năm 2019 (Quyết định số 181/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2019), cả 5 chương trình đều được thiết kế thành 3 phần:

Phần kiến thức chung: Cung cấp những kiến thức cơ bản về triết học và ngoại ngữ.

Phần kiến thức cơ sở và chuyên ngành: Bao gồm các học phần bắt buộc và tự chọn nhằm cung cấp những kiến thức, kỹ năng chuyên sâu về lĩnh vực chuyên môn được đào tạo.

Luận văn: Là báo cáo khoa học, có đóng góp mới về lý luận, học thuật hoặc giải quyết một vấn đề khoa học mang tính thời sự thuộc chuyên ngành đào tạo.

Hiện nay, hình thức đào tạo trình độ thạc sĩ tại Học viện chủ yếu là tập trung học tại các Phân viện của Học viện và Học viện trung tâm, chưa thực hiện hình thức đào tạo tích lũy tín chỉ.

Trong bối cảnh hiện nay, cùng mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và tạo điều kiện cho các học viên, nhất là các học viên Lào, Hàn Quốc trong thời gian dịch bệnh, Học viện đang đổi mới phương thức đào tạo theo hướng hiện đại: kết hợp đào tạo trực tiếp với đào tạo trực tuyến bằng hình thức cầu truyền hình hoặc qua phần mềm Microsoft Teams, nhưng không quá 30% khối lượng kiến thức của toàn bộ chương trình đào tạo.

### **2.2. Cơ chế quản lý đào tạo**

Nhằm quy định cụ thể hơn Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ ban hành kèm theo Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/5/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định đào tạo, năm 2016, Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia đã ban hành

Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ ban hành kèm theo Quyết định số 4509/QĐ-HCQG ngày 30/11/2016 nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho người học.

Năm 2019, cải tiến cơ chế quản lý đào tạo, Học viện đã giải quyết thủ tục hành chính cho học viên cao học tại bộ phận “Một cửa - bộ phận tiếp nhận và trả hồ sơ quản lý đào tạo sau đại học”.

### **3. Chất lượng giảng viên**

Giảng viên tham gia đào tạo trình độ thạc sĩ là các giảng viên tham gia giảng dạy, hướng dẫn học viên cao học tham gia các Hội đồng đánh giá luận văn. Đội ngũ giảng viên cơ hữu của Học viện có học vị tiến sĩ, học hàm phó giáo sư tính đến tháng 4/2021 là 136 người.

Đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo trình độ thạc sĩ tại Học viện hiện nay của Học viện có các đặc điểm sau:

- Nhiều giảng viên có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư đang đảm nhiệm nhiều vị trí, công tác tại nhiều đơn vị khác nhau. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đúng chuyên ngành của 5 chuyên ngành thạc sĩ đang được đào tạo tại Học viện không cao, đặc biệt là ở các khoa chuyên môn.

- Một số giảng viên tuy có trình độ tiến sĩ đang công tác tại các khoa chuyên môn nhưng lại đang ở những bộ môn chưa được giảng dạy bất kỳ học phần nào thuộc chương trình thạc sĩ.

- Tỷ lệ giảng viên giảng dạy chương trình thạc sĩ, tiến sĩ là các giảng viên (đã nghỉ quản lý được thực hiện hợp đồng làm chuyên môn kéo dài) có số lượng tương đối cao; bên cạnh đó, số lượng các giảng viên trẻ, mới bảo vệ học vị tiến sĩ tham gia giảng dạy chưa nhiều. Do đó, nếu không có kế hoạch tạo điều kiện rèn luyện, bố trí cho nhóm giảng viên này tham gia giảng dạy cao học thì trong thời gian tới có thể dẫn tới hụt hẫng thể hệ giảng viên, khó bảo đảm nguồn lực giảng viên có năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Nguồn lực giảng viên của Học viện đủ điều kiện tham gia hướng dẫn luận văn theo quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo hiện nay còn thiếu đã gây áp lực, khó khăn trong việc đề xuất lịch phân công người giảng dạy, hướng dẫn luận văn trong cùng một thời điểm của các khóa học tại Học viện và các Phân viện thuộc Học viện. Đặc biệt, hiện nay Bộ Giáo dục và Đào tạo yêu cầu các cơ sở đào tạo phải cập nhật danh sách học viên cao học cùng với tên đề tài luận văn và người hướng dẫn trên phần mềm, do đó việc kiểm soát số lượng nhà khoa học hướng dẫn luận văn, luận án ở tất cả các cơ sở đào tạo trong cùng một thời điểm chặt chẽ hơn trước đây.

- Việc mời người hướng dẫn là giảng viên kiêm chức ngoài Học viện hiện đang gây khó khăn trong vấn đề kiểm soát tiến độ hoàn thành luận văn của các học viên; bên cạnh đó là trách nhiệm của người hướng dẫn cũng có ảnh hưởng lớn đến chất lượng khoa học của các luận văn... Đa số các nhà khoa học hướng dẫn rất nghiêm túc và có trách



nhiệm, tuy nhiên vẫn còn một số trường hợp cá biệt thể hiện sự thiếu quan tâm, hướng dẫn thiếu trách nhiệm đối với quá trình nghiên cứu khoa học của học viên.

#### **2.4. Hệ thống cơ sở đào tạo**

Việc đào tạo trình độ thạc sĩ được tiến hành tại Học viện trung tâm ở Hà Nội và các Phân viện tại Tp.Hồ Chí Minh, Tp. Huế và khu vực Tây nguyên. Cơ sở vật chất, phòng học, trang thiết bị kỹ thuật cần thiết, thư viện... phục vụ cho đào tạo trình độ thạc sĩ tại các Phân viện đã đáp ứng yêu cầu của học viên.

Với mục tiêu xây dựng mới khu hành chính kết hợp một số chức năng phục vụ công tác đào tạo cho Học viện phát triển thành trung tâm quốc gia có vị thế ngang tầm khu vực quốc tế về đào tạo và nghiên cứu khoa học hành chính, cung cấp nguồn nhân lực hành chính có chất lượng cao cho xã hội, góp phần bảo vệ môi trường và phát triển bền vững; đáp ứng yêu cầu phát triển của Học viện theo Quyết định số 05/2018/QĐ-TTg ngày 23/01/2018 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện Hành chính Quốc gia và theo đúng định hướng chiến lược Phát triển Học viện Hành chính Quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn năm 2045, ngày 18/11/2020, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 981/QĐ-BNV về việc phê duyệt chủ trương đầu tư dự án Xây dựng, thay thế và bổ sung cơ sở chính của Học viện Hành chính Quốc gia.

#### **5. Chất lượng đầu ra**

Tính từ năm 2003 đến nay, đã có gần 10.000 học viên cao học các chuyên ngành tốt nghiệp, trong đó, đa số học viên là những người đang công tác trong các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị ở Việt Nam, một số học viên Lào, Hàn Quốc. Đặc biệt, từ năm 2012 đến nay, Học viện đã và đang đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý công cho đội ngũ cán bộ, công chức chủ chốt của các địa phương thuộc khu vực 3 Tây (Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ) theo chỉ tiêu được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao với số lượng 348 học viên.

Hầu hết học viên đã tốt nghiệp đều phát huy và áp dụng có hiệu quả những kiến thức, kỹ năng đã được học trong chương trình, cải thiện chất lượng thực thi công vụ, được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý; nhiều học viên được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý cấp vụ, cấp sở và tương đương. Trong số đó, nhiều người đã được phong học hàm phó giáo sư, làm công tác quản lý, giảng viên, nghiên cứu viên trong các viện nghiên cứu, học viện, trường đại học, cao đẳng trên khắp cả nước; một số khác công tác tại các bộ, ban ngành trung ương và địa phương thuộc nhiều lĩnh vực, cơ quan: Quốc hội, Văn phòng Chính phủ, Ban Kinh tế Trung ương, Ban Dân vận Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương; Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố; trong lực lượng vũ trang: công an, cảnh sát biển,... và vẫn đang tích cực tham gia vào hoạt động đào tạo sau đại học của Học viện.

### **3. Một số giải pháp đổi mới các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo trình độ thạc sĩ nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ**

Trong thời gian tới, nhằm góp phần đổi mới chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ, cần đổi mới đồng bộ các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ, cụ thể:

**Về chương trình đào tạo:** cần duy trì sự hợp lý trong sắp xếp chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, vai trò của người học rất quan trọng nên lấy ý kiến của người học để xây dựng, cải tiến chương trình nhằm đa dạng hơn nội dung chương trình đào tạo.

Do nguồn dự thi trình độ đào tạo sau đại học đang có xu hướng giảm, do nhiều nguyên nhân, có thể từ nhu cầu chung của xã hội trong đào tạo trình độ sau đại học sụt giảm mạnh trong những năm gần đây, sức hút của chuyên ngành đào tạo... hoặc đối tượng học viên là cán bộ, công chức, viên chức các địa phương khó có cơ hội tham gia đào tạo sau đại học, dù nhiều địa phương có nhu cầu đào tạo chuyên sâu về quản lý công, chính sách công, luật, kinh tế, tài chính; dẫn đến việc cần đa dạng phương thức đào tạo, kết hợp giữa đào tạo theo định hướng ứng dụng và đào tạo theo định hướng thực hành. Tăng cường việc kết hợp đào tạo trực tiếp với đào tạo trực tuyến.

#### ***Về cơ chế quản lý đào tạo:***

Do Bộ Giáo dục và Đào tạo về tuyển sinh và đào tạo sau đại học có rất nhiều thay đổi theo hướng chặt chẽ hơn về điều kiện tuyển sinh, quy trình quản lý và về vấn đề chuẩn đầu ra: Thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28/02/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ; đang xin ý kiến về dự thảo quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ... nên cần có sự mềm dẻo về quy trình nhưng phải bảo đảm về chất lượng đào tạo như thực hiện chỉ tuyển sinh khi đáp ứng đủ các điều kiện được phép đào tạo theo quy định hiện hành; bên cạnh thi tuyển đầu vào, có thể sử dụng phương thức xét tuyển hoặc kết hợp giữa thi tuyển và xét tuyển...

Trong việc thực hiện thủ tục ở tại bộ phận “Một cửa - bộ phận tiếp nhận và trả hồ sơ quản lý đào tạo sau đại học”, cần xây dựng quy trình cụ thể, quy định rõ nhiệm vụ của từng bộ phận có liên quan nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính, nhằm tránh rườm rà, hình thức hóa thủ tục, tạo tâm lý thoải mái, thuận tiện cho người học.

#### ***Về chất lượng giảng viên:***

Để thực hiện các quy định chặt hơn với giảng viên tham gia đào tạo trình độ thạc sĩ: Giảng viên đào tạo trình độ thạc sĩ phải có bằng tiến sĩ. Ngoài việc được phân công nhiệm vụ giảng dạy hoặc hướng dẫn học viên thực hành, thực tập, thực hiện đề tài luận văn thạc sĩ như Thông tư hiện hành, theo yêu cầu mới giảng viên còn phải là người có kinh nghiệm trong các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu và kinh nghiệm thực tiễn ứng dụng có liên quan và phải bảo đảm quy định pháp luật về tiêu chuẩn đối với giảng viên. Giảng

viên hướng dẫn thứ nhất đề tài luận văn là người có toàn thời gian tham gia nghiên cứu, giảng dạy tại cơ sở đào tạo; có bằng tiến sĩ hoặc tiến sĩ khoa học, hoặc có học hàm giáo sư, phó giáo sư trong các lĩnh vực liên quan đề tài luận văn. Đồng thời, giảng viên hướng dẫn phải có kinh nghiệm để tiến hành các nghiên cứu liên quan đến các lĩnh vực hướng dẫn học viên. Đặc biệt, giảng viên thứ nhất phải có bài báo công bố công trình nghiên cứu trong vòng 3 năm gần nhất tính đến ngày cơ sở đào tạo ra quyết định giao đề tài hướng dẫn luận văn tốt nghiệp. Giảng viên thứ hai đề tài luận văn là người có toàn thời gian tham gia nghiên cứu, giảng dạy tại cơ sở đào tạo hoặc chuyên gia bên ngoài, có bằng tiến sĩ hoặc tiến sĩ khoa học, hoặc có học hàm giáo sư, phó giáo sư trong các lĩnh vực liên quan đề tài luận văn và phải có kinh nghiệm để tiến hành các nghiên cứu liên quan đến các lĩnh vực hướng dẫn học viên.

Trong thời gian tới, dựa trên đặc điểm của chất lượng giảng viên của Học viện cần đẩy mạnh, xây dựng kế hoạch thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực, trình độ cho giảng viên. Tuyển chọn, xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có nhiều kinh nghiệm công tác tham gia giảng dạy cập nhật kiến thức. Đối tượng giảng viên được cử đi học tập, cập nhật kiến thức xác định được mục đích và nhu cầu thực tế của việc cập nhật kiến thức và phương pháp mới. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng cũng cần bổ sung với các tiêu chí phù hợp, phong phú về số lượng và đa dạng về lĩnh vực nghiên cứu. Quan tâm đào tạo lại, đào tạo nâng cao, tăng cường công tác thông tin, bồi dưỡng kiến thức cho giảng viên, tạo điều kiện để giảng viên tự học tập, nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm, đi nghiên cứu thực tế. Phân công bố trí giảng viên theo đúng năng lực chuyên môn, sở trường của từng người, có chính sách khen thưởng những giảng viên dạy giỏi.

Để đào tạo theo định hướng ứng dụng có hiệu quả, đội ngũ giảng viên phải luôn nâng cao, cập nhật kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nhiều hơn trong quản lý công và chính sách công.

Đối với Học viện Hành chính Quốc gia, do năng lực trong đào tạo trình độ thạc sĩ còn chưa tương thích với yêu cầu, quy định mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cũng như chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội, cần gia tăng số lượng các nhà khoa học đáp ứng yêu cầu mới trong đào tạo sau đại học.

Để bắt kịp xu thế công nghệ số hóa, mỗi giảng viên Học viện Hành chính Quốc gia cần nắm tham gia vào quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ phải liên tục cập nhật những kiến thức mới, những công nghệ mới nhằm nâng cao năng lực cho chính bản thân mình.

#### *Về hệ thống cơ sở đào tạo*

Bên cạnh việc bố trí hợp lý, tận dụng tối đa hệ thống cơ sở vật chất hiện có của 3 Phân viện và Học viện trung tâm, Học viện đẩy nhanh xây dựng cơ sở hạ tầng đã được phê duyệt và điều kiện vật chất để hỗ trợ tốt nhất việc dạy và học.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ ban hành kèm theo Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/5/2014*.
2. Cổng thông tin điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo: [www.moet.gov.vn](http://www.moet.gov.vn)
3. Cổng thông tin điện tử của Học viện Hành chính Quốc gia: [www.napa.vn](http://www.napa.vn)

# ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÚNG CHUYÊN MÔN, ĐÁP ỨNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM: TỪ THỰC TIỄN TỈNH TRÀ VINH

*Trần Ngọc Liên\**

## **Tóm tắt:**

*Công tác nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương luôn nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và mang tầm chiến lược để phát triển đất nước. Ngày 04/02/2020, Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh ban hành kế hoạch số 08/KH-UBND về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2020 nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng nhu cầu phát triển và thực hiện hiệu quả cải cách hành chính của tỉnh. Trên cơ sở nghiên cứu về những kết quả tỉnh Trà Vinh đạt được qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức; tìm hiểu về những khó khăn còn tồn đọng và nguyên nhân gây nên khó khăn; bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đúng chuyên môn, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm của tỉnh Trà Vinh trong giai đoạn tiếp theo.*

**Từ khóa:** Đào tạo, bồi dưỡng, vị trí việc làm, tỉnh Trà Vinh

## **1. Đặt vấn đề**

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định rằng người cán bộ chính là gốc của mọi công việc, sự thành công hay thất bại của công việc đều cho cán bộ tốt hay kém do cán bộ, công chức có vai trò rất quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và thực hiện các đường lối của Đảng, chủ trương, chính sách của Nhà nước. Đồng thời, đội ngũ cán bộ, công chức chính là người trực tiếp thực thi các chính sách, kế hoạch của tổ chức, thực hiện các hoạt động quan hệ công chúng giữa các cơ quan nhà nước với nhau và với doanh nghiệp và người dân. Vì giữ những vai trò quan trọng như trên, đội ngũ cán bộ, công chức nước ta cần phải được đào tạo, bồi dưỡng về năng lực công tác, kỹ năng nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Bên cạnh đó, đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức là một nhiệm vụ quan trọng được xác định trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.

Cán bộ, công chức là hai thuật ngữ để chỉ hai chức danh trong các cơ quan nhà nước, giữ vai trò vô cùng quan trọng trong việc thực thi công vụ, quản lý các lĩnh vực

---

\* Học viên Cao học ngành Quản lý công - Trường Đại học Trà Vinh

trong đời sống, xã hội. Khi quản lý hay phục vụ xã hội ở khu vực nào thì cần nắm vững những vấn đề liên quan đến kiến thức, chuyên môn căn bản ở khu vực đó, vì thế, cán bộ, công chức cần phải không ngừng rèn luyện, học tập để nâng cao bản thân.

Tại Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp trong đó xác định mục tiêu đến năm 2021 sẽ tiến hành trả lương theo vị trí việc làm. Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản, chính sách nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, sử dụng, bố trí đúng người, đúng việc, đánh giá đúng năng lực, trình độ của người công chức.

Đối với Trà Vinh từ khi thành lập tỉnh đến nay, quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác cán bộ, đồng thời, xuất phát từ tình hình thực tế của tỉnh trong thời kỳ đổi mới, Đảng bộ tỉnh Trà Vinh đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng đội ngũ có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu tình hình và nhiệm vụ mới. Trong đó, tỉnh đã đặc biệt chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đúng chuyên môn, đáp ứng yêu cầu về vị trí việc làm trong giai đoạn mới.

## **2. Thực trạng đào tạo cán bộ, công chức tại tỉnh Trà Vinh**

### ***2.1. Những kết quả đạt được trong công tác đào tạo cán bộ, công chức***

Tiếp tục thực hiện Kế hoạch số 35-KH/TU, ngày 25/4/2013 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh về “*đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện quy hoạch nhiệm kỳ 2015-2020 và các nhiệm kỳ tiếp theo*”; Nghị quyết số 12-NQ/TU, ngày 24/4/2017 của Tỉnh ủy về đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2017-2020 và những năm tiếp theo; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2019 của Ban Tổ chức Trung ương, Kế hoạch số 09-KH/TU, ngày 03/3/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2015-2020*”; ngày 04/02/2020, Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh đã ban hành Kế hoạch số 08/KH-UBND về “*đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2020*” nhằm tiếp tục triển khai thực hiện các đề án, kế hoạch, chỉ thị về đào tạo, bồi dưỡng; về xây dựng, phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực đúng chuyên môn, đáp ứng yêu cầu về vị trí việc làm, góp phần vào công cuộc cải cách hành chính tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2016-2020, Kế hoạch đã đưa ra các nội dung cụ thể trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng có trọng tâm đối với từng nội dung đào tạo được cụ thể. Sau một năm thực hiện Kế hoạch số 08/KH-UBND, ngày 09/02/2021, Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh đã đưa ra Báo cáo số 32/BC-UBND về “*Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2020*”. Kết quả trong việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được cụ thể hoá dưới bảng số liệu sau:

**Bảng 1: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Trà Vinh  
năm 2019 và 2020 (lượt)**

| Nội dung đào tạo bồi dưỡng  |  | Năm 2019 |       | Năm 2020 |       |
|---|--|----------|-------|----------|-------|
|   |  |          | Tổng  |          | Tổng  |
| Bồi dưỡng lý luận chính trị   | Cao cấp lý luận chính trị                | 50       | 1.086 | 89       | 813   |
|   | Trung cấp lý luận chính trị - hành chính | 790      |       | 634      |       |
|   | Bồi dưỡng                                | 246      |       | 90       |       |
| Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước  | Ngạch chuyên viên cao cấp                | 2.856    |       | 1.116    |       |
|   | Ngạch chuyên viên chính                  |          |       |          |       |
|   | Ngạch chuyên viên                        |          |       |          |       |
| Đào tạo trình độ chuyên môn Đại học   |  | 215      |       | 93       |       |
| Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm; kiến thức, kỹ năng chuyên ngành; chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức về hội nhập quốc tế |  | 5.047    |       | 3.031    |       |
| Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp   | Viên chức hạng II                        | 818      | 1.188 | 171      | 1.878 |
|   | Viên chức hạng III                       | 256      |       | 6        |       |
|   | Viên chức hạng IV                        | 114      |       | 162      |       |
| Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý  | Cấp Sở và tương đương                    | 70       | 301   | 30       | 305   |
|   | Cấp Phòng và tương đương                 | 231      |       | 275      |       |
| Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh  |  | 1.182    |       | 155      |       |
| Bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc   | Tin học                                  | 955      | 1.922 | 334      | 654   |
|   | Ngoại ngữ (Tiếng Anh)                    | 472      |       | 222      |       |
|   | Tiếng dân tộc                            | 495      |       | 98       |       |
| Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài   |  | 111      |       | 02       |       |

*Nguồn: Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh*

Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và năng lực làm việc cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nói riêng là công việc thường xuyên diễn ra trong suốt cuộc đời của người công chức kể từ khi bước vào nền công vụ cho đến khi họ rời khỏi nền công vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những yếu tố đóng vai trò quyết định đến sự thành công của công cuộc cải cách hành chính nhà nước nói chung; cải cách chế độ công vụ, công chức nói riêng. Còn chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sẽ quyết định đến chất lượng, hiệu quả của việc tham mưu xây dựng chính sách, xây dựng chiến lược và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng và Nhà nước cũng như quản lý ngành, lĩnh vực và địa phương trong việc

phát triển kinh tế - xã hội.

Trong hai năm vừa qua, công tác cán bộ luôn được Tỉnh Ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và đạt được nhiều kết quả tốt.

Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, Đảng viên là một khâu quan trọng trong công tác tư tưởng và công tác tổ chức, cán bộ. Do đó, ngoài các yêu cầu về trình độ chuyên môn, cán bộ, Đảng viên cần được trang bị lý luận sắc bén, bản lĩnh chính trị vững vàng để thực hiện đúng đắn công tác tham mưu, triển khai các chủ trương, đường lối và chính sách. Tại tỉnh Trà Vinh, các khoá bồi dưỡng lý luận chính trị thường xuyên được tổ chức, trong năm 2019 đã bồi dưỡng 1.086 lượt cán bộ, Đảng viên; đến năm 2020, mặc dù chỉ bồi dưỡng được 813 lượt cán bộ, Đảng viên nhưng số lượng bồi dưỡng trình độ cao cấp lý luận chính trị đã tăng gấp 1,7 lần so với năm trước. Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở tỉnh ngày càng đa dạng, phong phú; số lượng cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị tăng nhanh không chỉ đáp ứng được yêu cầu chuẩn hoá cán bộ mà còn nâng cao chất lượng công tác tham mưu của cán bộ, Đảng viên.

Bên cạnh việc bồi dưỡng về lý luận chính trị, bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cập nhật những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, cải cách hành chính cũng như các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ. Thông qua các khóa bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức sẽ nâng cao được năng lực bản thân trong thực hiện nhiệm vụ được giao và hoàn thiện các tiêu chuẩn của ngạch, của vị trí chức danh mà họ đảm nhiệm. Năm 2019, tỉnh Trà Vinh đã tổ chức các khóa bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước với sự tham gia của hơn 2.800 cán bộ, công chức, viên chức ở các ngạch chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp. Đến năm 2020, số lượt tham gia các lớp, các khóa bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước giảm hơn phân nửa, chỉ còn hơn 1100 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham gia. Việc tham gia các khóa bồi dưỡng giúp cho trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở các địa phương trong tỉnh ngày càng được nâng cao, từng bước đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ công tác quản lý nhà nước trong tình hình mới.

Trong khi số lượt cán bộ, công chức được tham gia đào tạo, bồi dưỡng ở các nội dung được liệt kê ở bảng 1 trong 2020 đều giảm so với năm 2019 nhưng số lượt cán bộ, công chức, viên chức bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp lại tăng lên, cụ thể là tăng từ 1.188 lượt lên 1.878 lượt (tăng gấp 1,5 lần). Điều này cho thấy cán bộ, công chức, viên chức hiện nay ngày càng chuẩn hoá về năng lực, thành thạo về kỹ năng nghề nghiệp để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình với tinh thần, thái độ tích cực, đồng thời từng bước nâng cao khả năng thích ứng môi trường, với các công việc trong tương lai và có cơ hội phát triển nghề nghiệp, đáp ứng được các yêu cầu của ngành và xã hội.

## **2.2. Nhận xét về công tác đào tạo cán bộ, công chức**

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong công tác



quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đúng chuyên môn của tỉnh Trà Vinh trong năm 2020 được các cấp quan tâm chỉ đạo thực hiện, quy mô đào tạo, bồi dưỡng không ngừng được mở rộng, đáp ứng theo yêu cầu vị trí việc làm và chuẩn hóa cán bộ. Việc này đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị lẫn năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, tạo nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức các cấp trong tỉnh, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ và phục vụ cho công tác quy hoạch, bố trí cũng như sử dụng cán bộ, công chức, viên chức được thuận tiện hơn.

Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nên công tác cải cách hành chính của tỉnh đã có những tiến bộ lớn. Năm 2019, chỉ số cải cách hành chính (PAR Index) của Trà Vinh đạt được 78,89 điểm, xếp ở vị trí thứ 57/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, 2020). Tuy xếp hạng chỉ số PAR Index vẫn còn giữ thứ hạng khá thấp nhưng đây là một điểm khả quan đối với tình hình cải cách hành chính ở Trà Vinh vì so với năm 2018, chỉ số PAR Index của tỉnh tăng 9,04 điểm, tăng 04 bậc trong bảng xếp hạng và tăng cao nhất trong các đơn vị có tăng điểm trong năm 2019.

Ngoài PAR Index, chỉ số sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) cũng góp phần thể hiện sự chuyên nghiệp ngày càng cao của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh, đáp ứng được sự kỳ vọng của người dân. Chỉ số SIPAS chính là thước đo mang tính khách quan, phản ánh trung thực kết quả đánh giá của người dân, tổ chức về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước thông qua việc cung cấp các dịch vụ hành chính công, gồm 05 yếu tố: Tiếp cận dịch vụ hành chính công của cơ quan hành chính nhà nước; Thủ tục hành chính; Công chức giải quyết công việc; Kết quả cung ứng dịch vụ hành chính công và Tiếp nhận, giải quyết góp ý, phản ánh, kiến nghị. Điểm tổng hợp Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính của tỉnh Trà Vinh đạt được 89,95 điểm xếp hạng 7/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. (Thanh Tuấn, 2020)

Việc triển khai thực hiện tốt các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm qua đã giúp tỉnh Trà Vinh đào tạo, bồi dưỡng bổ sung nhiều số cán bộ, công chức, viên chức có đủ trình độ, năng lực để đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương. Đồng thời, tỉnh cũng xác định công tác luân chuyển cán bộ, công chức để tạo môi trường và điều kiện cho người trẻ có triển vọng thuộc diện quy hoạch được bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, giúp cho cán bộ, công chức trưởng thành toàn diện hơn, đáp ứng tốt yêu cầu công chuyên môn và vị trí việc làm.

Ngoài ra, tỉnh cũng đã đầu tư đồng bộ hệ thống cơ sở đào tạo bồi dưỡng gồm: Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị, Trường Đại học Trà Vinh. Các lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cũng được mở rộng, đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về mặt chuyên môn cho cán bộ, công chức. Như vậy, về cơ bản, việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Trà Vinh trong năm qua đã đạt nhiều kết quả đáng ghi nhận. Điều này góp phần giúp chính quyền tỉnh ngày càng ban hành nhiều kế hoạch nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cơ quan nhà nước, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm và đảm bảo hoạt động có hiệu quả của hệ thống chính trị.

### **2.3. Những hạn chế còn tồn tại trong công tác đào tạo cán bộ, công chức**

Trước những yêu cầu mới của công tác cải cách hành chính trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, mặc dù tổ chức nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ theo hướng gắn với vị trí việc làm, với yêu cầu công việc nhưng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Trà Vinh vẫn còn một số hạn chế, cụ thể là:

*Thứ nhất*, công tác phối hợp của một số cơ quan, đơn vị trong thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đôi lúc chưa chặt chẽ. Một số cơ quan, đơn vị khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa thật sự bám sát với thực trạng cán bộ, công chức, viên chức và các tiêu chuẩn theo quy định để kịp thời đề xuất chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Vẫn còn tình trạng phân công cán bộ chưa gắn được với vị trí việc làm và chức danh quy hoạch hoặc còn tự ý đi học ở các loại hình đào tạo từ xa.

*Thứ hai*, có sự trùng lặp kiến thức giữa các đối tượng, thường là tương đương giữa các ngạch lân cận (nhất là chuyên viên với chuyên viên chính); có sự tương tự về cơ cấu kiến thức, nội dung, quan điểm giữa các khóa học lý luận chính trị với bồi dưỡng công chức. Nếu xét nguyên nhân có thể do sự cầu toàn, từ sự lẫn lộn giữa đào tạo và bồi dưỡng. Tổ chức chưa khoa học, rành mạch như trên còn do chưa có tính hệ thống hóa, chuẩn hóa giữa các cơ sở bồi dưỡng. Cụ thể là, một công chức phải trải qua những khóa bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, chính trị, hành chính, trong khi những kiến thức đó do các cơ sở đào tạo chính trị, hành chính, trung ương, địa phương khác nhau tổ chức, triệu tập đối tượng theo chức năng.

*Thứ ba*, đội ngũ giảng viên giảng dạy của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa được thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực, trình độ và phương pháp sư phạm. Việc huy động đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là những nhà lãnh đạo, quản lý các cấp có nhiều kinh nghiệm, các chuyên gia giỏi vừa có kiến thức, vừa có kỹ năng, có phương pháp trao đổi kinh nghiệm quản lý, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ ở các bộ, ngành, địa phương còn bất cập.

*Thứ tư*, trong một thời gian dài, việc cử cán bộ đi học không hoàn toàn căn cứ vào nhu cầu công việc và nhu cầu cần hoàn thiện các kiến thức, kỹ năng cần thiết để phục vụ cho công việc của bản thân cán bộ, công chức mà chủ yếu chỉ nhằm đáp ứng

đầy đủ các yêu cầu tiêu chuẩn liên quan đến chứng chỉ, bằng cấp của cán bộ, công chức. Điều này dẫn đến thực tế là số lượt người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tăng lên nhưng vẫn còn một số lượng không nhỏ cán bộ, công chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trên là do một số cơ quan, đơn vị từng lúc còn thiếu quan tâm trong đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch và sử dụng, chưa có giải pháp sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực sau đào tạo. Bên cạnh đó, việc xây dựng các chương trình đào tạo bồi dưỡng chưa thực sự gắn kết với nhu cầu đào tạo bồi dưỡng và yêu cầu cần thiết của công việc. Nhiều chương trình còn thiếu, yếu và triển khai chưa đồng bộ, hiệu quả; một số chương trình bồi dưỡng chức danh do Bộ Quản lý chuyên ngành ban hành còn chậm

### **3. Khuyến nghị giải pháp**

Để đạt được mục tiêu của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 về công tác cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã đề xuất nhiều giải pháp nhiệm vụ chủ yếu để xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong tỉnh đáp ứng yêu cầu phát triển trong tình hình mới. Trong đó, nhiệm vụ, giải pháp hàng đầu là phải nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ mới, từ nay đến năm 2025, Trà Vinh tiếp tục đổi mới, sắp xếp, kiện toàn các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập theo đúng quy định. Trên cơ sở đó, bổ sung, hoàn thiện đề án vị trí việc làm, xác định khung năng lực tương ứng, bố trí cán bộ đúng với bằng cấp chuyên môn được đào tạo; trường hợp bố trí chưa đúng, gần đúng chuyên môn mà có năng lực tốt, phải được bồi dưỡng, đào tạo lại. Cụ thể là:

*Thứ nhất*, tăng cường sự liên kết, phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, bám sát nhu cầu của thực tiễn. Để làm được điều này, tất cả các cơ quan sử dụng cán bộ, công chức và bản thân các cán bộ, công chức cần chuyển từ tư duy bằng cấp sang tư duy năng lực, chuyển trọng tâm từ con người sang công việc.

*Thứ hai*, cần phải xác định đúng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng làm cơ sở để tiếp tục hoàn thiện đề án vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực gắn liền với từng vị trí để làm căn cứ khoa học, khách quan cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Đây là cơ sở để xác định những năng lực cán bộ, công chức đã có, những năng lực cán bộ, công chức còn yếu hoặc thiếu cần được bổ sung thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng những nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với năng lực nhằm nâng cao năng lực của cán bộ, công chức.

*Thứ ba*, đổi mới các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng gắn với năng lực nhằm nâng cao năng lực của cán bộ, công chức. Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần phải được thực hiện theo hướng tăng cường các khoá học gắn với vị trí việc làm. Đồng thời, rà soát lại toàn bộ các chương trình, nội dung đào tạo,

bồi dưỡng hiện có nhằm cập nhật, bổ sung hoặc biên soạn lại cho phù hợp với yêu cầu công việc của từng vị trí, chức danh cán bộ, công chức, đặc biệt trong bối cảnh cải cách hành chính, trong xu thế toàn cầu hóa và với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

*Thứ tư*, nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm tăng cường sự chủ động trong học tập từ phía học viên. Đội ngũ giảng viên không chỉ am hiểu lý thuyết mà còn phải hiểu biết thực tiễn, thông thạo kỹ năng mà người học cần để đáp ứng được yêu cầu hình thành năng lực cho người học chứ không chỉ là truyền đạt lý thuyết. Muốn vậy, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng một mặt phải nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên, tăng cường kiến thức thực tiễn cho họ song song với việc đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm phát huy sự sáng tạo và học tập của học viên; mặt khác, cần tăng cường đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là những nhà hoạt động thực tiễn có kinh nghiệm.

*Thứ năm*, nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong xây dựng văn hóa học tập và môi trường, tạo điều kiện để cán bộ, công chức chia sẻ kiến thức, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo năng lực coi trọng không chỉ các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thông qua các khoá học chính thức mà còn coi trọng quá trình tự học và tự tích lũy kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc từ bản thân cán bộ, công chức.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
2. Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh (2020), *Báo cáo Kết quả Chỉ số cải cách hành chính năm 2019 của tỉnh Trà Vinh và kế hoạch khắc phục thứ hạng Chỉ số năm 2020, Trà Vinh;*
3. Thanh Tuấn (2020), *Chỉ số SIPAS 2019 phản ánh sát thực tiễn cung ứng dịch vụ công của cơ quan hành chính nhà nước các cấp ở 63 địa phương*, truy cập ngày 25/3/2020 từ <https://www.moha.gov.vn/tin-tuc-su-kien/tin-hoat-dong-cua-bo-noi-vu/chi-so-sipas-2019-phan-anh-sat-thuc-tien-cung-44326.html>
4. Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh (2021), *Báo cáo Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2020*, Trà Vinh.
5. Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh (2020), *Báo cáo Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2019*, Trà Vinh.
6. Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh (2020), *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2020*, Trà Vinh.

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG THỂ CHẾ KINH TẾ ĐỊA PHƯƠNG TẠI VIỆT NAM

*Nguyễn Thị Hồng Hạnh\**

## **Tóm tắt:**

*Nghiên cứu xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế của Việt Nam dựa trên việc sử dụng bộ chỉ số PCI và mô hình hồi quy hai giai đoạn với bộ số liệu mảng giai đoạn 2010-2016. Kết quả mô hình chỉ ra rằng đầu tư cho giáo dục, năng lực tiếp cận internet, và khả năng thu hút FDI có ảnh hưởng tích cực đến việc nâng cao chất lượng thể chế của địa phương. Bên cạnh đó, ngược lại với các kết quả nghiên cứu ở các nước/khu vực khác thì bất bình đẳng thu nhập lại tác động tích cực đến chất lượng thể chế địa phương ở Việt Nam. Trong khi đó, các yếu tố về ngôn ngữ và đa sắc tộc không ảnh hưởng đến chất lượng thể chế. Do vậy, đầu tư cho giáo dục và tăng cường khả năng tiếp cận internet được nghiên cứu khuyến nghị để nâng cao chất lượng thể chế ở Việt Nam.*

## **1. Giới thiệu**

Trải qua gần 35 năm đổi mới, Việt Nam đã đạt những thành tựu nhất định trong phát triển kinh tế, trong đó có sự đóng góp lớn của cải cách và nâng cao chất lượng thể chế. Sau khi đổi mới năm 1986 cho đến nay, nền kinh tế Việt Nam luôn giữ được mức tăng trưởng khá cao và ổn định so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Nếu như giai đoạn đầu đổi mới (1986-1990) kinh tế nước ta chỉ đạt được mức tăng trưởng GDP bình quân hàng năm là 4,4% thì đến giai đoạn (1991-1995) GDP bình quân tăng 8,2%/năm gấp đôi so với 5 năm trước đó (Dương Ngọc, 2012). Giai đoạn gần nhất là 2011-2015 tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam tuy đã chậm lại nhưng vẫn đạt 5,9%/năm. Năm 2017, quy mô nền kinh tế vượt 220 tỷ USD, GDP tăng 6,81% (Vương Đình Huệ, 2016).

Hiện nay, thể chế nói chung và thể chế kinh tế nói riêng ngày càng được ghi nhận rộng rãi vì vai trò quan trọng của nó đối với sự phát triển mọi mặt của một quốc gia đặc biệt là đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế. Bởi vậy, theo Popescu (2012) chất lượng thể chế là điều tối quan trọng đối với phúc lợi của các quốc gia.

Tuy nhiên, trong quá trình vận hành, thể chế của kinh tế Việt Nam cũng đã bộc lộ không ít những hạn chế, yếu kém, tạo ra những rào cản không nhỏ đối với phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong đó, theo tác giả Đỗ Đức Bình và Võ Thế Vinh (2017) có thể kể đến các rào cản về luật pháp, chính sách; rào cản về tổ chức bộ máy quản lý; rào

---

\* Viện Kinh tế - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

cản đối với các chủ thể tham gia thị trường. Hay theo Trần Minh Đạo (2017), các rào cản thể chế phát sinh từ vai trò của chủ thể lãnh đạo, chủ thể lập pháp và chủ thể quản lý nhà nước. Như vậy, phải chăng hệ thống thể chế của chúng ta chưa thật sự phù hợp và chất lượng thể chế của Việt Nam còn có nhiều hạn chế? Để trả lời những câu hỏi trên thì cần thiết phải có những nghiên cứu bài bản, khoa học xoay quanh các vấn đề về thể chế Việt Nam cũng như chất lượng và sự phù hợp của thể chế Việt Nam hiện nay.

Bên cạnh đó, trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay yếu tố phân cấp giữa Trung ương và địa phương biểu hiện rất rõ, chính quyền địa phương là chủ thể chính lo cho đời sống phát triển kinh tế và an sinh xã hội của người dân trong địa phương. Trong cùng môi trường thể chế quốc gia, có những tỉnh đạt được tăng trưởng đột phá và đóng góp lớn vào tăng trưởng cả nước, tuy nhiên có một số tỉnh còn phát triển trì trệ. Do vậy, câu hỏi đặt ra là yếu tố nào tạo nên sự khác biệt trong trình độ phát triển của địa phương. Có rất nhiều các yếu tố ảnh hưởng đến tăng trưởng của một địa phương, nhưng thể chế được coi là một trong những yếu tố quan trọng. Việc nâng cao chất lượng thể chế ở địa phương sẽ đóng góp vào sự phát triển và tăng trưởng của địa phương đó. Câu hỏi đặt ra những nhân tố nào giúp nâng cao chất lượng thể chế địa phương? Và những yếu tố nào ảnh hưởng đến sự khác biệt về chất lượng thể chế của các địa phương? Nhà nước có thể can thiệp vào các nhân tố nào để nâng cao chất lượng thể chế?. Đây cũng là những câu hỏi và mục tiêu được đặt ra trong nghiên cứu này.

## **2. Tổng quan nghiên cứu**

Tổng quan các nghiên cứu về các yếu tố quyết định đến chất lượng thể chế, được trình bày dưới đây có thể phân thành các nhóm nghiên cứu như sau: (i) nhóm nghiên cứu các yếu tố về đặc điểm lịch sử bao gồm các yếu tố về vị trí địa lý, nguồn gốc thuộc địa, truyền thống của hệ thống pháp luật, tôn giáo, tài nguyên thiên nhiên, các yếu tố này không bị ảnh hưởng bởi hành động của chính phủ, (ii) nhóm nghiên cứu các yếu tố liên quan đến lựa chọn kinh tế chính trị xã hội như phân phối thu nhập, độ mở cửa của nền kinh tế, giáo dục và quyền lực của nhà nước, (iii) nhóm nghiên cứu về tập trung đến vấn đề về thể chế địa phương.

### **2.1. Nhóm nghiên cứu các yếu tố về đặc điểm lịch sử**

Trong các nghiên cứu về sự phát triển của thể chế, một vài tác giả như Rodrik và cộng sự (2004), Diamond và Ford (2000), Sachs và Warner (1995), Acemoglu và cộng sự (2001), Easterly và Levine (2003) đã chú trọng đến yếu tố về vị trí địa lý và ảnh hưởng lịch sử. Những nghiên cứu này nhấn mạnh đến sự ảnh hưởng của vị trí, khí hậu và tài nguyên thiên nhiên đối với thành tựu kinh tế và chất lượng thể chế. Một đóng góp lớn trong các nghiên cứu này là của Acemoglu và cộng sự (2001) đã chỉ ra các nước đang phát triển là thuộc địa của các nước châu Âu giữa các thế kỷ XVII và XIX với hình thức khác nhau sẽ có tác động lên thể chế ở các nước này một cách khác nhau. Nghiên cứu chỉ ra rằng đối với hình thức thuộc địa định cư (settler colonies như: Mỹ, New Zealand, Úc, Canada) cho phép người châu Âu di cư và hình thành các thể chế tốt hơn (bảo vệ quyền

sở hữu, pháp quyền) qua đó thúc đẩy tăng trưởng và đầu tư. Trong khi đó, ở các nước với hình thức thuộc địa khai thác (extracting colonies, chủ yếu là các nước Châu Phi cận Sahara và Mỹ Latinh) các cuộc di cư của người châu Âu bị hạn chế do khí hậu, bệnh tật và môi trường tự nhiên. Ở đây các thể chế được thiết kế để đảm bảo sự kiểm soát và khai thác tài nguyên thiên nhiên tại thuộc địa. Các tác giả này lập luận rằng nguồn gốc thuộc địa đã có tác động lâu dài đến sự hình thành và chất lượng của các thể chế.

Ảnh hưởng của các hệ thống pháp luật khác nhau và nguồn gốc của chúng đối với phát triển thể chế cũng được chú ý nhiều trong các nghiên cứu như Djankov và cộng sự (2002), Straub (2000), Chong và Zanfornin (2000), Beck và cộng sự (2001), Djankov và cộng sự (2002). Các tác giả này cho rằng các quốc gia có hệ thống pháp luật là di sản của nước Pháp và Xã hội Chủ nghĩa thì có sự sắp xếp thể chế kém hơn so với những nước có hệ thống pháp luật truyền thống khác (Anh, Scandinavia hoặc Đức). Theo các nghiên cứu này, các quốc gia có hệ thống pháp luật là di sản của Pháp và Xã hội Chủ nghĩa được đặc trưng bởi việc nhà nước đóng một vai trò lớn hơn trong tổ chức kinh tế và xã hội, tạo ra những gánh nặng về các quy định, luật lệ và do đó dẫn đến một thể chế kém linh hoạt về mặt pháp lý và kinh tế. Mặt khác, hệ thống pháp luật truyền thống như Anh, Scandinavia hoặc Đức được xem là linh hoạt hơn và năng động hơn, dựa trên sự công nhận rộng rãi về tự do kinh tế, hạn chế vai trò của nhà nước trong nền kinh tế và cho phép hình thành và phát triển các thể chế tốt hơn.

Mối quan hệ giữa dân tộc, tôn giáo và chất lượng thể chế cũng được đề cập đến trong nhiều nghiên cứu. Easterly và Levine (1997) và Alesina và cộng sự (2003) đã chứng minh rằng tính đa dạng sắc tộc-ngôn ngữ có ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển thể chế; sự thiếu đồng nhất về mặt sắc tộc sẽ tạo ra căng thẳng giữa các nhóm xã hội, giảm sự hợp tác và tạo ra xung đột giữa các thể chế chính thức và không chính thức. Về tôn giáo Landes (1998) chỉ ra rằng các quốc gia Công giáo và Hồi giáo, bắt đầu từ thế kỷ XV hoặc thậm chí sớm hơn, đã tồn tại một nền văn hoá không khoan dung và kỳ thị đã dẫn đến những trở ngại trong sự phát triển thể chế của họ.

## **2.2. Nhóm các yếu tố về kinh tế chính trị và xã hội**

Đã có rất nhiều các nghiên cứu khác nhau chứng minh ảnh hưởng của trình độ phát triển kinh tế, độ mở cửa của nền kinh tế, môi trường cạnh tranh, giáo dục và phân phối thu nhập đối với chất lượng thể chế. Các nghiên cứu của Chong và Zanfornin (2000), Islam và Montenegro (2002) và Rigobon và Rodrik (2004) đã chứng minh được mối quan hệ giữa trình độ phát triển kinh tế và chất lượng thể chế. Trình độ phát triển kinh tế quyết định các nguồn lực sẵn có để xây dựng các thể chế có chất lượng tốt nhằm giảm chi phí xã hội.

Phân bố thu nhập-bất bình đẳng sẽ ảnh hưởng đến sự bền vững và tính hợp pháp của các thể chế. Bởi vì bất bình đẳng sẽ tạo ra khoảng cách giữa các nhóm xã hội khác nhau, dẫn đến xung đột xã hội, sự bất ổn về chính trị và an ninh, tham nhũng... Đồng thời, bất bình đẳng thu nhập cũng có thể tạo ra việc quyền lực nhà nước bị tập trung vào

một nhóm người nhất định và phục vụ lợi ích cho chính họ (Alesina và Rodrik (1993); Alesina và Perotti (1996); hay Easterly (2001)).

*Hội nhập và mở cửa nền kinh tế* dẫn đến cải thiện chất lượng thể chế bằng cách tạo ra một nền kinh tế năng động hơn và do đó đòi hỏi các cải cách thể chế để thích nghi và hội nhập, hạn chế các hành vi tham nhũng và tìm kiếm đặc lợi thông qua việc thúc đẩy cạnh tranh, tạo môi trường kinh doanh bình đẳng và học hỏi kinh nghiệm thực tiễn từ các quốc gia khác trong quá trình hội nhập ((Rigobon và Rodrik, 2004); (Rodrik và cộng sự, 2004)). Nghiên cứu của Faber và Gerritse (2009) phân tích ảnh hưởng của các nhân tố bên ngoài (bao gồm mức độ mở cửa như đầu tư hay thương mại, và môi trường thể chế quốc gia) đến chất lượng thể chế và thu nhập của các quốc gia. Dựa trên dữ liệu của 107 nước nghiên cứu đã kiểm định được hai giả thuyết về ảnh hưởng của các nhân tố bên ngoài đến chất lượng thể chế của các quốc gia: (i) độ mở của nền kinh tế (thương mại và đặc biệt là đầu tư trực tiếp nước ngoài), (ii) là điều kiện thể chế của quốc gia láng giềng, theo đó thì thể chế của một quốc gia láng giềng có tác động thúc đẩy hay kiềm chế phát triển chất lượng thể chế thông qua mở cửa, trao đổi và hợp tác và gọi là tác động lan tỏa.

*Giáo dục* cũng đã được chứng minh là một trong các yếu tố quyết định và có ảnh hưởng đến chất lượng thể chế. Nhìn chung, một xã hội có trình độ giáo dục cao sẽ đòi hỏi một thể chế minh bạch, năng động hơn và tạo ra những điều kiện tiên quyết để xây dựng một thể chế vững mạnh. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa hai biến hiem khi được xem xét trong các nghiên cứu thực nghiệm, ngoại trừ Alesina và Perotti (1996) đã chứng minh tác động tích cực của giáo dục đối với chất lượng thể chế.

Đặc biệt nghiên cứu gần đây của Alonso và Garcimartín (2013) đưa biến số “*nguồn thu từ thuế*” vào mô hình nghiên cứu. Tác giả đưa ra kết luận rằng các biến số: “trình độ phát triển”, “bất bình đẳng thu nhập”, “nguồn thu từ thuế” và “giáo dục” đều có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng thể chế.

### ***2.3. Nhóm nghiên cứu về chất lượng thể chế địa phương***

Trong phát triển kinh tế địa phương, các thể chế chính thức bao gồm hệ thống chính quyền và quản trị ở một nhà nước cụ thể và các thể chế phi chính thức bao gồm các truyền thống hợp tác làm việc giữa các khu vực công và tư nhân. Các thể chế chính thức và không chính thức tương tác với nhau. Các kiến trúc thể chế khác biệt của địa phương theo (Gertler, 2010) giữ vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế mỗi địa phương.

Tổng quan tài liệu cho thấy có rất ít nghiên cứu về ảnh hưởng của thể chế/quản trị khu vực/địa phương đối với sự phát triển của các khu vực và địa phương, cũng như là các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế/quản trị địa phương. Các nghiên cứu về chủ đề này sẽ được thực hiện dễ dàng hơn ở cấp quốc gia hoặc ở những nước có các chính quyền liên bang (Mỹ, Đức, Canada) với mức độ phân quyền lớn. Tuy nhiên đối với các quốc gia có mức độ tập trung hóa quyền lực cao (như hầu hết các nước EU) rất khó



để thực hiện các nghiên cứu về thể chế và quản trị địa phương (Talmaciu, 2014).

Dưới đây là tổng quan nghiên cứu về chất lượng thể chế địa phương và vai trò của thể chế khu vực/địa phương đối với tăng trưởng và phát triển của các địa/khu vực, cũng như các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế địa phương.

Thể chế tốt, quản trị tốt và lãnh đạo tốt được nhiều tác giả coi là điều kiện cần thiết để hỗ trợ nỗ lực phát triển của một quốc gia hoặc khu vực/địa phương. Ba yếu tố này và các mối quan hệ tương tác giữa chúng đóng vai trò như là yếu tố xúc tác cho các sáng kiến kinh doanh. Talmaciu (2014) nghiên cứu ảnh hưởng của chất lượng thể chế, quản trị vùng đến sự phát triển của các vùng khác nhau của Rumani. Không như kỳ vọng, nghiên cứu lại chỉ ra rằng có mối quan hệ chặt chẽ giữa chất lượng thể chế, quản trị vùng đối với sự phát triển vùng, nhưng lại là mối quan hệ ngược chiều. Tuy nhiên, đối với trường hợp của Rumani cũng là một nước thuộc EU có mức độ tập trung hóa quyền lực cao, 8 vùng của nước này cũng không có quyền hạn hành chính riêng và tác giả cũng công nhận đây là hạn chế của nghiên cứu khi xem xét về vai trò của thể chế và quản trị vùng đến sự phát triển của các vùng/địa phương đang phát triển của Rumani. Do vậy, sự diễn giải dữ liệu cần hết sức thận trọng khi mà các khu vực không có tư cách pháp lý thì rất khó thể nói về chất lượng quản trị vùng theo đúng nghĩa của nó.

Cũng nghiên cứu về mối quan hệ giữa thể chế chính thức và phát triển vùng của Rumani, tác giả Frunză (2011) chỉ ra rằng các chính sách, cơ chế, và cấu trúc hiện tại nhằm mục đích giảm sự chênh lệch phát triển của các vùng (8 vùng) ở nước này là chưa hiệu quả, khi sự chênh lệch ngày càng gia tăng. Do vậy, tác giả cho rằng chỉ có một khung thể chế minh bạch, không quan liêu mới tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế các vùng, giảm chênh lệch phát triển và đảm bảo hoàn thành các trường hợp ngoại lệ do hội nhập vào EU.

Tương tự nghiên cứu của Arbolino và Boffardi (2017) phân tích tác động của chất lượng của thể chế đối với sự tăng trưởng kinh tế của các khu vực của Ý. Kết quả nghiên cứu chỉ ra chất lượng thể chế vùng/khu vực có tác động tăng trưởng kinh tế của vùng đó.

Đối với các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế phần lớn các nghiên cứu tập trung vào cấp độ quốc gia, và có hạn chế các nghiên cứu tập trung vào chủ đề này ở cấp độ địa phương/khu vực. Các nghiên cứu có thể chỉ xem xét một góc cạnh của chất lượng thể chế, Nghiên cứu của González và del Sol (2018) về ảnh hưởng của một chính phủ minh bạch mở cửa đến tham nhũng ở chính quyền địa phương của Tây Ba Nha cho thấy mối quan hệ ngược chiều giữa mức độ minh bạch và tham nhũng ở chính quyền địa phương. Nhìn chung các nghiên cứu về chất lượng thể chế địa phương/vùng chủ yếu là các nghiên cứu về mối quan hệ giữa thể chế và phát triển kinh tế, các nghiên cứu xem xét yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế địa phương hiện thì có rất hạn chế.

Nghiên cứu về mối quan hệ nhân quả giữa chất lượng thể chế và tăng trưởng kinh

tế cấp địa phương (tỉnh) của Trung Quốc ở thời kỳ cải cách hậu Mao Trạch Đông (1995-2005). Nghiên cứu Wilson (2016) đã đưa ra một quan điểm mới về mối quan hệ giữa chất lượng thể chế/quản trị công và tăng trưởng. Sử dụng kiểm định nhân quả Granger nghiên cứu chỉ ra tác động đáng kể và tích cực của tăng trưởng kinh tế đối với chất lượng thể chế nhưng chủ yếu là tăng trưởng trong khu vực thứ cấp của nền kinh tế: sản xuất và công nghiệp, ngược lại chất lượng thể chế lại không có ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế các tỉnh. Những phát hiện này cho thấy những cải cách thể chế chính thức/quản trị công không phải là yếu tố chính thúc đẩy Trung Quốc tăng trưởng nhanh chóng; thay vào đó, mối liên hệ tích cực giữa quản trị và tăng trưởng phản ánh khả năng của chính quyền tỉnh trong việc khai thác tiềm năng được tạo ra bởi tăng trưởng kinh tế để thực hiện các cải cách về mặt thể chế/quản trị.

#### ***2.4. Các nghiên cứu về thể chế ở Việt Nam***

Các nghiên cứu về thể chế ở Việt Nam đã bước đầu hệ thống được những cơ sở lý thuyết về thể chế nói chung và thể chế kinh tế nói riêng. Tuy nhiên, những nghiên cứu đó chủ yếu xoay quanh vấn đề cải cách thể chế và thực trạng thể chế ở Việt Nam. Bên cạnh đó đã có một số ít nghiên cứu tập trung vào chất lượng thể chế của địa phương nhưng chủ yếu xem xét vai trò của chất lượng thể chế đối với tăng trưởng, phát triển hay thu hút đầu tư FDI:

Nguyễn Quốc Việt và cộng sự (2014) sử dụng mô hình kinh tế lượng để "đo lường và chỉ ra rằng thể chế thực thi tại các địa phương có tác động mạnh mẽ đối với khả năng thu hút FDI trong khi những thể chế hỗ trợ lại không có tác động".

Bạch Ngọc Thắng (2017) là một trong những nghiên cứu bài bản về vấn đề thể chế địa phương tại Việt Nam. Bên cạnh việc đánh giá chất lượng thể chế, thì nghiên cứu này của tác giả Bạch Ngọc Thắng còn là nghiên cứu đầu tiên vận dụng khái niệm thể chế quản lý điều hành của Dixit (2009) trong nghiên cứu về thể chế địa phương tại Việt Nam.

Nguyen và cộng sự (2017) sử dụng dữ liệu khảo sát của Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam ( PAPI) và ứng dụng mô hình probit để kiểm nghiệm mối quan hệ giữa tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và sự tham gia của người dân với mức độ tham nhũng thấp. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng sử dụng dữ liệu cấp huyện để kiểm chứng mối quan hệ giữa tham nhũng và chất lượng của các dịch vụ công. Kết quả cho thấy mức độ minh bạch, sự tham gia và trách nhiệm giải trình cao có liên quan đến mức độ tham nhũng thấp và tham nhũng có liên quan đến chất lượng dịch vụ công.

Tóm lại, các nghiên cứu về thể chế nói chung và chất lượng thể chế nói riêng tại Việt Nam đã bước đầu đưa ra những cơ sở lý luận về thể chế, vị trí, vai trò cũng như tác động quan trọng của thể chế đối với phát triển kinh tế xã hội. Tuy nhiên, hiện nay chưa có nghiên cứu định lượng đánh giá các nhân tố tác động và quyết định đến chất lượng thể chế Việt Nam nói chung và chất lượng thể chế của các tỉnh của Việt Nam nói riêng.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Mô hình thực nghiệm

Nghiên cứu sẽ sử dụng cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng cho những phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế, quản trị ở Việt Nam. Các phân tích sẽ dựa trên bộ chỉ số PCI (*chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh*) là một bộ chỉ số để đo lường chất lượng thể chế ở cấp địa phương (tỉnh) của Việt Nam. PCI là một góc nhìn về chất lượng thể chế thực thi và thể chế hỗ trợ của các địa phương ở Việt Nam.

Dựa trên tổng quan tài liệu và mô hình nghiên cứu được đề xuất bởi (Alonso và Garcimartín, 2013) về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng của thể chế, nghiên cứu này sử dụng mô hình để đánh giá tác động của các biến số đến chất lượng thể chế ở các tỉnh thành của Việt Nam:

$$IQ = \alpha + \beta_1 INCOME + \beta_2 EDU + \beta_3 FDI + \beta_4 INTERNET + \beta_5 GHINI + \beta_7 ETHNI + \varepsilon \quad (1)$$

Trong đó, IQ thể hiện chỉ số “chất lượng thể chế” của địa phương (tỉnh). Chỉ số này lấy từ bộ dữ liệu PCI với các chỉ số thành phần thay thế cho chất lượng thể chế dưới góc nhìn của doanh nghiệp. Nghiên cứu sử dụng 3 chỉ số thành phần làm biến phụ thuộc cho các mô hình hồi quy bao gồm:

- **Chi phí không chính thức:** Là chỉ số Proxy cho chỉ số tham nhũng;
- **Tính minh bạch:** Tính minh bạch được xác định dựa các thuộc tính: tính sẵn có của thông tin, tính công bằng, tính ổn định và tính dự đoán được, và tính cởi mở;
- **Thiết chế pháp lý:** Đánh giá về hệ thống pháp luật, khả năng pháp luật trong việc bảo vệ bản quyền và thực thi hợp đồng, vấn đề an ninh trật tự để đảm bảo môi trường kinh doanh cho doanh nghiệp tại địa phương.

#### Các biến độc lập bao gồm:

Các biến độc lập của mô hình bao gồm INCOME, EDU, FDI, GHINI, INTERNET, ETHNIC. Các biến này được đưa vào dựa trên việc kết quả các nghiên cứu thực nghiệm khác và việc phân tích đặc điểm kinh tế xã hội các quốc gia của khu vực Châu Phi.

(1) **INCOME:** Thu nhập bình quân trên đầu người, được tính bằng GDP trên đầu người (theo giá sức mua PPP). Biến số được đưa vào mô hình với kỳ vọng về mối quan hệ thuận giữa thu nhập bình quân đầu người với chất lượng thể chế. Nói cách khác, một địa phương có thu nhập bình quân đầu người cao được kỳ vọng là có chất lượng thể chế tốt.

(2) **EDU:** Biến số phản ánh trình độ giáo dục của mỗi tỉnh thành. Nhiều nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ thuận giữa giáo dục và chất lượng thể chế. Một xã hội với trình độ giáo dục cao tất yếu sẽ đặt ra nhiều yêu cầu hơn về một thể chế minh bạch và có chất lượng tốt (Alesina và Perotti, 1996). Bởi vậy, quan hệ thuận giữa giáo dục và chất lượng

thể chế, hay nói cách khác đó là ảnh hưởng tích cực của giáo dục đến chất lượng thể chế được kỳ vọng thể hiện trong kết quả hồi quy của mô hình. Trong mô hình này, EDU đại diện cho các biến tỷ lệ tổng chi tiêu cho giáo dục trên tổng GDP của tỉnh, và số năm đi học trung bình mỗi người dân của tỉnh đó.

(3) **FDI**: Biến đầu tư FDI vào tỉnh. Hầu hết các lý luận và nghiên cứu đều khẳng định, một môi trường thể chế tốt sẽ có khả năng thu hút FDI mạnh hơn, đối với một nước đang phát triển như Việt Nam thu hút vốn FDI được coi là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Do vậy, mục tiêu thu hút và khuyến khích các dòng đầu tư nước ngoài sẽ là động lực cho các cải cách môi trường thể chế kinh tế và chính trị ở mỗi địa phương.

(4) **GHINI**: Biến đo lường bất bình đẳng thu nhập ở mỗi tỉnh thành. Một số nghiên cứu cho rằng bất bình đẳng thu nhập ảnh hưởng đến khả năng dự báo và tính hợp pháp của thể chế. Thứ nhất, vì sự bất bình đẳng mạnh mẽ gây ra các mối quan tâm khác nhau giữa các nhóm xã hội khác nhau, dẫn đến xung đột, sự bất ổn về chính trị-xã hội và mất an ninh. Thứ hai, sự bất bình đẳng tạo điều kiện cho các thể chế này vẫn bị nắm bắt bởi các nhóm quyền lực, nhưng những hành động của họ được định hướng cho các lợi ích cụ thể chứ không phải là lợi ích chung. Thứ ba, nó làm giảm bớt các hoạt động hợp tác của tổ chức xã hội và gây ra tham nhũng. Mối quan hệ này cũng được chỉ ra bởi các nghiên cứu trước đây (Alesina và Rodrik, 1993; Alesina và Perotti, 1996; hoặc Easterly, 2001); mặc dù trong một số trường hợp, các kết quả phụ thuộc vào khu vực nghiên cứu khác nhau. Ngoài ra, Engerman và Sokoloff (2005) và (Engerman và Sokoloff, 2002) lập luận rằng phân phối thu nhập không bình đẳng sẽ khuyến khích các thể chế có xu hướng kéo dài sự bất bình đẳng, do đó tạo ra một vòng tròn luẩn quẩn giữa bất bình đẳng và chất lượng thể chế thấp. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng biến chênh lệch thu nhập giữa nhóm giàu nhất và nhóm nghèo nhất làm proxy cho chỉ số GINI.

(5) **INTERNET**: Đây là biến số đánh giá năng lực tiếp cận sử dụng Internet tại mỗi tỉnh thành, được đo lường bằng tỷ lệ hộ sử dụng internet (có thuê bao internet) ở mỗi tỉnh/thành phố hoặc tính bằng số tiền trung bình mỗi hộ của tỉnh trả cho việc sử dụng internet. Biến số này được đưa vào nhằm đánh giá mối tương quan giữa mức độ tiếp cận công nghệ thông tin và chất lượng thể chế. Tiếp cận Internet giúp tăng cường nhận thức cho công chúng, từ đó tạo ra nhu cầu cải thiện chất lượng thể chế.

(6) **ETHNIC**: là chỉ số phân hóa sắc tộc của mỗi tỉnh.

Chỉ số phân hóa này được tính theo công thức do (Taylor và Hudson, 1976) đề xuất:

$$\text{ethnic} = 1 - \sum_{i=1}^i \left\{ \frac{n_i}{N} \right\}^2$$

Trong đó  $i$  đại diện cho các nhóm ngôn ngữ/dân tộc khác nhau của mỗi tỉnh,  $i$  là tổng số nhóm như vậy,  $N$  là tổng dân số của mỗi tỉnh.

Như vậy, với các biến phụ thuộc và độc lập như trên nghiên cứu sẽ có 4 mô hình

trong đó xem xét ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng thể chế của các tỉnh thành ở Việt Nam. Trong đó, mô hình thứ nhất sẽ xem xét ảnh hưởng của các nhân tố đến chỉ số tổng hợp của chất lượng thể chế (chỉ số PCI tổng hợp). Các mô hình tiếp theo sẽ xem xét ảnh hưởng của các nhân tố đến 3 chỉ số thành phần như đã nói ở trên. Số liệu được thu thập từ dữ liệu PCI và các nguồn khác từ giai đoạn 2010-2017, như vậy ta có bộ dữ liệu mảng cho các hồi quy mô hình. Do đó, nghiên cứu sẽ sử dụng mô hình tác động cố định FEM (fixed effect model) cho việc phân tích ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng thể chế ở Việt Nam và sử dụng phương pháp hồi quy hai giai đoạn để khắc phục các vấn đề nội sinh.

### **3.2. Nguồn số liệu**

- Nghiên cứu sử dụng bộ số PCI để xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng thể chế quản trị của Việt Nam.

- Các dữ liệu về nhân tố ảnh hưởng được thu thập từ các nguồn của GSO, WB,... và cục thống kê các tỉnh thành phố của Việt Nam, bộ số liệu điều tra mức sống dân cư VHLSS.

Do các dữ liệu: thu nhập bình quân đầu người, biến phân hóa sắc tộc, biến internet, biến trình độ giáo dục được tác giả tính từ bộ dữ liệu VHLSS (2 năm một lần). Do đó số liệu cho mô hình hồi quy sẽ bao gồm các năm 2010, 2012, 2014 và 2016.

### **3.3. Thủ tục ước lượng**

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy hai giai đoạn 2SLS (two stage least squares) để ước lượng mô hình nhằm giải quyết vấn đề nội sinh.

Mô hình OLS đơn giản được hồi quy trên cơ sở giả định rằng sai số của biến phụ thuộc không tương quan với biến độc lập. Tuy nhiên, đối với các trường hợp biến phụ thuộc và độc lập có quan hệ tác động qua lại (nhân quả), khi đó không thể dùng được phương pháp hồi quy OLS. Do vậy phương pháp hồi quy 2SLS được đề xuất để giải quyết vấn đề nội sinh.

Nghiên cứu lựa chọn hai biến công cụ là biến trễ của biến thu nhập bình quân. Một cách cụ thể, mẫu xem xét với dữ liệu của 2010, 2012, 2014, 2016 thì các trễ là thu nhập bình quân của 2008, 2010, 2012, 2014. Và biến công cụ thứ hai là biến dân số của mỗi địa phương.

## **4. Kết quả ước lượng mô hình**

### **4.1. Kết quả mô hình với biến phụ thuộc là biến chi phí không chính thức (đại diện cho chỉ số tham nhũng)**

Mô hình xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến biến số tham nhũng có dạng sau:

$$\text{informalcost}_{it} = \alpha + \beta_1 \text{gdpper}_{it} + \beta_2 \text{edu}_{it} + \beta_3 \text{fdi}_{it} + \beta_4 \text{internet}_{it} + \beta_5 \text{indis}_{it} + \beta_6 \text{ELF}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.3)$$

Trong đó biến *informalcost* là chỉ số "chi phí không chính thức" của bộ chỉ số PCI, được xem là chỉ số thay thế cho biến tham nhũng.

Biến *gdpper* là biến thu nhập bình quân đầu người của mỗi tỉnh. *Edu* là biến trình độ giáo dục được tính bằng số năm đi học trung bình của người dân trong tỉnh. Biến *fdi* là biến tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đăng ký trên tổng dân số. Biến số *internet* là tỷ lệ hộ gia đình trong tỉnh sử dụng internet. Và ELF là biến phân hóa dân tộc các tỉnh như trình bày ở 3.1.1. Và biến *indis* là biến chênh lệch thu nhập nhóm thấp nhất và nhóm cao nhất tính theo ngũ phân vị.

Để kiểm tra liệu có tồn tại vấn đề nội sinh có tồn tại ở mô hình (3.3), thực hiện hồi quy tác động cố định (Fixed effects-FE) với biến phụ thuộc là *gdpper* và *fdi*, các biến độc lập và *informal* và các biến công cụ:

**Bảng 1: Hồi quy FE với biến phụ thuộc thu nhập bình quân (*gdpper*) và FDI**

| <b>Biến phụ thuộc <i>gdpper</i></b> |            |            |         |
|-------------------------------------|------------|------------|---------|
|                                     | Hệ số      | Thống kê t | P_value |
| <i>informalcost</i>                 | -2889.801  | -2.360     | 0.019   |
| <i>danso</i>                        | 46.210     | 3.040      | 0.003   |
| <i>gdpper</i>                       | 0.272      | 4.350      | 0.000   |
| <i>_cons</i>                        | -18815.750 | -0.780     | 0.436   |
| <b>Biến phụ thuộc là <i>fdi</i></b> |            |            |         |
| <i>informalcost</i>                 | -0.014     | -0.440     | 0.663   |
| <i>gdpper</i>                       | 0.000      | -1.970     | 0.050   |
| <i>danso</i>                        | 0.001      | 1.560      | 0.121   |
| <i>_cons</i>                        | -0.495     | -0.780     | 0.437   |

*Nguồn: Tính toán của tác giả*

Kết quả bảng 2 của mô hình hồi quy cho thấy biến thu nhập bình quân (*gdpper*) được giải thích bởi biến *informalcost*, trong khi *informalcost* không có ý nghĩa thống kê đối với biến *fdi*. Như vậy *gdpper* có thể là biến nội sinh. Tiếp theo, thực hiện hồi quy với biến công cụ mô hình (3.3) cho kết quả như sau:

**Bảng 2: Kết quả mô hình 2 SLS với biến phụ thuộc là "chi phí không chính thức"**

| <b>Kết quả các hệ số</b>                   |                 |            |         |
|--|-----------------|------------|---------|
| <b>informalcost</b>                        | Hệ số           | Thống kê t | P_value |
| fdi  | -1.198          | -1.05      | 0.292   |
| gdpper                                     | -0.031          | -1.81      | 0.071   |
| edu  | 1.389           | 1.56       | 0.119   |
| indis                                      | -2.828          | -4.95      | 0.00    |
| internet                                   | 1.015           | 0.45       | 0.653   |
| ELF  | 2.194           | 1.03       | 0.302   |
| <b>Các kiểm định chuẩn đoán mô hình</b>    |                 |            |         |
| Sargan statistic                           | P_value         | 0.00       |         |
| Kiểm định tính nội sinh biến <i>gdpper</i> | Chi-sq(1) P-val | 2.77       |         |
|  | P_value         | 0.09       |         |

Kiểm định Sargan về sự phù hợp của biến công cụ cho thấy có thể bác bỏ giả thiết  $H_0$  (Giả thiết  $H_0$ : biến công cụ không phải là biến phù hợp). Do đó, có thể kết luận rằng các biến công cụ được sử dụng trong mô hình là phù hợp. Kết quả kiểm định tính nội sinh của biến *gdpper* cho thấy có thể bác bỏ  $H_0$  ở mức ý nghĩa thống kê 10% ( $H_0$ : biến *gdpper* là biến ngoại sinh). Do đó, có thể thấy hồi quy FE với biến công cụ là biến trễ của *gdpper* và biến dân số của tỉnh là một mô hình phù hợp. Các kết quả mô hình chỉ ra chỉ có biến *fdi* và *indis* là có ý nghĩa thống kê. Theo đó tỉnh có thu nhập bình quân càng cao hay tỉnh có trình độ phát triển cao thì hiện tượng tham nhũng lại xảy ra nhiều hơn. Khi thu nhập bình quân tăng lên 1 triệu VND thì điểm số của *informalcost* giảm 0.031 điểm. Sự chênh lệch thu nhập (biến *indis*) giữa nhóm giàu và nghèo càng lớn thì điểm số của *informalcost* giảm hay hiện tượng tham nhũng vật lại nhiều hơn. Kết quả hệ số của mô hình cũng chỉ ra các biến trình độ giáo dục, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, biến % hộ sử dụng internet, và biến phân hóa dân tộc không có ảnh hưởng đến vấn đề tham nhũng.

#### **4.2. Kết quả mô hình với biến số tính minh bạch**

Tương tự mô hình với biến số "tham nhũng" dạng mô hình với biến số phụ thuộc là tính minh bạch là:

$$transparency_{it} = \alpha + \beta_1gdpper_{it} + \beta_2edu_{it} + \beta_3fdi_{it} + \beta_4internet_{it} + \beta_5indis_{it} + \beta_6ELF_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.4).$$

Các biến giải thích tương tự mô hình (3.3), biến phụ thuộc là chỉ số "tính minh bạch thông tin" trong bộ chỉ số PCI. Thực hiện các thủ tục ước lượng tương tự mô hình (3.3) cho kết quả được trình bày trong bảng 4. Kết quả kiểm định vấn đề nội sinh của mô

hình cho thấy mô hình không có vấn đề nội sinh do vậy mô hình hồi quy tác động cố định (fixed effect –FE) cho kết quả tốt hơn. Từ kết quả mô hình (b) của bảng 4 có thể thấy một số vấn đề sau:

- Tỉnh thu hút được nhiều FDI sẽ có sự minh bạch về thông tin tốt hơn với mức ý nghĩa 5%. Nếu vốn đăng ký FDI tăng lên 1 triệu USD/1 người dân thì điểm số của transparenance tăng lên 0.36 điểm.

- Khác với biến "tham nhũng", chênh lệch thu nhập giữa nhóm giàu và nghèo càng cao lại cho thấy sự tốt hơn của chỉ số "tính minh bạch".

- Tỉnh có tỷ lệ hộ gia đình sử dụng internet cao sẽ có tính minh bạch tốt hơn. Tỷ lệ hộ dân sử dụng internet tăng 1% sẽ làm cho chỉ số minh bạch tăng 0.942 điểm.

**Bảng 3: Kết quả mô hình 2 SLS với biến phụ thuộc là "Tính minh bạch"**

|                                  | (a) Kết quả mô hình 2SLS |            |         | (b) Kết quả mô hình FE |            |         |
|----------------------------------|--------------------------|------------|---------|------------------------|------------|---------|
|                                  | Hệ số                    | Thống kê t | P_value | Hệ số                  | Thống kê t | P_value |
| transparenance                   |                          |            |         |                        |            |         |
| fdi                              | 0.306                    | 0.420      | 0.672   | 0.131                  | 2.260      | 0.027   |
| gdpper                           | 0.000                    | 0.250      | 0.806   | 0.000                  | 0.030      | 0.979   |
| edu                              | -0.057                   | -0.100     | 0.919   | 0.021                  | 0.050      | 0.961   |
| indis                            | 0.981                    | 2.700      | 0.007   | 0.936                  | 2.880      | 0.005   |
| internet                         | 0.942                    | 0.660      | 0.511   | 1.306                  | 3.220      | 0.002   |
| ELF                              | -0.100                   | -0.070     | 0.941   | -0.087                 | -0.070     | 0.943   |
|                                  |                          |            |         | -1.033                 | -0.360     | 0.721   |
| Các kiểm định chuẩn đoán mô hình |                          |            |         |                        |            |         |
| Sargan statistic                 | P_value                  | 0.00       |         |                        |            |         |
| Endogeneity test                 | Chi-sq(1) P-val          | 0.08       |         |                        |            |         |
|                                  | P_value                  | 0.9609     |         |                        |            |         |

*Nguồn: Tính toán của tác giả*

Các biến số về trình độ thu nhập, phân hóa dân tộc và trình độ giáo dục không ảnh hưởng đến biến số "tính minh bạch".

#### **4.3. Kết quả mô hình với biến số thiết chế pháp lý**

Mô hình xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng các thiết chế pháp lý, với biến phụ thuộc là chỉ số "thiết chế pháp lý" thuộc bộ chỉ số PCI. Các biến phụ thuộc tương tự mô hình (3.3) và (3.4).

$$law_{it} = \alpha + \beta_1gdpper_{it} + \beta_2edu_{it} + \beta_3fdi_{it} + \beta_4internet_{it} + \beta_5indis_{it} + \beta_6ELF_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.5)$$



Kết quả mô hình hồi quy 2SLS được trình bày trong bảng 5. Kết quả chỉ ra rằng mô hình có vấn đề nội sinh với giá trị p\_value là 0.052 hay bác bỏ giả thiết  $H_0$ . Do vậy, biến *gdpper* là biến nội sinh trong mô hình. Kiểm định Sargan cũng chỉ ra rằng các biến công cụ lựa chọn là phù hợp. Từ kết quả các hệ số mô hình có thể thấy một số vấn đề như sau:

Thứ nhất, tương tự các kết quả mô hình "tính minh bạch" thì trình độ phát triển được proxy bởi biến thu nhập bình quân (*gdpper*) của tỉnh không ảnh hưởng đến chỉ số "thể chế pháp lý".

Thứ hai, vốn FDI đăng ký tăng lên có tác động tích cực đến chỉ số "thể chế pháp lý". Vốn FDI đăng ký của tỉnh tăng 1 triệu USD/1 người dân sẽ làm chỉ số "thể chế pháp lý" tăng 0,45 điểm.

Thứ ba, tỉnh có tỷ lệ hộ sử dụng internet càng nhiều thì chỉ số "thiết chế pháp lý" càng tốt hơn. Tỷ lệ hộ sử dụng internet tăng 1% sẽ làm chỉ số "thiết chế pháp lý" tăng 2 điểm.

Thứ tư, tỉnh có chênh lệch thu nhập càng lớn thì "chỉ số thiết chế pháp lý" càng tốt hơn.

**Bảng 4: Kết quả mô hình 2SLS với biến phụ thuộc là "chỉ số thiết chế pháp lý"**

|                                  | Kết quả mô hình IV  |            |         | (b) Kết quả mô hình FE |            |         |
|----------------------------------|---------------------|------------|---------|------------------------|------------|---------|
|                                  | Hệ số               | Thống kê t | P_value | Hệ số                  | Thống kê t | P_value |
| law                              |                     |            |         |                        |            |         |
| fdi                              | -0.044              | -0.030     | 0.979   | 0.455                  | 1.760      | 0.083   |
| gdpper                           | -0.043              | -1.750     | 0.080   | -0.003                 | -1.510     | 0.136   |
| edu                              | -0.104              | -0.080     | 0.936   | -0.608                 | -0.560     | 0.576   |
| indis                            | 3.019               | 3.630      | 0.000   | 2.838                  | 5.080      | 0.000   |
| internet                         | 5.824               | 1.770      | 0.076   | 2.093                  | 3.000      | 0.004   |
| ELF                              | -3.807              | -1.230     | 0.219   | -2.618                 | -1.060     | 0.291   |
|                                  |                     |            |         | -13.400                | -2.570     | 0.013   |
| Các kiểm định chuẩn đoán mô hình |                     |            |         |                        |            |         |
| Sargan statistic                 | P_value             | 0.00       |         |                        |            |         |
| Endogeneity test                 | Chi-sq (1)<br>P-val | 4.419      |         |                        |            |         |
|                                  | P_value             | 0.1097     |         |                        |            |         |

Nguồn: Tính toán của tác giả

#### 4.4. Kết quả chỉ số PCI tổng hợp

Mô hình xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến chỉ số PCI tổng hợp như sau:

$$pci_{it} = \alpha + \beta_1 gdpper_{it} + \beta_2 edu_{it} + \beta_3 fdi_{it} + \beta_4 internet_{it} + \beta_5 indis_{it} + \beta_6 ELF_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.5)$$

Dựa trên kết quả mô hình trình bày ở bảng 6 cho thấy không có vấn đề nội sinh ở mô hình do vậy kết quả của mô hình FE được sử dụng để giải thích. Theo đó, kết quả các hệ số cho thấy biến *indis* và *internet* có dấu và hệ số tương tự với các mô hình (3.3) và (3.4). Như vậy tỉnh có chênh lệch thu nhập cao, tỉnh có tỷ lệ hộ dân sử dụng internet cao có chỉ số PCI tổng hợp cao hơn.

**Bảng 5: Kết quả mô hình 2 SLS với biến phụ thuộc là "chỉ số PCI tổng hợp"**

| pci                              | Kết quả mô hình IV |            |         | (b) Kết quả mô hình FE |            |         |
|----------------------------------|--------------------|------------|---------|------------------------|------------|---------|
|                                  | Hệ số              | Thống kê t | P_value | Hệ số                  | Thống kê t | P_value |
| fdi                              | 5.311831           | 1.27       | 0.205   | 0.400                  | 0.800      | 0.421   |
| gdpper                           | 0.023752           | 0.38       | 0.703   | -0.008                 | -0.670     | 0.500   |
| edu                              | 2.451171           | 0.75       | 0.455   | 4.295                  | 1.890      | 0.059   |
| indis                            | 4.28607            | 2.04       | 0.042   | 2.628                  | 2.090      | 0.037   |
| internet                         | -1.64119           | -0.2       | 0.843   | 5.140                  | 1.840      | 0.066   |
| ELF                              | -2.63318           | -0.34      | 0.736   | -0.717                 | -0.120     | 0.905   |
| Hằng số                          |                    |            |         | -13.400                | -2.570     | 0.013   |
| Các kiểm định chuẩn đoán mô hình |                    |            |         |                        |            |         |
| Sargan statistic                 | P_value            | 0.00       |         |                        |            |         |
| Endogeneity test                 | Chi-sq(1)<br>P-val | 4.419      |         |                        |            |         |
|                                  | P_value            | 0.1097     |         |                        |            |         |

*Nguồn: Tính toán của tác giả*

## 5. Kết luận và một số hàm ý chính sách cho Việt Nam

Nghiên cứu xem xét ảnh hưởng của các yếu tố bao gồm như giáo dục, trình độ phát triển, khả năng thu hút FDI, bất bình đẳng trong thu nhập, tỷ lệ hộ dân sử dụng internet và sự phân hóa dân tộc đến chất lượng các khía cạnh khác nhau của thể chế địa phương/tỉnh. Dựa trên kết quả các mô hình có thể thấy một số vấn đề sau:

*Thứ nhất*, chỉ tiêu cho giáo dục có tác động đến chất lượng thể chế (ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến chỉ số PCI tổng hợp). Do vậy việc đầu tư cho giáo dục là cần thiết đối với các địa phương sẽ giúp nâng cao và cải thiện chất lượng thể chế được tốt hơn.

*Thứ hai*, các tỉnh thu hút FDI tốt hơn thì có môi trường thể chế tốt hơn (biến fdi có tác động tích cực đến chỉ số "thiết chế pháp lý" và "tính minh bạch"). Tuy nhiên, tỉnh thu hút nhiều FDI lại có hiện tượng tham nhũng nhiều hơn (biến fdi ảnh hưởng tiêu cực đến chỉ số informalcost).

*Thứ ba*, tỷ lệ hộ gia đình sử dụng internet tăng lên giúp cải thiện chỉ số "tính minh bạch" và chỉ số "thiết chế pháp lý". Như vậy, với vai trò là công cụ thông tin truyền thông mạnh, internet giúp doanh nghiệp/người dân dễ dàng hơn trong việc tiếp cận các thông tin và tài liệu về các quy định và thực thi chính sách của chính quyền địa phương. Đồng thời, gắn đây với sự phát triển của mạng xã hội thông tin và ý kiến, sự đánh của người dân/doanh cũng dễ dàng được tiếp cận bởi các cơ quan công quyền. Áp lực từ các ý kiến và dư luận xã hội sẽ là một phần thúc đẩy sự minh bạch hóa trong các thông tin tài liệu về các quy định, chính sách của chính quyền địa phương.

*Thứ tư*, khác với các nghiên cứu ở các nước khác chênh lệch thu nhập nhóm giàu nghèo (thay thế cho biến phân phối thu nhập) lại tác động tích cực đến một số biến số đại diện cho chất lượng thể chế (tính minh bạch, chi phí phi chính thức, thiết chế pháp lý, và chỉ số PCI tổng hợp).

*Thứ năm*, sự đa dạng về dân tộc và ngôn ngữ không có ảnh hưởng nhiều chất lượng thể chế. Trong khi đó, tỉnh có trình độ phát triển cao (tính bằng thu nhập bình quân đầu người) thì chưa chắc có chất lượng thể chế tốt hơn. Thậm chí ở những tỉnh có thu nhập bình quân cao thì hiện tượng tham nhũng lại xảy ra nhiều hơn.

Như vậy, một số trong những phương hướng để cải thiện chất lượng thể chế địa phương của Việt Nam có thể được rút ra dựa trên kết quả mô hình hồi quy như:

- Tập trung đầu tư cho giáo dục và cải thiện chất lượng hệ thống giáo dục;
- Đầu tư cho cơ sở hạ tầng internet thúc đẩy nâng cao dân trí và sự tiếp cận của người dân đến các nguồn thông tin liên quan đến các cơ chế, chính sách, đẩy mạnh sự minh bạch hóa thông tin, nâng cao tính "khả năng dự đoán được" của thể chế;
- Thúc đẩy đầu tư FDI có tác động như là động lực để cải thiện chất lượng thể chế các tỉnh thành và ngược lại.

## **Tài liệu tham khảo**

1. 1.Acemoglu Daron, Simon Johnson và James A Robinson (2001), "The colonial origins of comparative development: An empirical investigation", *Tạp chí American economic review*, Số 91 (5), tr. 1369-1401.

2. Alesina A và Rodrik D (1993), Income distribution and economic growth: A simple theory and some emprirical evidence, soạn): Nhà xuất bản The political economy of business cycles and growth, Cambridge MA, MIT Press.

3. Alesina Alberto và Roberto Perotti (1996), Income distribution, political instability, and investment, *Tạp chí European economic review*, Số 40 (6), tr.1203-1228.
4. Alesina Alberto, Arnaud Devleeschauwer, William Easterly, Sergio Kurlat và Romain Wacziarg (2003), Fractionalization, *Tạp chí Journal of economic growth*, Số 8 (2), tr. 155-194.
5. Alonso José Antonio và Carlos Garcimartín (2013), "The determinants of institutional quality. More on the debate", *Tạp chí Journal of International Development*, Số 25(2), tr. 206-226.
6. Arbolino Roberta và Raffaele Boffardi (2017), "The impact of institutional quality and efficient cohesion investments on economic growth evidence from Italian regions", *Tạp chí Sustainability*, Số 9 (8), tr. 1432.
7. Bạch Ngọc Thắng (2017), "Thể chế quản lý điều hành cấp tỉnh và sự phát triển của các doanh nghiệp sản xuất công nghiệp tư nhân Việt Nam", *Tạp chí Kinh tế và Phát triển, phiên bản tiếng Anh*, Số 19 (1), tr. 5-24.
8. Beck Thorsten, Asli Demirgüç-Kunt và Ross Levine (2001), Law, politics, and finance.
9. Chong Alberto và Luisa Zanforlin (2000), "Law tradition and institutional quality: some empirical evidence", *Tạp chí Journal of International Development*, Số 12 (8), tr. 1057-1068.
10. Diamond Jared và Lincoln E Ford (2000), "Guns, germs, and steel: the fates of human societies", *Tạp chí Perspectives in Biology and Medicine*, Số 43 (4), tr. 609.
11. Dixit Avinash (2009), "Governance institutions and economic activity", *Tạp chí American economic review*, Số 99 (1), tr. 5-24.
12. Djankov Simeon, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes và Andrei Shleifer (2002), "The regulation of entry", *Tạp chí The quarterly journal of economics*, Số 117 (1), tr. 1-37.
13. Đỗ Đức Bình và Võ Thế Vinh (2017), "Một số rào cản về thể chế kinh tế đối với phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam và định hướng khắc phục", *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, Số 241 tháng 7/2017,
14. Dương Ngọc (2012), Kinh tế Việt Nam: 67 năm qua các con số, *VnEconomy*, 31/08/2012.
15. Easterly William và Ross Levine (1997), "Africa's growth tragedy: policies and ethnic divisions", *Tạp chí The quarterly journal of economics*, Số 112 (4), tr.1203-1250.

16. Easterly William (2001), The middle class consensus and economic development, *Tap chí Journal of economic growth*, Số 6 (4), tr. 317-335.
17. Easterly William và Ross Levine (2003), Tropics, germs, and crops: how endowments influence economic development, *Tap chí Journal of monetary economics*, Số 50 (1), tr. 3-39.
18. Engerman Stanley L và Kenneth L Sokoloff (2002), *Factor endowments, inequality, and paths of development among new world economics*, National Bureau of Economic Research.
19. Engerman Stanley L và Kenneth L Sokoloff (2005), *Colonialism, inequality, and long-run paths of development*, National Bureau of Economic Research.
20. Faber Gerrit và Michiel Gerritse (2009), External influences on local institutions: spatial dependence and openness.
21. Frunză Ramona (2011), "Formal Institutions and Regional Development. Considerations Regarding Romania", *Tap chí Theoretical & Applied Economics*, Số 18 (4).
22. Gertler Meric S. (2010), Rules of the game: The place of institutions in regional economic change, *Tap chí Regional Studies*, Số 44 (1), tr. 1-15.
23. González Juan Luis Jiménez và Daniel Albalade del Sol (2018), "Transparency and local government corruption: what does lack of transparency hide?", *Tap chí European Journal of Government and Economics*, Số 7 (2), tr. 106-122.
24. Islam Roumeen và Claudio E Montenegro (2002), What determines the quality of institutions?
25. Landes David S (1998), *The wealth and poverty of nations: Why are some so rich and others so poor*, Nxb New York: W.W. Norton.
26. Nguyễn Quốc Việt và cộng sự (2014), Đánh giá tác động của chất lượng thể chế cấp tỉnh tới khả năng thu hút FDI vào các địa phương tại Việt Nam, *Tap chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 30, Số 1 (2014).
27. Nguyen Thang V, Thang N Bach, Thanh Q Le và Canh Q Le (2017), Local governance, corruption, and public service quality: evidence from a national survey in Vietnam, *Tap chí International Journal of Public Sector Management*, Số 30 (2), tr. 137-153.
28. Pike Andy, David Marlow, Anja McCarthy, Peter O'Brien và John Tomaney (2015), Local institutions and local economic development: the Local Enterprise Partnerships in England, 2010, *Tap chí Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Số 8 (2), tr. 185-204.

29. Popescu Ioan (2012), Institutional quality: criteria, determinants and benefits, *Tạp chí Anuarul Institutului de Cercetari Economice "Gheorghe Zane"-Iasi*, Số 21 (1), tr. 59.
30. Rigobon Roberto và Dani Rodrik (2004), *Rule of law, democracy, openness, and income: estimating the interrelationships*, National Bureau of Economic Research.
31. Rodrik Dani, Arvind Subramanian và Francesco Trebbi (2004), Institutions rule: the primacy of institutions over geography and integration in economic development, *Tạp chí Journal of economic growth*, Số 9 (2), tr. 131-165.
32. Sachs Jeffrey D và Andrew M Warner (1995), *Natural resource abundance and economic growth*, National Bureau of Economic Research.
33. Straub Stephane (2000), Empirical Determinants of Good Institutions: Do We Know Anything?
34. Talmaciu Mihai (2014), Study on the relationships between institutions, governance and leadership and regional development policy in Romania, *Tạp chí Procedia Economics and Finance*, Số 15, tr. 1281-1288.
35. Taylor Charles Lewis và Michael C Hudson (1976), *World handbook of political and social indicators II*, Nxb Inter-University Consortium for Political Research.
36. Trần Minh Đạo (2017), soạn), *Thế chế kinh tế và rào cản của thế chế kinh tế đối với phát triển kinh tế xã hội Việt Nam*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
37. Vương Đình Huệ (2016), "Nhìn lại 30 năm đổi mới Những thành tựu nổi bật trong phát triển kinh tế", *Báo Nhân Dân*, 4/01/2016.
38. Wilson Ross (2016), "Does governance cause growth? Evidence from China", *Tạp chí World Development*, Số 79, tr.138-151.

# MÔ HÌNH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN DU LỊCH BỀN VỮNG TẠI VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

*PGS.TS. Nguyễn Văn Mạnh\**

*ThS.NCS. Nguyễn Vương\*\**

## **Tóm tắt:**

*Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp định tính nhằm nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững vùng Đồng bằng Sông Cửu Long. Tác giả đã lược khảo 150 tài liệu về phát triển du lịch bền vững, xây dựng mô hình nghiên cứu lý thuyết và thu thập ý kiến của các chuyên gia nhằm xây dựng các thang đo để đo lường các yếu tố trên. Trên cơ sở nghiên cứu này, các nhà nghiên cứu trong tương lai có thể áp dụng mô hình này để tiến hành nghiên cứu định lượng nhằm đo lường và xác minh độ tin cậy của mô hình nghiên cứu. Ngoài ra, tác giả cũng đưa ra một số khuyến nghị đến các bên liên quan một số giải pháp nhằm thúc đẩy ngành du lịch vùng Đồng bằng Sông Cửu Long phát triển theo hướng bền vững.*

**Từ khóa:** Chính sách; du lịch bền vững; phát triển du lịch bền vững; Đồng bằng sông Cửu Long

## **1. Đặt vấn đề**

Vùng Đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL) là một vùng trù phú và rộng lớn, gồm thành phố Cần Thơ và 12 tỉnh: An Giang, Kiên Giang, Hậu Giang, Tiền Giang, Bến Tre, Bạc Liêu, Cà Mau, Trà Vinh, Đồng Tháp, Long An, Vĩnh Long và Sóc Trăng; với diện tích khoảng 40.816,39 km<sup>2</sup>, với dân số gần 17.273.630 người (Tổng cục Thống kê, 2020). Vùng ĐBSCL là 1 trong 7 vùng trọng điểm về du lịch của cả nước trong Chiến lược Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt (Thủ tướng Chính phủ, 2016).

Theo báo cáo tổng hợp Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch vùng ĐBSCL đến năm 2030, ĐBSCL hiện có 5 vườn quốc gia, 3 khu dự trữ sinh quyển, 3 khu bảo tồn tự nhiên, 7 khu bảo vệ sinh cảnh, 1 khu rừng nghiên cứu thực nghiệm khoa học và 3 khu bảo tồn loài. Bên cạnh đó, ĐBSCL có khoảng 700km bờ biển toàn vùng có 143 hòn đảo và trong đó có 43 hòn đảo có người sinh sống với nhiều bãi biển đẹp: Bãi Sao, Bãi Khem, Bãi Trường, Bãi Dài,... (Phú Quốc), Ba Động (Trà Vinh), Khai Long (Cà Mau),... Ngoài ra, các quần đảo có nhiều tiềm năng phát triển du lịch như: Thổ Chu,

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

\*\* Khoa Kinh tế - Du lịch, Trường Đại học Kiên Giang

Nam Du, Hải Tặc,... (Kiên Giang), Hòn Khoai, Hòn Đá Bạc (Cà Mau),... là điều kiện thuận lợi cho việc phát triển các loại hình du lịch biển, đảo. Đặc biệt, với những tài nguyên hết sức phong phú và có giá trị Phú Quốc được xem là một trong những trọng điểm và trung tâm phát triển của cả nước. Về tài nguyên du lịch nhân văn, ĐBSCL có lễ hội như: Lễ hội vía bà Chúa Xứ, Lễ hội truyền thống Anh hùng dân tộc Nguyễn Trung Trực, Lễ hội đua ghe ngo của đồng bào người Khmer, Lễ hội đua bò tại Bảy Núi - An Giang, Tao đàn Chiêu Anh Các (Hà Tiên - Kiên Giang), Lễ hội Nghinh Ông,... (Tổng Cục Du lịch, 2016).

Mặc dù có tài nguyên du lịch tương đối đa dạng, song du lịch vùng ĐBSCL nhiều năm nay phát triển chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế so sánh. Hiện nay, ngành du lịch vùng ĐBSCL mới chỉ khai thác dựa trên các tài nguyên du lịch sẵn có, chưa có loại hình du lịch đặc thù, chủ lực của từng địa. Hiện nay, các cơ sở kinh doanh dịch vụ du lịch vùng ĐBSCL còn mang tính tự phát, nhỏ lẻ, manh mún; sản phẩm du lịch không mang tính đặc sắc, còn trùng lặp, khai thác mang tính tận diệt,... Do vậy, kết quả hoạt động của ngành du lịch chưa cao, chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của vùng, thiếu tính bền vững,...

Theo số liệu của Hiệp hội du lịch ĐBSCL, trong năm 2019, ngành du lịch vùng ĐBSCL đã đón 46.305.832 lượt khách đến tham quan du lịch, tăng 13,65% so với năm 2018; trong đó: số lượng du khách quốc tế là 3.505.777 lượt khách, tăng 2,50% so với năm 2018, số lượng du khách nội địa là 42.800.055 lượt khách, tăng 14,67% so với năm 2018; doanh thu du lịch đạt 40.317 triệu đồng, tăng 69,52% so với 2018. Để đạt được kết quả trên là nỗ lực rất lớn của các bên liên quan trong ngành du lịch đã liên kết, hợp tác để tăng cường xúc tiến quảng bá, xây dựng sản phẩm du lịch, đào tạo nguồn nhân lực phục vụ du lịch, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật du lịch,... góp phần vào sự phát triển du lịch của vùng.

Tuy nhiên, ngành du lịch vùng ĐBSCL đang gặp một số khó khăn ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững của vùng. Số lượt du khách quốc tế đến vùng ĐBSCL chỉ đứng thứ 4 sau các vùng Đồng bằng Sông Hồng, vùng Đông Nam Bộ và vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Các tour du lịch về miền Tây chiếm chưa tới 10% so với tổng tour nội địa, lượng khách nội địa chọn tour về ĐBSCL ngày càng sụt giảm nghiêm trọng so với cả nước (tốc độ tăng bình quân của du khách nội địa giai đoạn 2011-2016 chỉ đạt 9,9% so với 17,2% của cả nước). Theo số liệu thống kê của Hiệp hội du lịch, năm 2016, tổng doanh thu từ khách du lịch của toàn vùng ĐBSCL chỉ đạt 11.305 tỷ đồng, chỉ chiếm khoảng 2,83% so với cả nước. Kết quả này cho thấy, về số lượt du khách đến với ĐBSCL đạt mức trung bình so với các vùng du lịch khác; tuy nhiên, lại xếp ở vị trí cuối cùng về doanh thu từ ngành du lịch. Chứng tỏ, chi tiêu của khách du lịch tại vùng còn rất thấp, ngành du lịch ĐBSCL phát triển chưa tương xứng với tiềm năng vốn có. Hiện nay, ngành du lịch vùng ĐBSCL đứng trước nhiều thách thức trong quá trình phát triển “nóng” như: sản phẩm du lịch còn trùng lặp, chưa mang tính đặc thù; ô nhiễm môi



trường ngày càng diễn biến phức tạp; điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng du lịch chưa đáp ứng kịp thời; việc khai thác, bảo tồn và tôn tạo tài nguyên du lịch còn tồn tại nhiều yếu kém,... Đây là những thách thức đối với sự phát triển du lịch bền vững của vùng nếu không kiểm soát được các tiêu chí bền vững (Yalçın Arslanturk và cộng sự, 2013).

Trước những vấn đề thực tiễn đặt ra và nhằm đạt những mục tiêu phát triển bền vững ngành du lịch thì rất cần một nghiên cứu xác định và đo lường được các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, qua đó phát huy các nhân tố có tác động tốt, tác động tích cực; đồng thời hạn chế, khắc phục những tác động xấu đến sự phát triển bền vững của ngành du lịch vùng ĐBSCL. Từ những tồn tại trên việc nghiên cứu đề tài “Xây dựng mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long”.

Kết quả nghiên cứu sẽ là tài liệu có giá trị giúp các nhà nghiên cứu hoạch định chính sách của ĐBSCL, các chuyên gia hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL? Yếu tố nào quyết định đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL? Từ đó, đưa ra các chính sách phù hợp để thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển ngành du lịch vùng ĐBSCL hiện nay và trong thời gian tới.

## **2. Cơ sở lý thuyết**

### ***2.1. Lý thuyết phát triển bền vững***

Lý thuyết về phát triển bền vững (PTBV) được xây dựng và hình thành từ thực hiện cuộc sống xã hội và có tính tất yếu. Nó được quan tâm từ việc nhìn nhận tầm quan trọng của việc bảo vệ môi trường trong quá trình phát triển kinh tế và văn hóa, xã hội. Năm 1980, thuật ngữ “phát triển bền vững” xuất hiện lần đầu tiên trong báo cáo “Chiến lược bảo tồn thế giới” của Hiệp hội Bảo tồn Thiên nhiên và Tài nguyên Thiên nhiên Quốc tế (IUCN - International Union for the Conservation Strategy of Nature) kết hợp với WWF đã đưa ra mục tiêu của phát triển bền vững là: “Sự phát triển của nhân loại không chỉ chú trọng tới phát triển kinh tế mà còn phải tôn trọng những nhu cầu tất yếu của xã hội và sự tác động đến môi trường sinh thái học” (IUCN, 1980; IUCN và WWF, 1980). Thuật ngữ “phát triển bền vững” bền vững được đề ra với nội dung hẹp, nhấn mạnh tính bền vững của sự phát triển về mặt sinh thái, môi trường nhằm kêu gọi bảo tồn các loại tài nguyên sinh vật.

Đến năm 1987, trong Báo cáo “Tương lai của chúng ta” (còn gọi là Báo cáo Brundtland) được nêu ra tại báo cáo của Ủy ban Môi trường và Phát triển Thế giới (WCED) thì thuật ngữ “phát triển bền vững” được định nghĩa chi tiết hơn và được phổ biến rộng rãi đó là: “Sự phát triển có thể đáp ứng được những nhu cầu hiện tại mà không làm tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu của thế hệ tương lai...” (WCED, 1987). Khái niệm phát triển bền vững của WCED chủ yếu nhấn mạnh khía cạnh sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên và đảm bảo môi trường là phải đảm bảo có sự phát triển kinh tế hiệu quả, xã hội công bằng và môi trường được bảo vệ, giữ gìn. Để đạt được điều này, con người phải là trung tâm của mục tiêu phát triển bền vững, đảm bảo

rằng mỗi người đều tiếp cận được với những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống, đi đôi với việc tạo ra và duy trì một môi trường bền vững cho con người sinh sống. Theo định nghĩa này thì, PTBV là phương thức duy trì công bằng giữa các thế hệ hiện tại và tương lai của cuộc sống loài người.

Hội nghị thượng đỉnh của Liên Hiệp quốc về môi trường và phát triển bền vững họp tại Rio de Janeiro tháng 6 năm 1992 với sự tham gia của 179 quốc gia, đã hoàn thiện các quan niệm về phát triển bền vững dựa trên 3 trụ cột chính là Bảo vệ môi trường - Phát triển kinh tế - Công bằng xã hội. Hội nghị đã đưa ra định nghĩa về PTBV đó là: “Phát triển bền vững là phát triển kinh tế - xã hội lành mạnh, dựa trên việc sử dụng hợp lý nguồn tài nguyên và bền vững môi trường nhằm đáp ứng nhu cầu của con người hiện nay và không ảnh hưởng bất lợi đối với các thế hệ tương lai trong việc thỏa mãn nhu cầu của họ”. Hội nghị đã thống nhất gửi thông điệp đến tới chính phủ các nước về sự cấp bách của việc đẩy mạnh sự phát triển hài hòa: kinh tế - xã hội - môi trường. Hội nghị đã thống nhất những nguyên tắc cơ bản và phát động một chương trình hành động vì sự phát triển bền vững lấy tên là Chương trình Nghị sự 21 (UNCED, 1992b). Từ Hội nghị này, nội hàm phát triển bền vững không ngừng được bổ sung với phương pháp tư duy và cách tiếp cận mới, hệ thống, toàn diện, sâu rộng, có tầm nhìn xa hơn. Phát triển bền vững ít nhất bao gồm 3 yếu tố: kinh tế (thị trường, tăng trưởng, công nghiệp hóa...); xã hội (nhà nước, xã hội công dân, ý thức cộng đồng, hệ thống giá trị...); môi trường (khai thác hợp lý và bảo vệ tài nguyên, môi trường,...) (UNCED, 1992b).

Tại Hội nghị thượng đỉnh của Liên Hiệp quốc về môi trường và phát triển bền vững họp tại Johannesburg, Cộng hòa Nam Phi năm 2002 với sự tham gia của các nhà lãnh đạo và các chuyên gia kinh tế, xã hội, môi trường của gần 200 quốc gia đã tổng kết hoạt động phát triển bền vững 10 năm (Rio+10) đã xác định: “Phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý, hài hòa giữa 3 mặt của sự phát triển, gồm: (1) tăng trưởng kinh tế, (2) cải thiện các vấn đề xã hội và (3) bảo vệ môi trường sống”. Hội nghị đã đưa ra những quyết sách về nước, năng lượng, sức khỏe, nông nghiệp, sự đa dạng sinh thái; tiếp tục tiến hành một số mục tiêu ưu tiên về xoá đói giảm nghèo, phát triển những sản phẩm tái sinh hoặc thân thiện với môi trường nhằm thay thế các sản phẩm gây ô nhiễm, bảo vệ và quản lý các nguồn tài nguyên thiên nhiên.

Ngân hàng Phát triển châu Á (1990) đã đưa ra định nghĩa cụ thể hơn, đó là: “Phát triển bền vững là một loại hình phát triển mới, lồng ghép một quá trình sản xuất với bảo toàn tài nguyên và nâng cao chất lượng môi trường. Phát triển bền vững cần phải đáp ứng các nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không phương hại đến khả năng của chúng ta đáp ứng các nhu cầu của các thế hệ tương lai”. Định nghĩa này đã đề cập cụ thể hơn về mối quan hệ ràng buộc giữa sự đáp ứng nhu cầu hiện tại với khả năng đáp ứng nhu cầu tương lai, thông qua lồng ghép quá trình sản xuất với các biện pháp bảo toàn tài nguyên, nâng cao chất lượng môi trường. Tuy vậy, định nghĩa này vẫn chưa đề cập được tính bản chất của các quan hệ giữa các yếu tố của phát triển bền vững và chưa đề cập đến các nhóm nhân tố cụ thể mà quá trình phát triển bền vững phải đáp ứng (tuân thủ) cùng một lúc, đó là nhóm nhân tố tạo ra tăng trưởng kinh tế, nhóm nhân tố tác động thay đổi xã hội, bao

gồm thay đổi cả văn hóa và nhóm nhân tố tác động làm thay đổi tài nguyên, môi trường tự nhiên.

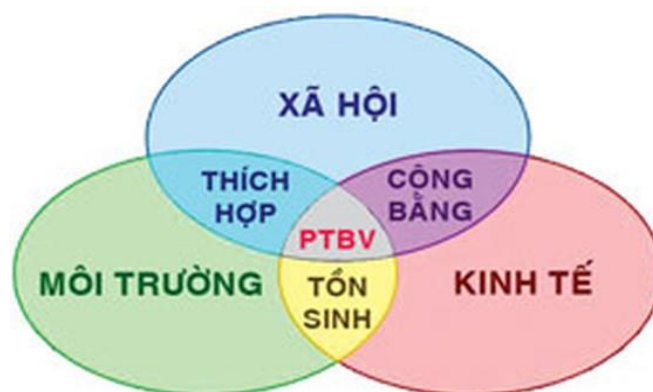
Qua các bản tuyên bố, nội hàm phát triển bền vững ngày càng được mở rộng thêm: sự phát triển bao gồm toàn diện các vấn đề sinh thái, các vấn đề xã hội, các vấn đề con người, các vấn đề văn hóa, chất lượng sống; nó hàm chứa cả sự bình đẳng giữa các nước giàu và nghèo, giữa các thế hệ; nó cũng bao hàm cả sự cần thiết phải giải trừ quân bị như là điều kiện tiên quyết giải phóng nguồn tài chính cần thiết cho phát triển.

Tại Việt Nam, thuật ngữ “phát triển bền vững” xuất hiện vào khoảng cuối những năm cuối thập niên 80 của thế kỷ 20. Về mặt học thuật, thuật ngữ này đã được giới khoa học trong nước tiếp thu nhanh. Đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan mà đầu tiên phải kể đến là công trình do giới nghiên cứu môi trường tiến hành như "Tiến tới môi trường bền vững" (1995) của Trung tâm tài nguyên và môi trường, Đại học Tổng hợp Hà Nội, công trình “Nghiên cứu xây dựng tiêu chí phát triển bền vững cấp quốc gia ở Việt Nam - giai đoạn I” (2003) do Viện Môi trường và phát triển bền vững, Hội Liên hiệp các Hội Khoa học kỹ thuật Việt Nam tiến hành,...

Như vậy, có thể định nghĩa: “Phát triển bền vững là phát triển đáp ứng được nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, bảo đảm tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường”.

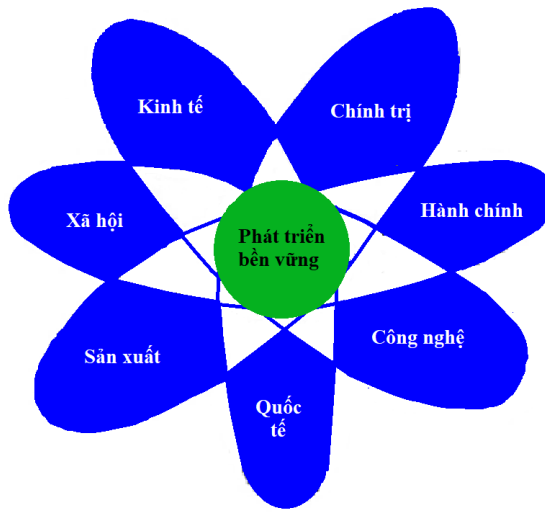
## 2.2. Các mô hình phát triển bền vững

Có nhiều lý thuyết, mô hình phát triển bền vững được các nhà nghiên cứu và tổ chức đưa ra. Từ nội hàm của phát triển bền vững, sự ra đời của các mô hình PTBV giúp con người định hướng cho sự phát triển. Mô hình PTBV chính là hình ảnh được khái quát lên từ quan điểm, tư tưởng phát triển bền vững của những tổ chức, cá nhân. Mô hình phát triển bền vững được trình bày trong Báo cáo WCED (1987).



**Hình 1: Bộ ba trụ cột của Phát triển bền vững (WCED, 1987)**

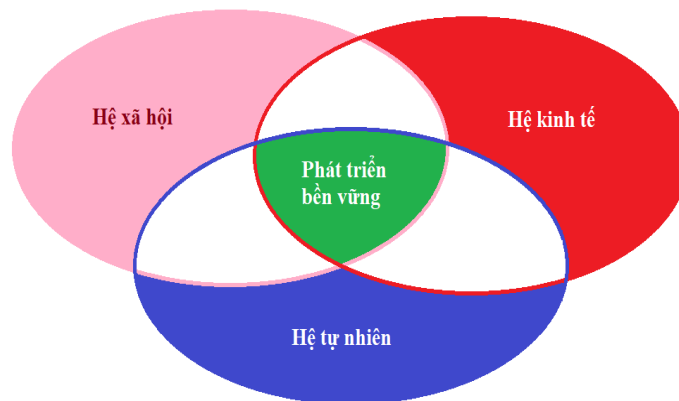
Theo mô hình phát triển bền vững của WCED (1987), thì PTBV đòi hỏi sự hài hòa của lĩnh vực kinh tế - chính trị - hành chính công - xã hội - công nghệ kỹ thuật - sản xuất - quan hệ quốc tế.



**Hình 2: Mô hình phát triển bền vững của WCED**

*Nguồn: WCED (1987)*

Theo Jabcos và Sadler (1990) phát triển bền vững chính là kết quả của sự giao thoa hài hòa giữa 3 trụ cột chính trong sự phát triển đó là: (1) Hệ kinh tế bao gồm sản xuất và phân phối sản phẩm; (2) Hệ tự nhiên bao gồm các nguồn tài nguyên thiên nhiên, các hệ sinh thái tự nhiên, môi trường,... và (3) Hệ xã hội bao gồm các mối quan hệ giữa con người với con người trong xã hội.

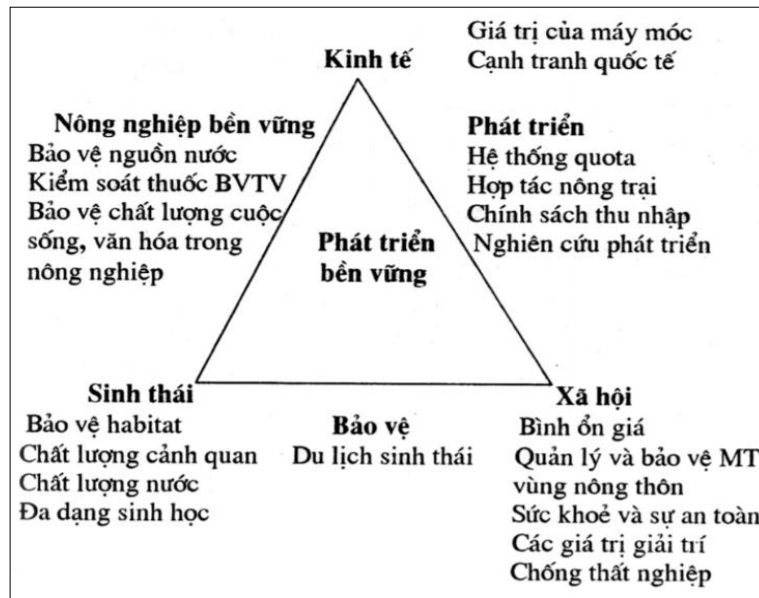


**Hình 3: Mô hình phát triển bền vững của Jacobs và Sadler**

*Nguồn: Jacobs và Sadler (1990)*

Trong mô hình này, sự phát triển bền vững không cho phép vì sự ưu tiên phát triển của hệ này mà gây tổn hại đến một hoặc hai hệ còn lại, hay nói cách khác PTBV là sự dung hòa, tương tác và thỏa hiệp giữa ba hệ thống trên.

Mô hình phát triển của Villen (1990) trình bày các nội dung cụ thể để duy trì sự cân bằng trong mối quan hệ giữa các mục tiêu Kinh tế - Sinh thái - Xã hội.



**Hình 4: Mô hình phát triển bền vững của Villen**

*Nguồn: Villen (1990)*

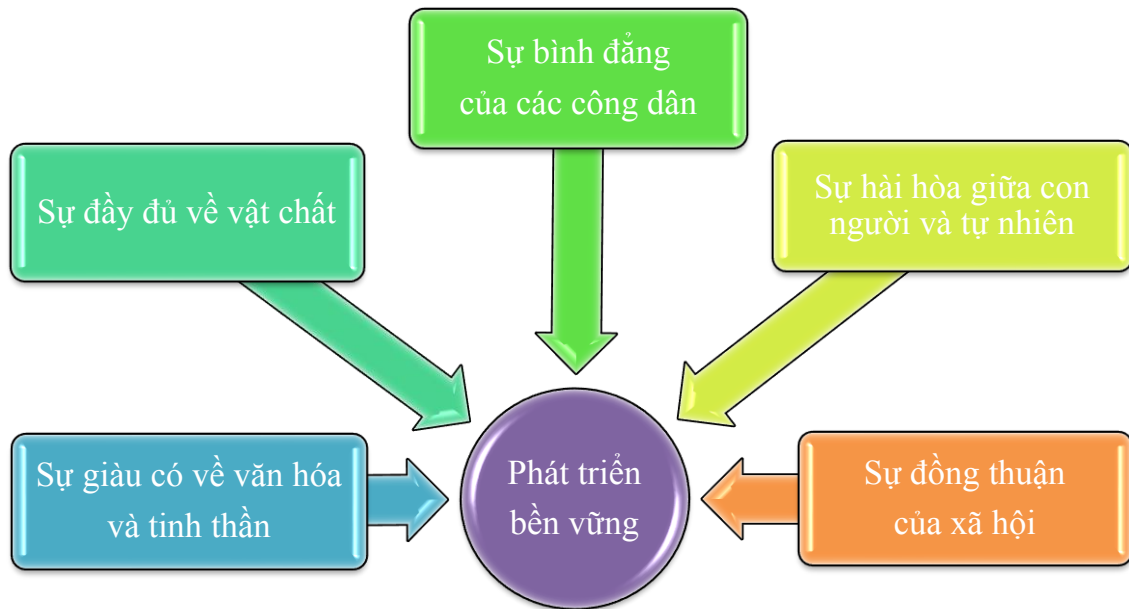
Theo mô hình của Ngân hàng Thế giới (1999), phát triển bền vững được hiểu là sự phát triển kinh tế xã hội để đạt được đồng thời các mục tiêu kinh tế (tăng trưởng kinh tế, công bằng trong phân phối thu nhập, hiệu quả kinh tế của sản xuất cao), mục tiêu xã hội (công bằng dân chủ trong quyền lợi và nghĩa vụ xã hội), mục tiêu sinh thái (bảo đảm cân bằng sinh thái và bảo tồn các hệ sinh thái tự nhiên nuôi dưỡng con người).



**Hình 5: Mô hình phát triển bền vững của Ngân hàng thế giới**

*Nguồn: Ngân hàng thế giới - WB (1999)*

Mô hình phát triển bền vững theo Chương trình nghị sự 21 của Việt Nam (Agenda-21), trong đó đã nêu rõ mục tiêu tổng quát của phát triển bền vững là phải kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa 3 mặt là tăng trưởng kinh tế, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường. Mô hình phát triển bền vững gồm 5 yếu tố, đó là: (1) Phát triển kinh tế phải đạt được sự đầy đủ về vật chất cho đời sống mọi người dân, (2) Phát triển về mặt xã hội là sự giàu có về văn hóa và tinh thần, (3) Sự bình đẳng của các công dân, (4) Sự đồng thuận của xã hội, và (5) Bảo vệ môi trường nghĩa là sự phát triển hài hòa giữa con người và tự nhiên.



**Hình 6: Mô hình phát triển bền vững của Việt Nam theo Agenda 21**

*Nguồn: Chương trình Nghị sự 21 của Việt Nam (2004)*

Tóm lại, hiện nay có ba trụ cột của phát triển bền vững đã được thừa nhận và nhấn mạnh, đó là:

- Sự bền vững về kinh tế, nghĩa là tạo nên sự thịnh vượng cho tất cả mọi tầng lớp xã hội và đạt hiệu quả giá trị cho tất cả mọi hoạt động kinh tế. Điều cốt lõi là sức sống và sự phát triển của các doanh nghiệp và hoạt động của các doanh nghiệp đó có thể được duy trì lâu dài.

- Sự bền vững về xã hội, đó là tôn trọng nhân quyền và sự bình đẳng cho tất cả mọi người trong xã hội. Nó đòi hỏi phải phân chia lợi ích một cách công bằng, với trọng tâm là giảm đói nghèo. Cần lưu ý đến những cộng đồng địa phương, duy trì và tăng cường những hệ thống, những chế độ hỗ trợ đời sống của họ, thừa nhận và tôn trọng các nền văn hóa khác nhau, và tránh mọi hình thức bóc lột.

- Sự bền vững về môi trường, có nghĩa là bảo vệ và quản lý các nguồn tài nguyên, đặc biệt là các nguồn tài nguyên không thể thay mới và quý hiếm đối với cuộc sống con người. Nó đòi hỏi phải hành động nhằm hạn chế đến mức độ tối thiểu sự ô nhiễm không khí, đất và nước, bảo tồn sự đa dạng sinh học và các tài sản thiên nhiên đang còn tồn tại.

Điều quan trọng là phải thấy rằng ba trụ cột trên phụ thuộc nhau về rất nhiều mặt, có thể hỗ trợ lẫn nhau hoặc cạnh tranh với nhau. Nói đến phát triển bền vững nghĩa là phải tạo ra một sự cân bằng giữa ba trụ cột đó.

### **2.3. Phát triển du lịch bền vững**

Khái niệm phát triển du lịch bền vững được đưa ra tại thảo luận trong hội nghị về “Tương lai của chúng ta” năm 1987 do Ủy ban Môi trường và Phát triển quốc tế và

ngày càng được cải tiến, nâng cấp hoàn thiện và thực sự được quan tâm trong những năm gần đây.

Theo tổ chức du lịch thế giới WTO “*Phát triển du lịch bền vững là việc phát triển các hoạt động du lịch nhằm đáp ứng nhu cầu về hiện tại của du khách và người dân bản địa, trong khi vẫn quan tâm đến việc bảo tồn và tôn tạo các nguồn tài nguyên cho phát triển du lịch trong tương lai*”. Phát triển du lịch bền vững là đáp ứng đầy đủ nhất, tiện nghi nhất các nhu cầu của khách du lịch, tạo sức hút du khách đến các vùng, điểm du lịch ngày nay đồng thời bảo vệ và nâng cao chất lượng cho tương lai.

Theo Khoản 14 Điều 3 Luật Du lịch Việt Nam năm 2017: “*Phát triển du lịch bền vững là việc phát triển du lịch đáp ứng đồng thời các yêu cầu về kinh tế - xã hội và môi trường, đảm bảo hài hòa lợi ích của các chủ thể tham gia hoạt động du lịch, không tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu về du lịch trong tương lai*”.

Cho đến nay đa số ý kiến các chuyên gia trong lĩnh vực du lịch và các lĩnh vực liên quan khác ở Việt Nam đều cho rằng: “*Phát triển du lịch bền vững là hoạt động khai thác có quản lý các giá trị tự nhiên và nhân văn nhằm thỏa mãn các nhu cầu đa dạng của khách du lịch, có quan tâm đến các lợi ích kinh tế dài hạn trong khi vẫn đảm bảo sự đóng góp cho bảo tồn và tôn tạo các nguồn tài nguyên, duy trì được sự toàn vẹn về văn hóa để phát triển hoạt động du lịch trong tương lai; cho công tác bảo vệ môi trường và góp phần nâng cao mức sống của cộng đồng địa phương*”. Đây cũng là khái niệm mà tác giả sử dụng để làm căn cứ thực hiện nghiên cứu.

#### **2.4. Các mô hình phát triển du lịch bền vững**

Trong lĩnh vực du lịch, các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều lý thuyết, mô hình phát triển du lịch bền vững. Nhưng hầu hết các nghiên cứu về phát triển du lịch bền vững đều dựa trên 3 trụ cột do Tổ chức du lịch thế giới (UNWTO) đề xuất đó là: Kinh tế, Văn hóa - Xã hội và Môi trường (Choi và Sirakaya-Turk, 2005; Muhanna, 2006) và đây cũng là mô hình tiêu chuẩn cho các nghiên cứu về phát triển du lịch bền vững.



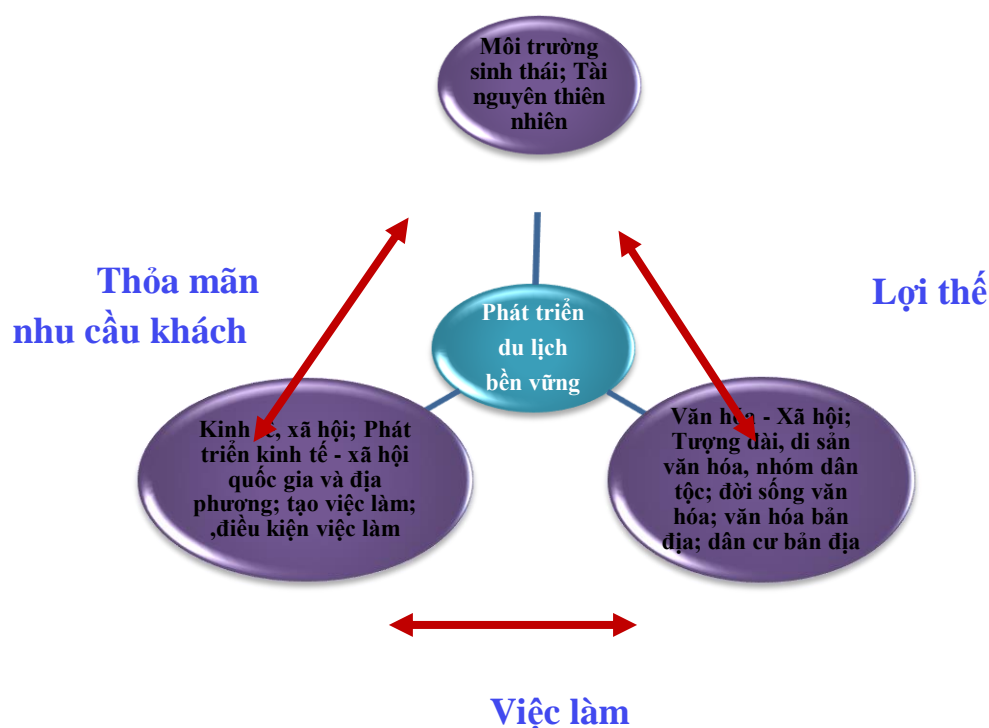
**Hình 7: Mô hình phát triển du lịch bền vững**

Mô hình phát triển du lịch bền vững theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), phát triển du lịch bền vững là sự phát triển hài hòa của 3 mặt, đó là:

(1) Phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và quốc gia; tạo việc làm và điều kiện làm việc tốt;

(2) Phát triển văn hóa - xã hội, bảo tồn và tôn tạo các di sản văn hóa dân tộc; nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần của cộng đồng địa phương; và

(3) Giữ gìn môi trường sinh thái và môi trường sống.



**Hình 8: Mô hình phát triển du lịch bền vững**

*Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (2012)*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Phương pháp thống kê**

Tác giả sử dụng các nguồn số liệu thứ cấp đáng tin cậy được thu thập từ các sở Văn hóa - Thể thao - Du lịch, từ Viện Nghiên cứu và Phát triển du lịch, Tổng cục du lịch,...

Bên cạnh đó, tác giả còn sử dụng các nguồn dữ liệu chính thức của tổ chức Du lịch Thế giới (UNWTO), Hội đồng du lịch lữ hành thế giới (WTTC), tổ chức bảo tồn thiên nhiên quốc tế (IUCN),...

Với các nguồn dữ liệu này tác giả sử dụng để phân tích, đánh giá thực trạng của hoạt động du lịch vùng ĐBSCL nói riêng và ngành du lịch nói chung.

#### **3.2. Phương pháp suy diễn quy nạp**

Thông qua lược khảo các bài báo, các báo cáo, các công trình nghiên cứu khoa



học đã được công bố nghiên cứu về phát triển du lịch bền vững, các kết quả thành công từ thực nghiệm các nước, từ đó tác giả rút ra những mô thức chung vận dụng để suy diễn, hệ thống lại các nội dung từ thực tiễn cũng như lý luận làm cơ sở cho diễn giải, xây dựng mô hình và thang đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL nói riêng và ngành du lịch nói chung.

### **3.3. Phương pháp chuyên gia**

Phương pháp chuyên gia được thực hiện qua phương thức phỏng vấn sâu một số chuyên gia, nhà quản lý, du khách nhằm xem xét, đánh giá các nhân tố để đưa vào mô hình nghiên cứu cho phù hợp với nghiên cứu lý thuyết.

Thông qua các đợt hội thảo về ngành du lịch tại các tỉnh thuộc vùng ĐBSCL, tác giả đã tiếp cận và phỏng vấn đối với các chuyên gia du lịch để trao đổi và xin ý kiến nhận xét, đánh giá của các chuyên gia về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, từ đó bổ sung cho mô hình nghiên cứu của mình mang tính khoa học, sát với thực tiễn của vùng hơn.

Kết quả của giai đoạn này là đưa ra được mô hình và các giả thuyết nghiên cứu phù hợp hơn với nội dung nghiên cứu; điều chỉnh được các thang đo, các biến; làm cho chúng có tính giá trị và độ tin cậy cao hơn.

## **4. Kết quả nghiên cứu**

### **4.1. Các yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển du lịch bền vững**

#### **4.1.1. Nhóm yếu tố về Kinh tế**

Kinh tế là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch. Nền kinh tế phát triển là tiền đề cho sự ra đời và phát triển bền vững của ngành du lịch. Theo các chuyên gia thuộc Hội đồng Kinh tế và Xã hội Liên Hiệp quốc (United Nations Economic and Social Council, viết tắt là ECOSOC), nếu một đất nước sản xuất được phần lớn các của cải, vật chất và dịch vụ cần thiết cho ngành du lịch thì có khả năng tiến đến phát triển du lịch bền vững.

Nhân tố kinh tế tác động đến sự phát triển du lịch bền vững được thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau. Du lịch bền vững sẽ giúp kinh tế phát triển và kinh tế phát triển cũng là động lực phát triển kinh tế xã hội cho cộng đồng địa phương, tạo công ăn việc làm và giảm đói nghèo. Du lịch bền vững sẽ hỗ trợ nền kinh tế quốc gia, tạo ra thu nhập công bằng và ổn định cho cộng đồng địa phương cũng như các vấn đề liên quan khác. Ở khía cạnh khác, theo Valery Ipatov (2012) đã chỉ ra rằng kinh tế là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn điểm đến du lịch của du khách. Suy thoái kinh tế, tăng cường an sinh xã hội cho người dân địa phương,... có tác động tiêu cực đến tính bền vững của du lịch (Liu, 2003; T. Fateme và H. Elahe, 2010).

#### **4.1.2. Nhóm yếu tố về Văn hóa - Xã hội**

Du lịch tác động đến việc giải quyết công ăn việc làm và đem lại thu nhập cho

lao động địa phương, tỷ lệ lao động địa phương tham gia trực tiếp vào hoạt động du lịch và thu nhập bình quân đầu người tăng lên,... cải thiện tình hình kinh tế - xã hội của địa phương và nâng cao mức sống của cộng đồng dân cư địa phương (Vũ Văn Đông và cộng sự, 2020). Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các yếu tố xã hội có tác động tích cực đến sự phát triển du lịch bền vững (Vodenska, 2020; T. Fateme và H. Elahe, 2010; P. Parvaneh, 2013).

Bên cạnh đó, sự phát triển du lịch làm gia tăng các loại tệ nạn xã hội, tăng sự bất bình đẳng giới và phân biệt chủng tộc,... (Vũ Văn Đông và cộng sự, 2020; T. Fateme và H. Elahe, 2010; Lê Thị Tố Quyên và cộng sự, 2018).

#### *4.1.3. Nhóm yếu tố về Môi trường*

Du lịch là một ngành kinh tế tổng hợp mà sự tồn tại và phát triển của nó tác động qua lại với nhiều ngành kinh tế - xã hội, nhiều lĩnh vực, trong đó có du lịch và môi trường gắn kết hữu cơ với nhau: sự tồn tại và phát triển của du lịch gắn liền với môi trường, du lịch chỉ phát triển khi môi trường được bảo vệ. Môi trường và du lịch ở đây được hiểu là những vấn đề liên quan đến tài nguyên du lịch (tài nguyên thiên nhiên và tài nguyên nhân văn như: văn hóa địa phương, cảnh quan, không khí, nguồn nước,...).

Chất lượng của môi trường là điều cần thiết đối với sự phát triển của du lịch. (Sunlu, 2003) Bossell (1999), Mowforth và Munt (1998) là những người đầu tiên cho rằng môi trường nên được cụ thể hóa là mặt sinh thái du lịch, khía cạnh bền vững nên bao gồm cả các tác động về thể chế/chính trị và công nghệ, bên cạnh đó, yếu tố văn hóa nên được tách rời làm một khía cạnh riêng. Đồng tình với quan điểm này là Chris và Sirakaya (2006) cho rằng sinh thái và công nghệ là hai khía cạnh lớn trong phát triển du lịch bền vững tuy nhiên lại không áp dụng đánh giá về mặt chính trị. Các yếu tố về môi trường còn được cụ thể hóa thành: tác động của du lịch đến môi trường, chất lượng hệ sinh thái, đa dạng sinh học và chính sách bảo vệ môi trường trong nghiên cứu của Ko (2001); vấn đề bảo vệ môi trường tự nhiên và các tác động đến môi trường địa phương theo quan điểm của García-Melón và cộng sự (2011) và cần phải quan tâm đồng đều giữa phát triển du lịch và môi trường (Milutin Mrkša và Gajić, 2014). Ngoài ra, Uzun và cộng sự (2015) còn đề cao các giá trị về tự nhiên và xếp đây là một trong các tiêu chí lớn của du lịch bền vững.

Du lịch là một ngành kinh tế tổng hợp mà sự tồn tại và phát triển của nó tác động qua lại với nhiều ngành kinh tế - xã hội, nhiều lĩnh vực, trong đó có du lịch và môi trường gắn kết hữu cơ với nhau: sự tồn tại và phát triển của du lịch gắn liền với môi trường, du lịch chỉ phát triển khi môi trường được bảo vệ.

Theo kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Khánh Chi và Hà Thúc Viên (2012), cho rằng tài nguyên du lịch là yếu tố quan trọng nhằm thu hút du khách tại một điểm đến, đó là môi trường tự nhiên tinh khiết bởi vì hầu như khách đi vào kỳ nghỉ để thư giãn dưới không khí trong lành, không ồn hoặc giao thông ùn tắc. Bên cạnh đó, các yếu tố về

cảnh quan tự nhiên, rừng đô thị,... có mối quan hệ chặt chẽ với việc phát triển du lịch bền vững (Casinelli và cộng sự, 2021). Du lịch cũng có thể tổn hại đến môi trường như phá hủy môi trường sống của các sinh vật sống, thay đổi đời sống hoang dã, ảnh hưởng đến chất lượng nước và đe dọa đến cộng đồng địa phương nếu không có chính sách phù hợp (Mai Anh Vũ và cộng sự, 2020).

Vì vậy, khi đề cập đến phát triển du lịch bền vững, phải chú ý đến bảo vệ môi trường, di sản quốc gia và các điểm du lịch,... đồng thời cần phải có một chính sách đúng đắn để bảo vệ môi trường, và các giá trị văn hóa ở địa phương để bảo tồn cho các thế hệ sau. Từ các khái niệm trên, giả thuyết được đề xuất cho rằng có mối quan hệ giữa môi trường và phát triển du lịch bền vững.

#### *4.1.4. Nhóm yếu tố Cơ sở vật chất kỹ thuật du lịch*

Cơ sở vật chất kỹ thuật (CSVTKT) du lịch là toàn bộ các cơ sở, hạ tầng kỹ thuật của vùng được khai thác phục vụ cho mục đích tạo ra sản phẩm và dịch vụ phục vụ du lịch, tạo điều kiện thuận lợi cho việc sẵn sàng đón tiếp du khách. Để trở thành một điểm đến hấp dẫn, khu vực phải phát triển cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng cần thiết để đảm bảo các dịch vụ du lịch chất lượng cao được cung cấp cho du khách (Tavallae và cộng sự, 2014; Inskeep, 1991; Mai Anh Vũ và cộng sự, 2020; Nguyễn Thị Quỳnh Trang và cộng sự, 2015; P. Parvaneh, 2013). Hệ thống cơ sở hạ tầng là một phần không thể thiếu trong sự phát triển của ngành du lịch (Khadaroo và Boopen, 2007). Hệ thống giao thông vận tải phải đồng bộ, hiện đại, thuận tiện cho du khách dễ dàng tiếp cận các điểm đến. Kế tiếp là cần phải có một hệ thống bưu chính, viễn thông, liên lạc hiện đại hiện đại đáp ứng nhu cầu phát triển trong thời 4.0. Ngoài ra, cần có hệ thống điện nước đầy đủ; thuận tiện cho các hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như đời sống xã hội; hệ thống cung cấp các dịch vụ hỗ trợ gián tiếp như: tài chính, thương mại, giáo dục, y tế,... phải đa dạng và có chất lượng cao. Việc phát triển các tuyến đường du lịch tâm linh, văn hóa và trung tâm di sản mới làm loại hình du lịch tâm linh phát triển mạnh mẽ (Lu và cộng sự, 2016).

Bên cạnh đó, sự tiến bộ của khoa học công nghệ, đặc biệt là vai trò của thông tin truyền thông đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của ngành du lịch (Mayaka và Prasad, 2012; Ngô Long, 2014; Prideaux, 2013a). Trong thế giới toàn cầu này mọi người đều có thể tìm kiếm các thông tin trên Internet, để muốn có được một số thông tin về lĩnh vực nào đó, ngay lập tức họ nghĩ đến Google hoặc một số công cụ tìm kiếm khác. Nghiên cứu của PS và cộng sự (2012) cho thấy rằng công nghệ thông tin có vai trò quan trọng trong sự phát triển du lịch Kerala. Công nghệ thông tin và quản lý tri thức có vai trò quan trọng tiếp thị, quảng bá hình ảnh điểm đến du lịch (Mojdeh Jamnia, 2008).

#### *4.1.5. Nhóm yếu tố về Thể chế và Chính sách*

Một trong những yếu tố quan trọng để dẫn đến thành công trong việc phát triển du lịch bền vững chính là đường lối, chính sách phát triển du lịch của các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch ở trung ương và địa phương. Đây là điều kiện quan trọng có tác

động thúc đẩy hoặc kìm hãm phát triển du lịch.

Theo P. Parvaneh (2013) đã chỉ ra rằng có tồn tại các rào cản về cơ cấu và tổ chức, gồm: thiếu một kế hoạch toàn diện cho phát triển du lịch, chức năng của các cơ quan chòng chéo, không nhận biết được lợi ích của du lịch, sự ổn định kinh tế, an ninh.

Tác giả Cottrell và cộng sự (2007) đã đề cập một trụ cột thứ tư ảnh hưởng đến phát triển bền vững, đó là thể chế, đường lối chính sách của cơ quan nhà nước. Các cơ quan nhà nước giữ vai trò cân đối mọi nguồn lực để hướng đến sự phát triển du lịch theo hướng bền vững, với một đường lối chính sách nhất định có thể kìm hãm hay thúc đẩy du lịch phát triển. Do đó trình độ quản lý của nhà nước về du lịch là nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững (Vũ Văn Đông và cộng sự, 2020).

#### *4.1.6. Nhóm yếu tố về An ninh và An toàn*

Các vấn đề an ninh, xã hội của một điểm đến du lịch ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển bền vững của ngành du lịch (Mayaka và Prasad, 2012; P. Parvaneh, 2013). An ninh chính trị là một trong những yếu tố quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững. Để ngành du lịch phát triển và trở thành nền kinh tế mũi nhọn của cả nước, cần phải có sự phối hợp của nhiều bên liên quan, trong đó cần phải đảm bảo an ninh, trật tự với đảm bảo lợi ích về mặt quốc phòng trong quá trình quy hoạch và kinh doanh dịch vụ du lịch (T. Fateme và H. Elahe, 2010). Một quốc gia có nền quốc phòng vững mạnh; xã hội an ninh, trật tự sẽ tạo môi trường an toàn và ổn định để đất nước và du khách tới tham quan. Một đất nước bất ổn về chính trị, xung đột về tôn giáo, sắc tộc,... sẽ gây tâm lý sợ hãi, hoài nghi của du khách làm ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch (Islam, 2015; Thitthongkam và Walsh, 2011).

#### *4.1.7. Nhóm yếu tố về nhân lực du lịch*

Trong văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (2001) của Đảng Cộng sản Việt Nam nêu rõ: “con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”. Nguồn nhân lực du lịch là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định hiệu quả của ngành du lịch. Trong đó, nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành du lịch sẽ là nhân tố quan trọng để tạo ra các sản phẩm du lịch có chất lượng cao, đặc sắc,... nhằm để đáp ứng, thỏa mãn các nhu cầu đa dạng của du khách, từ đó góp phần đưa ngành du lịch vươn tới sự phát triển bền vững. Lực lượng lao động được đào tạo bài bản, làm việc chuyên nghiệp và đáp ứng yêu cầu của du khách sẽ góp phần đem lại cho du khách sự hài lòng và hoạt động thu hút khách du lịch sẽ hiệu quả hơn (Yang và cộng sự, 2016). Chất lượng nguồn nhân lực du lịch là yếu tố quan trọng tạo nên sự phát triển của ngành du lịch vì người lao động làm việc trong lĩnh vực du lịch không chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn du lịch mà còn là thực hiện nhiệm vụ giao lưu văn hóa, giao tiếp,... thể hiện sự thân thiện, tinh tế, chuyên nghiệp hay cũng chính là văn hóa du lịch (Mai Anh Vũ và cộng sự, 2020). Vai trò của nhân lực du lịch là không thể phủ nhận bởi đây chính là yếu tố ảnh hưởng đến tâm lý, tình cảm, sự thỏa mãn của du khách đối với điểm đến. Các rào cản về

giáo dục đào tạo và nhân lực du lịch chuyên môn: yếu kém trong đào tạo nhân lực du lịch, thiếu nguồn nhân lực chuyên môn,... cũng góp phần hạn chế sự phát triển của ngành du lịch (P. Parvaneh, 2013).

#### 4.1.8. Nhóm các yếu tố về cộng đồng (các bên liên quan)

Sự tham gia của cộng đồng các bên liên quan vào các hoạt động du lịch làm cho du lịch phát triển bền vững hơn. Sự tham gia này là hết sức cần thiết và không thể thiếu được trong phát triển du lịch bền vững bao gồm: (1) Cư dân địa phương; (2) Các cơ sở kinh doanh du lịch; (3) Khách du lịch.

##### (1) Cư dân địa phương:

Du lịch không chỉ tác động kinh tế mà còn tác động đến cuộc sống, truyền thống và văn hóa cũng như sinh kế của cộng đồng dân cư. Không giống như những người tham gia khác trong ngành Du lịch, cộng đồng địa phương sẽ phải giải quyết với vấn đề du lịch cho dù họ có được chọn tham gia hay không. Các thành viên cộng đồng dân cư đóng vai trò quan trọng vừa trực tiếp vừa gián tiếp tác động đến phát triển du lịch.

Trong quá trình hoạch định về phát triển du lịch, cần tạo sự tham gia của cộng đồng địa phương. Bởi cộng đồng địa phương đóng vai trò chính trong việc bảo tồn đa dạng sinh học, bảo đảm tính bền vững về sử dụng nguồn lực phục vụ cho hoạt động du lịch. Sự xáo trộn, mâu thuẫn giữa người dân địa phương với du khách dễ xuất hiện nếu họ đứng ngoài cuộc, làm giảm sự an toàn cho du khách; cần phải thiết lập, duy trì mối quan hệ cộng đồng dân cư trong quá trình triển khai hoạt động du lịch để xác định rõ mục đích và lợi ích cho họ từ hoạt động du lịch mang lại; đảm bảo cung cấp thông tin cho cộng đồng địa phương để họ có thể tham gia xuyên suốt trong bất kỳ hoạt động du lịch nào tạo sự bền vững, lâu dài không chỉ về dịch vụ du lịch, môi trường, công tác bảo tồn mà còn là sự hài lòng đối với du khách (Tosun, 1999).

##### (2) Các cơ sở kinh doanh du lịch:

Trong kinh doanh du lịch, các cơ sở kinh doanh khai thác, sử dụng tài nguyên du lịch và các nguồn lực khác để tạo nên hàng hóa, dịch vụ phục vụ nhu cầu của du khách và thu về lợi nhuận. Do đó, hoạt động của cơ sở kinh doanh du lịch trực tiếp góp phần tạo nên doanh thu, giá trị tăng thêm của ngành du lịch, đồng thời cũng tác động trực tiếp đến tài nguyên du lịch, đến môi trường tự nhiên - xã hội cũng như đến cộng đồng dân cư nơi có hoạt động du lịch.

Cơ sở kinh doanh có trách nhiệm sẽ có ý thức sử dụng hiệu quả, hợp lý tài nguyên và các nguồn lực du lịch khác để góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững du lịch, chia sẻ lợi ích với cộng đồng, đóng góp cho giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo ở địa phương, bảo vệ tài nguyên, môi trường du lịch. Ngược lại, nếu cơ sở thiếu ý thức trách nhiệm, các nguồn lực trong đó có tài nguyên du lịch có thể bị khai thác, sử dụng lãng phí hoặc quá mức cho mục tiêu lợi nhuận, lợi ích cộng đồng thường

bị bỏ qua, công tác xử lý chất thải, bảo vệ môi trường bị xem nhẹ để tiết giảm chi phí, từ đó gây ảnh hưởng lớn đến phát triển du lịch bền vững.

### (3) Khách du lịch:

Một trong những mục tiêu quan trọng của phát triển du lịch bền vững là đáp ứng sự thỏa mãn của khách du lịch; cung cấp những sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ,... an toàn, chất lượng nhằm thỏa mãn tối đa nhu cầu của du khách. Vì vậy, các yếu tố về sự thỏa mãn của khách du lịch là một trong những yếu tố quan trọng để đạt được phát triển du lịch bền vững của điểm đến du lịch.

Khách du lịch là một chủ thể quan trọng trong các quan hệ du lịch, được mọi hoạt động quản lý, kinh doanh du lịch hướng đến. Bằng việc tiêu dùng và chi trả cho việc tiêu dùng sản phẩm du lịch, du khách chính là người tạo nên thu nhập du lịch. Là một bên trong quan hệ cung - cầu du lịch, tổng hợp các nhu cầu của khách du lịch là yếu tố khách quan, thúc đẩy hình thành và phát triển hệ thống kinh doanh, sản xuất và cung ứng hàng hóa, dịch vụ, quản lý du lịch, bảo đảm an ninh trật tự, an toàn xã hội cho hoạt động du lịch.

Sự hợp tác của các bên liên quan trong quá trình quy hoạch, quản lý và thực hiện các chính sách về du lịch có vai trò rất quan trọng trong việc giảm thiểu các tác động tiêu cực của du lịch đối với các vấn đề về môi trường (Nguyễn Thị Quỳnh Trang và cộng sự, 2015). Theo nghiên cứu của Sparks và Westgate (2002) cho rằng khách hàng sẽ chuyển sang nhà cung cấp dịch vụ khác nếu họ trải qua một thất bại trong cung cấp dịch vụ. Khách hàng không hài lòng sẽ làm mất đi doanh thu và lợi nhuận thu được (Kobylanski, 2012), các khách hàng có thể đánh giá các sản phẩm và dịch vụ mà họ tiêu dùng hoặc chia sẻ kinh nghiệm của họ về các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng được kỳ vọng của họ.

#### *4.1.9. Nhân tố biến đổi khí hậu*

Hiện nay, biến đổi khí hậu đang là một mối quan tâm lớn ảnh hưởng đến phát triển du lịch, tác động của nó đến cảnh quan cũng ảnh hưởng đến nhu cầu của du khách (Prideaux, 2013b). Nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa lợi ích của các bên liên quan và môi trường thông qua hoạt động du lịch là sự tương tác hai chiều (Nguyễn Thị Quỳnh Trang và cộng sự, 2015).

Biến đổi khí hậu cũng là một yếu tố quan trọng, có tác động đến phát triển du lịch bền vững của điểm đến du lịch (Polnyotee, 2014). Do điều kiện môi trường là một yếu tố quan trọng đối với ngành du lịch, sự biến đổi khí hậu sẽ gây ra các tác động mạnh mẽ đến điểm đến ở những mức độ khác nhau như giảm thẩm mỹ cảnh quan, mất đa dạng sinh học,...

Hầu hết các loại hình du lịch tại vùng ĐBSCL hiện nay phần lớn đều phụ thuộc vào điều kiện khí hậu đặc biệt như các tour biển, du lịch MICE, du lịch sinh thái, du lịch tâm linh,... Do đó, hiện tượng biến đổi khí hậu là yếu tố có vai trò quan trọng, ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh và sự phát triển bền vững của một điểm đến du lịch.

**Bảng 1. Bảng tổng hợp các thang đo của nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng Đồng bằng Sông Cửu Long**

| <b>Tiêu chí</b>                  | <b>Biến đo lường</b>   |
|----------------------------------|--|
| <b>Kinh tế</b>                   | 1. Phát triển du lịch được quy hoạch phù hợp với phát triển kinh tế chung của vùng               |
|                                  | 2. Phát triển du lịch của vùng góp phần hỗ trợ kinh tế địa phương phát triển                     |
|                                  | 3. Phát triển du lịch mang lại lợi ích kinh tế cho địa phương                                    |
|                                  | 4. Phát triển du lịch có thể hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng của địa phương                      |
|                                  | 5. Phát triển du lịch góp phần xóa, giảm đói nghèo ở địa phương                                  |
| <b>Văn hóa - Xã hội</b>          | 1. Người dân địa phương được đào tạo, tập huấn kiến thức và kỹ năng về du lịch                   |
|                                  | 2. Nhiều người dân di cư đến các đô thị tìm việc làm   |
|                                  | 3. Phát triển du lịch bảo tồn được các đặc trưng văn hóa địa phương                              |
|                                  | 4. Phát triển du lịch gia tăng mâu thuẫn văn hóa giữa cộng đồng địa phương và du khách           |
|                                  | 5. Di lịch truyền tải được các văn hóa địa phương cho du khách                                   |
|                                  | 6. Từ khi có hoạt động du lịch, các điểm di tích lịch sử - văn hóa càng được trùng tu và tôn tạo |
|                                  | 7. Người dân địa phương thay đổi văn hóa truyền thống do tiếp nhận văn hóa của khách du lịch     |
|                                  | 8. Các di tích lịch sử, văn hóa của địa phương bị thay đổi so với dạng nguyên thủy               |
| <b>Môi trường</b>                | 1. Có nhiều danh lam, thắng cảnh tự nhiên nên hấp dẫn du khách                                   |
|                                  | 2. Phát triển du lịch vẫn duy trì được tính đa dạng của tự nhiên                                 |
|                                  | 3. Phát triển du lịch vùng không sử dụng quá mức tài nguyên và chất thải                         |
|                                  | 4. Phát triển du lịch vẫn bảo tồn và sử dụng bền vững tài nguyên thiên nhiên                     |
|                                  | 5. Phát triển du lịch của vùng có tầm nhìn dài hạn về bảo vệ môi trường                          |
|                                  | 6. Môi trường nước và không khí đảm bảo sự yên tâm cho du khách                                  |
| <b>Cơ sở vật chất – kỹ thuật</b> | 1. Hệ thống giao thông của vùng thuận tiện cho phát triển du lịch                                |
|                                  | 2. Hệ thống cung phân phối điện và cung cấp nước của vùng đầy đủ                                 |
|                                  | 3. Hệ thống vệ sinh của vùng đáp ứng nhu cầu của du khách  |
|                                  | 4. Hệ thống cơ sở lưu trú của vùng đáp ứng nhu cầu của du khách                                  |

|  |   |
|--|---|
|  | 5. Các cơ sở vui chơi, giải trí và thư giãn đa dạng, phong phú  |
|  | 6. Hệ thống các nhà hàng ăn uống đáp ứng nhu cầu của du khách   |
|  | 7. Phương tiện vận chuyển du khách đa dạng, dễ tiếp cận   |
|  | 8. Hệ thống thông tin liên lạc của vùng đáp ứng nhu cầu của du khách  |
|  | 9. Hệ thống chăm sóc sức khỏe tốt   |
| <b>Thể chế &amp; Chính sách</b>          | 1. Nhà nước luôn có chủ trương, đường lối và chính sách đúng đắn, rõ ràng và minh bạch trong phát triển du lịch |
|  | 2. Quản lý nhà nước về du lịch luôn hướng tới mục tiêu phát triển du lịch bền vững                              |
|  | 3. Nhà nước có chính sách cho mọi thành phần kinh tế tham gia phát triển du lịch                                |
|  | 4. Người dân được tham gia giám sát các hoạt động du lịch tại địa phương  |
|  | 5. Sự phối hợp giữa chính quyền địa phương và người dân trong việc tổ chức các hoạt động du lịch                |
|  | 6. Chính quyền địa phương luôn khuyến khích người dân phát triển du lịch theo hướng bền vững                    |
| <b>An ninh &amp; An toàn</b>             | 1. Từ khi có hoạt động du lịch, tệ nạn xã hội có xu hướng tăng  |
|  | 2. Tình hình an ninh xã hội ổn định và an toàn tuyệt đối  |
|  | 3. An toàn vệ sinh thực phẩm  |
|  | 4. Hệ thống và quy định về an toàn của cơ sở kinh doanh du lịch đảm bảo và đúng tiêu chuẩn                      |
|  | 5. Có hệ thống ứng phó cấp cứu, cứu hộ cứu nạn trên không, trên bộ và trên biển                                 |
|  | 6. An ninh, an toàn xã hội tại các điểm đến du lịch   |
| <b>Nhân lực du lịch</b>                  | 1. Nguồn nhân lực du lịch có chuyên môn, kỹ thuật   |
|  | 2. Nguồn nhân lực du lịch có phong cách làm việc chuyên nghiệp  |
|  | 3. Nguồn nhân lực du lịch có kỹ năng giao tiếp tốt  |
|  | 4. Nguồn nhân lực du lịch có năng lực ngoại ngữ   |
|  | 5. Nguồn nhân lực du lịch được đào tạo nâng cao   |
| <b>Cộng đồng &amp; Các bên liên quan</b> | 1. Doanh nghiệp đáp ứng tức thì nhu cầu của du khách  |
|  | 2. Các hoạt động xúc tiến du lịch của doanh nghiệp rất đa dạng  |
|  | 3. Giá cả dịch vụ cung cấp hợp lý   |



|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | 4. Khả năng hiểu và đáp ứng nhu cầu của du khách rất tốt   |
|                         | 5. Các tổ chức cung cấp dịch vụ rất uy tín (đảm bảo về thời gian, số lượng, ...)                 |
|                         | 6. Du khách có thể tiếp cận dịch vụ du lịch thuận tiện   |
|                         | 7. Khách du lịch sẵn sàng trở lại địa phương du lịch lần tiếp theo                               |
|                         | 8. Cộng đồng dân cư địa phương hài lòng với sự phát triển du lịch mang lại                       |
| <b>Biến đổi khí hậu</b> | 1. Biến đổi khí hậu làm ảnh hưởng đến tài nguyên du lịch tự nhiên và tài nguyên du lịch nhân văn |
|                         | 2. Biến đổi khí hậu tác động tiêu cực đến cơ sở hạ tầng kỹ thuật du lịch                         |
|                         | 3. Biến đổi khí hậu làm ảnh hưởng đến sự phát triển các loại hình, sản phẩm du lịch              |
|                         | 4. Biến đổi khí hậu làm ảnh hưởng đến các đơn vị cung ứng hoạt động du lịch                      |
|                         | 5. Biến đổi khí hậu làm ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng của du khách                             |
|                         | 6. Biến đổi khí hậu làm ảnh hưởng đến nghề nghiệp và sinh kế của cộng đồng dân cư địa phương     |

*Nguồn: Tổng hợp và đề xuất của tác giả*

Bảng câu hỏi được thiết kế riêng cho từng đối tượng để thu thập số liệu sơ cấp theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện ở các doanh nghiệp du lịch vùng ĐBSCL trong khoảng thời gian từ tháng 09/2019 đến 12/2019. Cụ thể, tác giả tiến hành khảo sát 128 du khách đã đi du lịch vùng ĐBSCL, 236 người dân và 15 cán bộ du lịch của địa phương để thực hiện trong nghiên cứu.

#### *4.1.10. Nhóm yếu tố phát triển du lịch bền vững*

Phát triển du lịch bền vững là hoạt động khai thác có quản lý các giá trị tự nhiên và nhân văn nhằm thỏa mãn các nhu cầu đa dạng của khách du lịch, có quan tâm đến các lợi ích kinh tế dài hạn trong khi vẫn đảm bảo sự đóng góp cho bảo tồn và tôn tạo các nguồn tài nguyên, duy trì được sự toàn vẹn về văn hóa để phát triển hoạt động du lịch trong tương lai; cho công tác bảo vệ môi trường và góp phần nâng cao mức sống của cộng đồng địa phương.

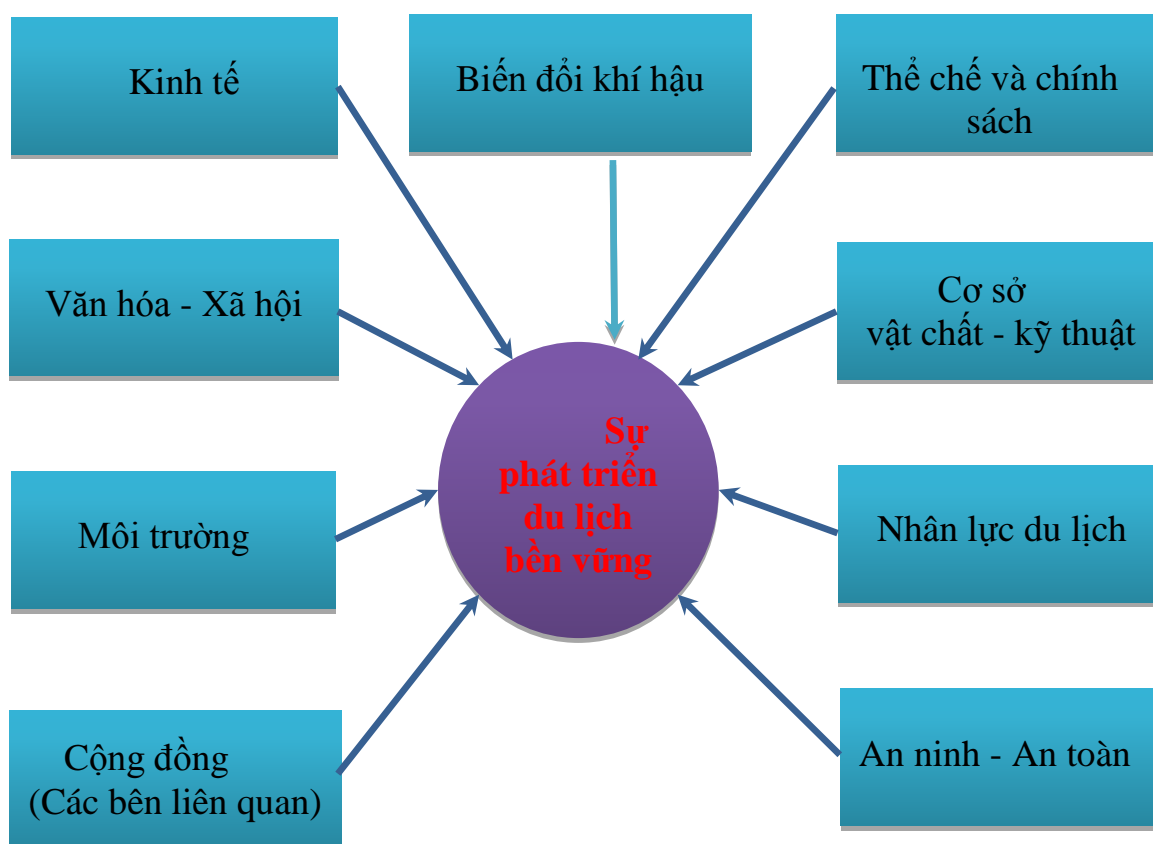
Để định lượng các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, tác giả dựa trên định nghĩa sự phát triển du lịch bền vững. Ngoài ra các biến độc lập là các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch, tác giả lược khảo và tổng kết một số mô hình nghiên cứu trước có liên quan như: T. Fateme và H. Elahe (2010), P. Parvaneh (2013), Muhammad và cộng sự (2016), Khadaroo và Boopen (2007), Yang và cộng sự (2016), Beioley (1995), Ngô Long (2014), Vũ Văn Đông và cộng sự (2020)... để đưa vào mô hình nghiên cứu đề xuất.

**Bảng 2. Thang đo phát triển du lịch bền vững**

| Ký hiệu | Các phát biểu  |
|---------|--|
| SĐT_1   | Tỷ trọng ngành du lịch trong GDP luôn tăng trưởng                |
| SĐT_2   | Số lượt du khách đến vùng tăng hằng năm                          |
| SĐT_3   | Có nhiều dự án đầu tư vào ngành du lịch trong vùng               |
| SĐT_4   | Sự phát triển của ngành du lịch thông qua số điểm du lịch        |
| SĐT_5   | Hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật du lịch trong vùng đã phát triển |

**4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

Trên cơ sở tham khảo các nghiên cứu trên, cùng với sự khảo sát thực tế về hoạt động du lịch vùng ĐBSCL, nghiên cứu sinh bước đầu đặt ra giả thuyết có 9 nhóm yếu tố tác động đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, bao gồm: (1) Kinh tế, (2) Văn hóa – Xã hội, (3) Môi trường, (4) Cơ sở hạ tầng kỹ thuật, (5) Thể chế và chính sách, (6) An ninh và an toàn, (7) Nhân lực du lịch, (8) Cộng đồng các bên liên quan và (9) Biến đổi khí hậu. Mô hình nghiên cứu đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành du lịch được ứng viên dự định nghiên cứu được thể hiện ở Hình 1.



**Hình 9. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

Nghiên cứu sinh dự kiến sẽ xác định và đo lường tác động của các nhân tố đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL bằng phương pháp hồi quy đa biến.

Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL được tác giả dự kiến:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

Trong đó:

$Y_i$  : biến phụ thuộc

$X_{ki}$ : các biến độc lập

$\beta_0$  : hằng số

$\beta_{ki}$  : các hệ số hồi quy

$\varepsilon_i$  : thành phần ngẫu nhiên hay yếu tố nhiễu

Biến phụ thuộc: là các nhân tố “phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL”

Biến độc lập: là các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL.

## 5. Kết luận

Nghiên cứu này thực hiện đánh giá phát triển du lịch bền vững của du lịch vùng ĐBSCL. Mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, sau khi lược khảo các tài liệu liên quan đến phát triển du lịch bền vững, tác giả đã sử dụng phương pháp định tính là hỏi ý kiến các chuyên gia về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững và các thang đo phù hợp cho các yếu tố trên. Kết quả nghiên cứu đã đưa mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 9 nhóm yếu tố: (1) Kinh tế, (2) Văn hóa - Xã hội, (3) Môi trường, (4) Cơ sở hạ tầng kỹ thuật, (5) Thể chế và Chính sách, (6) An ninh và An toàn xã hội, (7) Nhân lực du lịch, (8) Cộng đồng các bên liên quan, và (9) Biến đổi khí hậu.

Dựa vào mô hình nghiên cứu đề xuất, tác giả đưa ra một số kiến nghị sau để phát triển du lịch bền vững vùng ĐBSCL, các nhà hoạch định chính sách phải đảm bảo sự phát triển hài hòa, đồng bộ cả 9 nhóm yếu tố trên: phát triển du lịch phải mang lại lợi ích cho kinh tế địa phương; phải đảm bảo bảo vệ môi trường; đảm bảo các vấn đề về văn hóa, xã hội;...

## Tài liệu tham khảo

1. Beioley S. (1995), "Green tourism: Soft or sustainable?", *Tạp chí Insights*, Số B-75-B-89.

2. Casinelli Stacy, Chad Pierskalla, Jinyang Deng và David Smaldone (2021), *The Role of Urban Forests in Sustainable Tourism Development: A Case Study of Savannah, GA.*

3. Cottrell Stuart P, Jerry J Vaske, Fujun Shen và Paul Ritter (2007), "Resident perceptions of sustainable tourism in Chongdugou", China, *Tạp chí Society and Natural Resources*, Số 20 (6), tr. 511-525.

4. Choi Hwan-Suk và Ercan Sirakaya-Turk (2005), "Measuring Residents' Attitude toward Sustainable Tourism: Development of Sustainable Tourism Attitude Scale", *Tạp chí Journal of Travel Research*, Số 43, tr. 380-394.

5. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

6. Inskeep Edward (1991), *Tourism Planning: An Integrated and Sustainable Development Approach*, Nxb Wiley, Van Nostrand Reinhold.

7. Islam Md. Shafiqul (2015), "Study on factors influencing tourism: Way forward for sustainable tourism in Bangladesh", *Tạp chí Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, Số 6, tr. 1-13.

8. Khadaroo Jameel và Seetanah Boopen (2007), "Transport infrastructure and tourism development", *Tạp chí Annals of Tourism Research*, Số 34 (4), tr. 1021-1032.

9. Lê Thị Tô Quyên, Lý Mỹ Tiên, Đào Ngọc Cảnh và Nguyễn Trọng Nhân (2018), "Những nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển du lịch bền vững tại quần đảo Nam Du, tỉnh Kiên Giang", *Tạp chí An Giang University Journal of Science*, Số Vol. 20 (2), tr. 97-109.

10. Liu Zhenhua (2003), "Sustainable Tourism Development: A Critique", *Tạp chí Journal of Sustainable Tourism - J SUSTAIN TOUR*, Số 11, tr. 459-475.

11. Lu Jiaying, Kam Hung, Lili Wang, Michael A Schuett và Liang Hu (2016), "Do perceptions of time affect outbound-travel motivations and intention? An investigation among Chinese seniors", *Tạp chí Tourism management*, Số 53, tr. 1-12.

12. Mai Anh Vũ, Nguyen Thi Kim Chi, Thanh Nga Nguyen Thi và Truong Le (2020), "Factors influencing on tourism sustainable development in Vietnam", *Tạp chí Management Science Letters*, Số 10, tr. 1737-1742.

13. Mayaka Melphon Angwenyi và Haushila Prasad (2012), "Tourism in Kenya: An analysis of strategic issues and challenges", *Tạp chí Tourism Management Perspectives*, tr. 48-56.

14. Milutin Mrkša và Tamara Gajić (2014), Opportunities for Sustainable Development of Rural Tourism in The Municipality of VBRAS, *Tạp chí Economics of Agriculture*, Số EP 2014 (61) (1), tr. 163 - 175.

15. Muhammad Faiz Yusup, Agnes Kanyan, Jati Kasuma, Hazami Kamaruddin và Johanna Adlin (2016), Determinants of factors and the growth of tourism industry in

Langkawi Island, *Tạp chí Journal of Scientific Research and Development*, Số 3 (2), tr. 13 - 20.

16. Muhanna Emaad (2006), Sustainable tourism development and environmental management for developing countries, *Tạp chí Problems and Perspectives in Management*, Số 4 (2), tr. 14-30.

17. Ngô Long (2014), "Các nhân tố ảnh hưởng tới sự phát triển của ngành du lịch tỉnh Quảng Ninh" Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Đại học Thái Nguyên.

18. Nguyễn Thị Quỳnh Trang, Đồng Xuân Đám và Hoàng Thị Thu Hương (2015), The role of tourism destination's stakeholders in reducing negative impacts of tourism development on environment.

19. P. Parvaneh (2013), Identify and rank barriers to tourism development, *Tạp chí Research Journal of Environmental and Earth Sciences*, Số 5 (7), tr. 350-358.

20. Polnyotee Maythawin (2014), The survey of factors influencing sustainable tourism at patong beach, Phuket Island, Thailand, *Tạp chí Mediterranean Journal of Social Sciences*, Số 5, tr. 650-655.

21. Prideaux Bruce (2013a), *An investigation into factors that may affect the long term environmental and economic sustainability of tourism in Northern Australia*, Nxb James Cook University, The Cairns Institute.

22. Prideaux Bruce (2013b), *An investigation into factors that may affect the long term environmental and economic sustainability of tourism in northern Australia*, Nxb School of Business, James Cook University.

23. PS Ajesh Kumar, Dr. S.Resia Beegam và Suji Mathew (2012), "Role of Information technology in Kerala Tourism Industry", *Tạp chí University of Kerala*.

24. Quốc hội khóa 14 (2017), *Luật Du lịch*, Hà Nội.

25. Sunlu Ugur (2003), "Environmental impacts of tourism", *Tạp chí Local resources and global trades: Environments and agriculture in the Mediterranean region*, tr. 263-270.

26. T. Fateme và H. Elahe (2010), Factors Affecting the Development of Tourism Industry in Iran, *Tạp chí European Journal of Social Sciences*, Số 1 (12), tr. 1 - 11.

27. Tavallae Simin, Ali Asadi, Hamid Abya và Mohsen Ebrahimi (2014), Tourism planning: an integrated and sustainable development approach, *Tạp chí Management Science Letters*, Số 4, tr. 2495-2502.

28. Tosun Cevat (1999), Limits to community participation in the tourism development process in developing countries, *Tạp chí Tourism management*, Số 21 (2000), tr. 613 - 633.

29. Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (2012), *Bộ công cụ Hướng dẫn giảm nghèo thông qua du lịch*, Nxb ISBN 798 - 604 - 0469 - 6, Hà Nội.

30. Thitthongkam Thavorn và John Walsh (2011), An Analysis of Factors Influencing the Competitiveness of the Thai Tourism Industry, *Tạp chí Proceedings of the International Conference on Business and Economics Research*, Số 1, tr. 138-141.

31. Vodenska Maria (2020), Factors for (Un) Sustainable Tourism Development, *Tạp chí Central European Journal of Geography and Sustainable Development*, Số 2 (1), tr. 16-29.

32. Vũ Văn Đông, Trần Nhã Ghi, Nguyễn Thị Thu Hiền và Nguyễn Văn Công (2020), "Factors Affecting Sustainable Tourism Development in Ba Ria-Vung Tau, Vietnam", *Tạp chí The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Số 7, tr. 561-572.

33. WCED (1987), "Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future", *Tạp chí UN Documents: Gathering a Body of Global Agreements*, tr.8.

34. Yang Jun, Yuting Ge, Quansheng Ge, Jianchao Xi và Xueming Li (2016), "Determinants of island tourism development: the example of Dachangshan Island", *Tạp chí Tourism management*, Số 55, tr. 261-271.

# NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN VIỆC SỬ DỤNG THUỐC LÁ ĐIỆN TỬ CỦA SINH VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

*TS. Nguyễn Thị Hồng Minh, Lâm Quang Đức,  
Phạm Ngân Hà, Trần Thu Hiền, Vương Diệu Linh, Bùi Yến Nhi\**

## **Tóm tắt:**

*Mục đích chính của nghiên cứu này là đánh giá được thực trạng, xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến việc sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nghiên cứu dựa trên dữ liệu khảo sát đối với hơn hai trăm sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nghiên cứu cho thấy thái độ, nhận thức của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm mà thuốc lá đem lại cho người sử dụng là nhân tố có vai trò quan trọng nhất. Trên cơ sở kết quả phân tích và kiểm định dữ liệu điều tra, nghiên cứu đưa ra những kết luận, đề xuất giải pháp cho các cơ quan có liên quan nhằm hạn chế việc sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và người dân cả nước nói chung trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** Thuốc lá điện tử, sinh viên Hà Nội, ý định sử dụng.

## **1. Đặt vấn đề**

Tuy mới xuất hiện trên thị trường Việt Nam cách đây không lâu nhưng thuốc lá điện tử nhanh chóng được nhìn nhận như một mối nguy hại mới có thể sánh ngang với thuốc lá truyền thống thông thường bởi độ phổ biến trong giới trẻ. Theo thống kê vào năm 2019, có đến 2,6% học sinh Việt Nam sử dụng các sản phẩm thuốc lá điện tử, đây là con số đáng lo ngại vì các em vẫn còn đang ở lứa tuổi rất trẻ, thể hệ tương lai của đất nước. Ở lứa tuổi sinh viên, con số này còn tăng nhanh hơn nữa. Thuốc lá điện tử được quảng cáo là không gây hại, thậm chí còn có thể cai nghiện thuốc lá truyền thống, nhưng thực tế đây lại là tác nhân gây nghiện cho giới trẻ, lôi kéo các thế hệ tương lai nghiện nicotin và sẽ dần chuyển sang sử dụng hẳn thuốc lá.

Nhận thấy được mức độ quan trọng của vấn đề, đồng thời xuất phát từ thực tế chưa có nhiều nghiên cứu được triển khai về thuốc lá điện tử ở Việt Nam, nhóm nghiên cứu quyết định lựa chọn đề tài “Những nhân tố tác động đến sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội” nhằm nghiên cứu những nhân tố tác động đến ý định sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên, từ đó đề xuất một số kiến nghị giúp giảm thiểu tình trạng sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên hiện nay.

## **2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết**

---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

## ***2.1. Khái niệm, phân loại và tác hại của thuốc lá điện tử***

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về thuốc lá điện tử, trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sử dụng khái niệm: “Thuốc lá điện tử là loại được mô phỏng hình dạng và chức năng của thuốc lá thông thường. Nhưng khác với thuốc lá thường, thuốc lá điện tử không tạo khói mà tạo ra luồng hơi có mùi vị và cảm giác giống thuốc lá thật. Do không tạo khói khi hút, thuốc lá điện tử được các nhà sản xuất quảng cáo trên thị trường với khả năng loại bỏ các chất độc và mùi khó chịu chứa trong thuốc lá truyền thống” (Andy McEwen and Hayden Mcrobbie, 2014).

Hiện có rất nhiều cách để phân loại thuốc lá điện tử khác nhau, theo nghiên cứu Trung tâm kiểm soát và phòng ngừa dịch bệnh CDC (2019), thuốc lá điện tử được chia thành 4 loại: Thuốc lá điện tử dùng một lần; Thuốc lá điện tử có đồ sẵn hoặc Hộp mực có thể nạp lại; Tanks hoặc Mod; Pod Mods.

Thuốc lá điện tử có tác hại đến sức khỏe con người. Theo Trung tâm kiểm soát và phòng ngừa dịch bệnh (2020), thuốc lá điện tử có tác hại làm tăng nguy cơ mắc các vấn đề sức khỏe hết sức nghiêm trọng. Hầu hết thuốc lá điện tử đều chứa nicotine- chất gây nghiện trong thuốc lá thông thường, xì gà và các sản phẩm thuốc lá khác. Một nghiên cứu gần đây của CDC cho thấy 99% thuốc lá điện tử được bán tại các địa điểm được đánh giá ở Hoa Kỳ có chứa nicotine.

Thuốc lá điện tử còn có tác hại về mặt xã hội, môi trường. Thuốc lá điện tử hiện nay nhằm vào đối tượng giới trẻ. Thông qua tạo dựng hình ảnh sử dụng thuốc lá điện tử tạo nên phong cách, sự thời thượng, xu hướng, mua bán dễ dàng qua internet..., thuốc lá điện tử đã dần tiếp cận dễ dàng và gây ra các ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, thậm chí môi trường xung quanh. Nhiều nghiên cứu cho rằng chất thải của thuốc lá điện tử gây ra nhiều vấn đề nghiêm trọng cho môi trường, nổi bật là: (1) Tăng lượng chất thải nhựa dùng một lần; (2) Tăng chất thải công nghệ từ các bộ phận của thuốc lá điện tử, bao gồm pin lithium-ion; (3) Tăng lượng nicotine trong thuốc lá ra ngoài môi trường.

## ***2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên***

Sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên là việc sinh viên các trường đại học, cao đẳng sử dụng thiết bị chạy bằng pin mà trong thiết bị đó có chất đốt, còn gọi là tinh dầu hút, được đốt nóng bên trong thiết bị tạo thành luồng hơi như thuốc lá truyền thống để người sử dụng hít vào trong cơ thể. Việc sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố.

### ***a. Đặc điểm kinh tế - xã hội***

- Độ tuổi: Thanh niên là độ tuổi dễ tiếp xúc với thuốc lá điện tử nhiều nhất, do môi trường học tập sinh hoạt của sinh viên dựa vào những bạn đồng trang lứa đang ở độ tuổi phát triển về mặt tâm sinh lý dẫn tới những ý muốn thử thách bản thân với



những điều mới mẻ sẽ kích thích họ tiếp xúc với thuốc lá điện tử nhiều hơn độ tuổi trưởng thành.

- Giới tính: Nam giới là đối tượng chiếm phần trăm lớn hơn những người hút thuốc lá truyền thống. Do vậy tỉ lệ nam giới chuyển sang hút thuốc lá điện tử để cai thuốc lá truyền thống cũng cao hơn so với nữ giới. Tuy nhiên, trong một vài năm gần đây, tỷ lệ nữ giới hút thuốc lá điện tử có xu hướng tăng do đặc tính của thuốc lá điện tử và gần như không có xu hướng rõ rệt về một giới tính nào đó trong việc sử dụng thuốc lá điện tử.

- Mức sinh hoạt phí trung bình hàng tháng: Theo Suchitra Krishnan-Sarin (Đại học Yale), chi phí thấp của thiết bị của thuốc lá điện tử là một trong hai yếu tố tác động mạnh mẽ tới suy nghĩ sử dụng thuốc lá điện tử trong giới trẻ. Một lần dụng cụ đốt occ có thể sử dụng lâu dài và tùy thuộc vào tần suất hút một lọ tinh dầu có thể sử dụng tới 1,5- 2 tháng, rẻ hơn với việc sử dụng thuốc lá truyền thống nên thuốc lá điện tử sẽ là một sự lựa chọn hợp lý cho mức sinh hoạt của sinh viên.

- Khối ngành theo học: Sinh viên các khối ngành mang thiên hướng nghệ thuật sáng tạo thường có khuynh hướng sử dụng thuốc lá điện tử nhiều hơn so với sinh viên kinh tế, kỹ thuật và sinh viên y dược. Sinh viên y dược sẽ có cái nhìn chuẩn hơn về tác hại của thuốc lá điện tử nên họ thường sử dụng ít hơn, tuy nhiên vẫn có những trường hợp ngoại lệ sử dụng vì tính chất ngành học mang tính căng thẳng nên tìm tới thuốc lá điện tử. Sinh viên khối ngành sáng tạo thường sử dụng thuốc lá điện tử nhiều hơn do cách nhìn nhận thoáng và thoải mái.

#### *b. Đặc điểm môi trường xung quanh*

- Người thân/ Gia đình: Gia đình của sinh viên có nhận biết được việc họ sử dụng thuốc lá điện tử nhưng lại không có biện pháp khuyên ngăn hay giáo dục làm cho các thanh niên này lầm tưởng rằng mình không bị cấm đoán, dẫn tới việc tiếp tục sử dụng thuốc lá điện tử. Hoặc trong gia đình có người sử dụng thuốc lá điện tử hay thuốc lá truyền thống sẽ gây sự tò mò và khao khát thử nghiệm của giới trẻ.

- Môi trường sống (Học tập, vui chơi, làm việc): Việc bắt gặp một người sử dụng thuốc lá điện tử trong các khuôn viên trên sẽ dẫn tới sự tò mò của những bạn trẻ, các bạn có thể bị mời thử bởi những người đang sử dụng thuốc lá điện tử “thử một lần cho biết”, “một lần không nghiện được đâu”... dẫn tới việc có thể đi quá giới hạn và lún sâu hơn vào thuốc lá điện tử.

- Truyền thông của các hãng bán thuốc lá điện tử: 86,3% sinh viên cho biết đã tiếp xúc với nguồn quảng cáo hoặc khuyến mãi sản phẩm thuốc lá tiềm năng (qua kênh trực tuyến hoặc xem phim; hoặc đọc sách báo hoặc tạp chí). Các nhà sản xuất thuốc lá điện tử đã thu hút người trẻ tuổi nói chung và sinh viên nói riêng bằng những hương vị hấp dẫn và giữ khách hàng bằng các sản phẩm có hàm lượng nicotin cao. Với trọng tâm

quảng bá là loại thuốc lá thay thế, cai nghiện thuốc lá truyền thống nên khiến không ít người, nhất là giới trẻ lầm tưởng hút thuốc lá điện tử là an toàn, không gây nghiện, nhiều người sử dụng thuốc lá điện tử để tự giải phóng mình khỏi thói quen hút thuốc truyền thống.

*c. Nhận thức, thái độ của cá nhân về các vấn đề xã hội*

- Nhận thức về ảnh hưởng của khói thuốc lá điện tử: Sinh viên gần như không quan tâm nhiều hoặc không nhận thức được hết các khía cạnh của quyền được sống, làm việc trong môi trường không có khói thuốc lá hay đặc biệt là thuốc lá điện tử.

- Nhận thức về tác hại của Nicotine: Khi nhắc đến tác hại của khói thuốc lá, mọi người thường nghĩ đến các bệnh về các bệnh về phổi mà ít biết rằng nicotine và các chất có trong thuốc lá là nguyên nhân dẫn đến mắc bệnh và tử vong do các bệnh lý về tim mạch, đặc biệt là tăng huyết áp, xơ vữa động mạch và nhồi máu cơ tim.

- Nhận thức về các loại sản phẩm chưa được cấp phép lưu hành tại Việt Nam: Đa số thanh thiếu niên thường không quan tâm đến việc các sản phẩm họ dùng được cấp phép kinh doanh hay là được phép lưu hành, thường chỉ mua theo nhu cầu và phù hợp với túi tiền, theo trào lưu. Các trang cộng đồng tạo ra cho “dân chơi vape” cũng thu hút từ vài ngàn cho tới vài chục ngàn chia sẻ những tin tức, trao đổi mua bán về thuốc lá điện tử, gồm thiết bị, mùi, giá cả, hàm lượng nicotine... Tuy nhiên, có rất ít thông tin rõ ràng, thỏa đáng về nguồn gốc của tinh dầu và các thành phần quan trọng chứa trong đó có tác động trực tiếp đến sức khỏe người dùng.

*d. Đặc điểm mà hàng hóa mang lại cho người sử dụng*

- Thay thế thuốc lá truyền thống: Thuốc lá điện tử là một vật dụng thay thế thuốc lá truyền thống. Hiện nay, thuốc lá điện tử là mặt hàng được giới trẻ đặc biệt ưa chuộng. Đa số mọi người đều lầm tưởng rằng thuốc lá điện tử ít gây hại cho sức khỏe và có thể giúp cai thuốc lá. Thuốc lá điện tử từng được kỳ vọng sẽ giúp cai được thuốc lá và giảm các tác hại, tuy nhiên thuốc lá điện tử vẫn có chứa nicotine, cũng gây phụ thuộc và đang gây nghiện cho ngày càng nhiều người trẻ.

- Đáp ứng nhu cầu về mặt tâm lý: các sản phẩm thuốc lá điện tử được chế tạo đa dạng từ màu sắc đến hình dạng, thiết kế ấn tượng, kết hợp nhiều tính năng sử dụng tiện lợi để hấp dẫn giới trẻ. Với thiết kế có vẻ sành điệu, đa dạng về hương vị kèm theo những lời quảng cáo về tính tiện lợi, giảm hại, an toàn..., thuốc lá thế hệ mới thu hút sự quan tâm và sử dụng của giới trẻ như một trào lưu có tính thời thượng.

- Đáp ứng nhu cầu về mặt vật chất: giá cả của các sản phẩm thuốc lá điện tử cũng hợp túi tiền của sinh viên hoặc khi họ bỏ tiền ra để mua một sản phẩm thuốc lá điện tử họ thấy số tiền đó phù hợp, xứng đáng với giá trị họ nhận lại được từ sản phẩm đó.

**3. Mô hình và phương pháp nghiên cứu**

Căn cứ vào phân tích tổng quan, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả xác định

việc sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội theo lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB).

Mô hình nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội” được xây dựng dựa vào tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước về việc sử dụng thuốc lá điện tử, trong đó dựa vào mô hình gốc “Ảnh hưởng của xã hội đến việc sử dụng thuốc lá, thuốc lá điện tử, shisha của sinh viên đại học” (Melody Noland và cộng sự, 2016). Nhóm nghiên cứu đưa ra 4 nhóm nhân tố ảnh hưởng chính là: Đặc điểm kinh tế- xã hội; Đặc điểm môi trường xung quanh; Nhận thức, thái độ của cá nhân về các vấn đề xã hội; Đặc điểm mà hàng hóa mang lại cho người sử dụng.

Nhóm nghiên cứu sử dụng bảng hỏi để khảo sát trực tiếp sinh viên trên địa bàn thành phố Hà Nội về việc sử dụng thuốc lá điện tử để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến việc sử dụng sản phẩm này, bao gồm thông tin về đặc điểm cá nhân của sinh viên sử dụng thuốc lá điện tử; các yếu tố môi trường xung quanh; thái độ, nhận thức của sinh viên về tác hại của thuốc lá điện tử. Sau đó, bằng những thông tin thu thập được, sử dụng mô hình hồi quy Tobin để xác định việc sử dụng và đưa ra kết luận.

Để đảm bảo tính tin cậy của nghiên cứu, cỡ mẫu tối thiểu là 200 đạt mức khá theo quy tắc của Comrey & Lee (1992) cho các nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố. Tác giả phát đi 350 phiếu điều tra và thu về được 208 phiếu hợp lệ, tỷ lệ hồi đáp đạt 59,4%.

## 4. Kết quả phân tích và thảo luận

### 4.1. Kiểm định độ tin cậy với thang đo Cronbach Alpha

**Bảng 1: Đánh giá bằng kiểm định thang đo Cronbach Alpha**

| Thang đo  | Hệ số Cronbach's Alpha | Biến bị loại bỏ |
|---|------------------------|-----------------|
| 1. Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm môi trường xung quanh mang lại DDML                 | 0,866                  | 0               |
| 2. Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến các vấn đề xã hội  | 0,835                  | 0               |
| 3. Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm mà thuốc lá điện tử mang lại cho người sử dụng DDML | 0,893                  | 0               |

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu.*

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach Alpha, cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến ý định sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên tại Hà Nội đều có hệ số tin cậy lớn hơn mức yêu cầu là 0,6. Trong đó, hệ số Cronbach Alpha của 3 nhân tố chính là: Đặc điểm môi trường xung quanh: 0,866; Đặc điểm nhận thức về tác hại:

0,835; và Đặc điểm mà thuộc lá điện tử mang lại cho người sử dụng: 0,893. Xét hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều đạt yêu cầu  $> 0.3$ , do đó, không có biến quan sát nào bị loại và thang đo phù hợp sử dụng cho phân tích EFA tiếp theo.

#### 4.3. Phân tích yếu tố khám phá EFA của biến độc lập

**Bảng 2: Kiểm định tính thích hợp của EFA**

| Thang đo | Hệ số EFA |         | Số biến quan sát |         | Biến bị loại bỏ |
|----------|-----------|---------|------------------|---------|-----------------|
|          | Lần đầu   | Lần hai | Lần đầu          | Lần hai |                 |
| KMO      | 0.899     | 0.844   | 16               | 15      | DDML5           |
| Sig      | 0.000     | 0.000   |                  |         |                 |

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu.*

Kết quả  $KMO = 0,898$  thỏa mãn điều kiện  $0,5 < KMO < 1$ , như vậy phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Tuy nhiên, loại biến DDML5 do biến này tải lên ở cả 2 nhân tố. Do đó phải chạy phân tích EFA lần 2.

Kết quả phân tích EFA lần 2 có  $KMO = 0,884 > 0,5$  nên phân tích nhân tố là phù hợp. Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 (sig.  $< 0,05$ ) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

**Bảng 3: Ma trận xoay và tổng phương sai trích**

| Biến quan sát                  | Yếu tố       |              |   |
|--------------------------------|--------------|--------------|---|
|                                | 1            | 2            | 3 |
| DDML1 = .819                   | DDMT1 = .779 | VDXH1 = .851 |   |
| DDML2 = .812                   | DDMT4 = .763 | VDXH3 = .843 |   |
| DDML3 = .797                   | DDMT5 = .751 | VDXH2 = .825 |   |
| DDML7 = .788                   | DDMT2 = .743 |              |   |
| DDML4 = .786                   | DDMT3 = .741 |              |   |
| DDML6 = .786                   | DDMT6 = .736 |              |   |
| Bartlett's sig = 0.000         |              |              |   |
| Tổng phương sai trích: 65,620% |              |              |   |
| Eigenvalue: 1,614              |              |              |   |

Trong bảng trên là kết quả phân tích các biến độc lập. Kết quả sau khi chạy phân tích EFA lần 2 khi đã loại bỏ biến DDML5 cho thấy từ 15 biến quan sát của các biến độc lập được nhóm thành 3 yếu tố. Eigenvalues = 1,614  $> 1$  tại nhân tố thứ 3, như vậy 3 nhân tố rút trích được từ EFA có ý nghĩa tóm tắt thông tin các biến quan sát đưa vào tốt nhất.

Tổng phương sai trích: Rotation Sums of Squared Loadings (Cumulative %) = 65,620% > 50 %. Điều này chứng tỏ 65,620% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 3 nhân tố như đã xác định.

#### 4.3. Phân tích tương quan

Để kiểm tra mối quan hệ tương quan giữa biến phụ thuộc “Ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai” với các biến độc lập đã nghiên cứu ở trên. Ở đây nghiên cứu sử dụng tương quan Pearson (Pearson correlation coefficient).

**Bảng 4: Kết quả kiểm định tương quan Pearson**

| Các biến độc lập   | Ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai (FUR) | Sig   |
|--|---|-------|
| Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm môi trường xung quanh (DDMT)                          | 0.578**   | 0.000 |
| Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến các tác hại của nó (VDXH)                                      | -0.469**  | 0.000 |
| Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm mà thuốc lá điện tử mang lại cho người sử dụng (DDML) | 0.751**   | 0.000 |

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu*

Kết quả cho thấy tất cả các giá trị giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập đều nhỏ hơn 0,05. Như vậy các biến độc lập đều có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc.

Trong đó các biến DDMT và DDML là tương quan dương và là tương quan mạnh với các giá trị đều lớn hơn 0,50, khi các yếu tố trong biến này tăng thì Ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai (FUR) cũng tăng. Ngược lại với biến VDXH là tương quan âm và là tương quan trung bình.

#### 4.4. Kết quả hồi quy

##### 4.4.1. Kiểm định độ phù hợp và tự tương quan của mô hình.

Để đánh giá độ phù hợp của mô hình mà không bị thổi phồng quá mức, ta dùng giá trị  $R^2$  hiệu chỉnh (Adjusted R Square).

**Bảng 5: Hệ số xác định và hệ số xác định hiệu chỉnh của mô hình**

| R                  | $R^2$ | $R^2$ hiệu chỉnh | Độ lệch chuẩn của ước lượng | Durbin-Watson |
|--------------------|-------|------------------|-----------------------------|---------------|
| 0.825 <sup>a</sup> | 0.681 | 0.677            | 0.443                       | 1.806         |

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu.*

Kết quả cho ra  $R^2$  hiệu chỉnh là  $0,677 = 67,7\% > 50\%$ , vì vậy ta có thể kết luận đây là một mô hình tốt. Các biến độc lập giải thích tới 67,7% sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Kiểm định F cho ra P-value =  $0,00 < 0,05$ , như vậy có thể nói mô hình hồi quy có ý nghĩa, có thể sử dụng được.

- Kiểm định Durbin – Watson (Kiểm định tự tương quan)

Với mức ý nghĩa  $2\alpha$ , số quan sát  $n = 208$  và số biến độc lập  $k' = 3$ , ta có  $d_U = 1,643$  và  $d_L = 1,704$  ( $n=200$ ) 738 799

DW của mô hình là 1,806, nằm trong khoảng  $d_U$  và  $4 - d_U$ , vậy mô hình nghiên cứu không xảy ra hiện tượng tự tương quan.

#### 4.4.2. Mô hình hồi quy

|                     | Chưa chuẩn hóa |               | Chuẩn hóa | t      | Sig.  | VIF   |
|---------------------|----------------|---------------|-----------|--------|-------|-------|
|                     | B              | Độ lệch chuẩn | Beta      |        |       |       |
| (Constant)          | 1.111          | 0.266         |           | 4.173  | 0.000 |       |
| DDMT                | 0.317          | 0.047         | 0.295     | 6.720  | 0.000 | 1.231 |
| DDML                | 0.528          | 0.042         | 0.564     | 12.505 | 0.000 | 1.303 |
| VDXH                | -0.194         | 0.045         | -0.186    | -4.332 | 0.000 | 1.174 |
| Biến phụ thuộc: FUR |                |               |           |        |       |       |

**Bảng 6: Kết quả hồi quy mô hình**

*Nguồn: Nhóm nghiên cứu.*

Mô hình hồi quy:

$$FUR = 1,111 + 0,317.DDMT + 0,528.DDML - 0,194.VDXH$$

(Se)
(0.047)
(0.042)
(0.045)

Từ kết quả nghiên cứu, ta thấy tất cả các biến đều có sự tác động lên biến phụ thuộc do sig kiểm định t của từng biến độc lập đều nhỏ hơn 0,05. Đồng thời có thể rút ra kết luận: nhân tố DDML là nhân tố có vai trò quan trọng nhất với hệ số  $\beta$  chuẩn hóa trong mô hình hồi quy là 0,564 và giá trị Sig. = 0,000 phản ánh sự ảnh hưởng của nhân tố này là 56,4% tới ý định sử dụng TLĐT. Thực tế có thể rõ ràng thấy các tiện lợi mà TLĐT mang lại có ảnh hưởng rất lớn đến ý định sử dụng trong tương lai của sinh viên.

Xu hướng tác động:

Nhân tố 1: Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm môi trường xung quanh (DDMT)

Theo kết quả hồi quy, biến DDMT có ý nghĩa và quan hệ cùng chiều với ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai (FUR) của các sinh viên, với hệ số tác động bằng 0,317 và P-value = 0,000 < 0,05. Nghĩa là giá trị biến càng cao, ý định sử dụng TLĐT càng cao. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Nabila Y. AlKandari (2016) khi cho rằng một số yếu tố thúc đẩy sử dụng thuốc lá là việc các thành viên trong gia đình, bạn bè và bạn cùng lớp cũng hút thuốc. Nguyên nhân có thể giải thích là do khi sinh viên tiếp xúc với môi trường mà có quá nhiều người thân sử dụng thuốc lá điện tử. Họ có xu hướng coi việc sử dụng thuốc lá điện tử là một thú vui hiển nhiên, vô hại, bất “trend” mà tất cả mọi người đều cảm thấy bình thường khi sử dụng. Họ chưa nhận thức được sự nguy hiểm và các nguy cơ gây nghiện của thuốc lá điện tử.

Nhân tố 2: Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến đặc điểm mà thuốc lá điện tử mang lại cho người sử dụng (DDML).

Tương tự với biến DDMT, biến DDML cũng có ý nghĩa thống kê và mối quan hệ cùng chiều với ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai (FUR) của các sinh viên, với hệ số tác động bằng 0,528 và P-value = 0,000 < 0,05. Nghĩa là các yếu tố liên quan đến đặc điểm mà thuốc lá điện tử mang lại được đánh giá càng cao thì ý định sử dụng trong tương lai càng cao. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Abbie Luzius và Kristen N.Jozkowski (2019) khi kết luận rằng các lí do mà sinh viên đưa ra khi sử dụng thuốc lá điện tử bao gồm sự tò mò, sự giải trí, hương vị mới mẻ và ngon hơn thuốc lá thông thường, cuối cùng là sử dụng như phương pháp để bỏ/ giảm thiểu việc sử dụng thuốc lá truyền thống. Nguyên nhân có thể do sự tò mò với những sản phẩm mới lạ của giới trẻ, đam mê khám phá những thứ mới, ưa chuộng những hương vị “ngọt”, “thơm” hơn là vị đắng mà thuốc lá thông thường mang lại nên thuốc lá điện tử có thể mang lại hiệu quả giảm căng thẳng, lại không có liều lượng cao như thuốc lá có thể giúp sinh viên cảm thấy thoải mái hơn.

Nhân tố 3: Nhận thức, thái độ của cá nhân về việc sử dụng thuốc lá điện tử liên quan đến các tác hại của nó (VDXH)

Nghiên cứu VDXH cho thấy, nó có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên có quan hệ ngược chiều với ý định sử dụng thuốc lá điện tử trong tương lai (FUR) của các sinh viên, với hệ số tác động bằng - 0,194 và P-value = 0,000 < 0,05. Nghĩa là khi nhận thức về các tác hại của thuốc lá điện tử càng cao thì sinh viên càng có xu hướng không sử dụng. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Melinda Péntzes và các cộng sự (2016) khi kết luận rằng các nhân tố gây cản trở ý định sử dụng thuốc lá điện tử của sinh viên bao gồm nhận thức về nguy cơ hóa chất độc hại, nguy cơ phụ thuộc, gây nghiện của thuốc lá điện tử. Đây là tâm lý chung khi một người nhận thức được tác hại của sản phẩm họ đang sử dụng thì sẽ sinh ra tâm lý e dè và có xu hướng giảm thiểu ý định sử dụng sản phẩm.

## **5. Một số đề xuất**

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm soát các mặt hàng nhập lậu tại thị trường Việt Nam.

Thuốc lá điện tử hiện nay thuộc danh mục hàng chưa được cấp phép lưu hành, là hàng nhập lậu tại thị trường Việt Nam. Nhóm nghiên cứu đề xuất việc các cơ quan quản lý, kiểm tra như Hải quan, Quản lý Thị trường... cần nghiêm túc, tăng cường thu hồi và xử lý các sản phẩm trái với quy định. Tiến hành truy xuất nguồn gốc, giấy tờ đối với các cá nhân, tổ chức sản xuất, mua bán thuốc lá điện tử trên địa bàn thông qua các cửa hàng truyền thống, các gian hàng trên các trang thương mại điện tử, các quảng cáo có trên nền tảng mạng xã hội. Làm tốt được việc kiểm soát đầu vào này, việc sử dụng thuốc lá điện tử sẽ được hạn chế.

- Xây dựng hình thức xử lý nặng với các trường hợp sử dụng thuốc lá điện tử tại nơi công cộng.

Việc đưa ra các hình phạt nặng như phạt tiền, lao động công ích... sẽ có tác động mạnh đến phần lớn sinh viên trên địa bàn thành phố. Sinh viên là nhóm đối tượng chịu nhiều tác động tài chính, việc đưa ra mức phạt tiền cao mang tính răn đe sẽ hạn chế ham muốn sử dụng thuốc lá điện tử tại các nơi công cộng như nhà trường, nơi làm việc, trung tâm thương mại.

- Đề xuất đưa thuốc lá điện tử vào danh mục sản phẩm gây nghiện, có hại cho sức khỏe cấm lưu hành và sử dụng.

Nhà nước nên đưa vấn đề thuốc lá điện tử vào thảo luận, tiến tới sửa đổi, bổ sung trong văn bản pháp luật về phòng, chống ma túy, đưa thuốc lá điện tử vào danh mục mặt hàng cấm lưu hành và sử dụng.

- Tăng cường truyền thông về tác hại của thuốc lá điện tử đối với cộng đồng

Truyền thông nhằm cung cấp kiến thức cần thiết cho người dân về tác hại của thuốc lá điện tử đến sức khỏe của người sử dụng và cộng đồng thông qua các hoạt động, các chương trình như “Ngày phòng chống tác hại của thuốc lá và thuốc lá điện tử”, “Tuần lễ giảm thiểu tác hại của thuốc lá và thuốc lá điện tử”, “Tháng hành động vì một Việt Nam không thuốc lá điện tử. Các trường học, khu phố... thực hiện tuyên truyền, tổ chức chương trình hạn chế việc sử dụng thuốc lá điện tử trong cộng đồng. Lắp đặt các biển cấm, băng rôn, khẩu hiệu về việc sử dụng thuốc lá điện tử tại nơi công cộng, đồng thời truyền thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, báo đài, tạp chí sẽ góp phần hình thành nhận thức đúng đắn về ảnh hưởng của thuốc lá điện tử, từ đó hạn chế được việc sử dụng thuốc lá điện tử trong cộng đồng nói chung và sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội nói riêng.

## **Tài liệu tham khảo**

1. Abbie Luzius & Kristen N. Jozkowski. (2019), “College students’ reasons for using different e-cigarette products: A mixed methods analysis”, *Journal of American College Health*, Volume 68(2020), pp. 832-838.



2. Andy McEwen & Hayden McRobbie (2014) , “Motives for Smoking and Their Correlates in Clients Attending Stop Smoking Treatment Services”, truy cập 14/4/2021 tại [https://www.researchgate.net/publication/5286350\\_Motives\\_for\\_Smoking\\_and\\_Their\\_Correlates\\_in\\_Clients\\_Attending\\_Stop\\_Smoking\\_Treatment\\_Services](https://www.researchgate.net/publication/5286350_Motives_for_Smoking_and_Their_Correlates_in_Clients_Attending_Stop_Smoking_Treatment_Services)
3. Bill Hathaway (2016), “Low cost and desire to quit smoking spur prolonged e-cigarette use among youth”, Yale News, truy cập ngày 14/4/2021 tại <https://news.yale.edu/2016/08/08/low-cost-and-desire-quit-smoking-spur-prolonged-e-cigarette-use-among-youth>
4. Grace Kong, Meghan E Morean, Dana A Cavallo, Deepa R Camenga, Suchitra Krishnan-Sarin (2016), “Reasons for electronic cigarette experimentation and discontinuation among adolescents and young adults”, Oxford Academic, truy cập ngày 14/4/2021 tại <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4674436/>
5. Jennifer P.Alexander, PeytonWilliams, Youn OkLee (2016), “Youth who use e-cigarettes regularly: A qualitative study of behavior, attitudes, and familial norms”, truy cập 14/4/2021 tại <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211335518302699?fbclid=IwAR0U0pFrNUc2pRoB-vEIwY3nCUzMx6BAUp3lA9AXBckDkAkmCe9TdJPGhk>
6. Krysten W Bold, Grace Kong, Dana A Cavallo, Deepa R Camenga, Suchitra Krishnan-Sarin (2016), “Reason for trying e- cigarettes and risk of continued use”, truy cập ngày 14/4/2021 tại <https://pediatrics.aappublications.org/content/138/3/e20160895>
7. Melinda Péntzes, Kristie L. Foley, Péter Balázs & Róbert Urbán (2016), “Intention to Experiment With E-Cigarettes in a Cross-Sectional Survey of Undergraduate University Students in Hungary”, *Substance Use & Misuse* , Volume 51, 2016 - Issue 9, pp.1083 - 1092
8. Melody Noland, Melinda Ickes, Mary Kay Rayens, Karen M Butler, Amanda T Wiggins, Ellen J Hahn, (2016), “Social Influences on Use of Cigarettes, E-Cigarettes, and Hookah by College Students”, *Journal of American College Health* 64(4)
9. Nabila Y. AlKandari (2016), “Motivation for smoking in male college students in Kuwait”, *International Journal of Health Promotion and Education*, Volume 54, pp.217-228
10. Philip Gendall , Janet Hoek, Richard Edwards, Stanton Glantz (2016) , “Effect of Exposure to Smoking in Movies on Young Adult Smoking in New Zealand”, truy cập ngày 14/4/2021 tại <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0148692&fbclid=IwAR318YPykVx6j9MG8y2sUAqcIdQ-NbuRvv4xxMOSKgFbkLcZvo3G6nJBJZY>
11. Trần Nguyễn (2021) 19/01/2021, “Tỷ lệ hút thuốc lá điện tử có xu hướng tăng”, *Báo Nhân Dân điện tử*; truy cập ngày 10/04/2021 tại <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-y-te/ty-le-hut-thuoc-la-dien-tu-co-xu-huong-tang-632275/>

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ SỬ DỤNG VỐN NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC TRONG LĨNH VỰC ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN HÀ ĐÔNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

*ThS. Vũ Phương Ngân\**

## **Tóm tắt:**

*Trong những năm qua, công tác sử dụng vốn ngân sách nhà nước vào đầu tư xây dựng (ĐT XD) tại quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đã có những bước tiến đáng kể. Tuy nhiên, trong vài năm gần đây khối lượng vốn đầu tư được huy động rất hạn hẹp so với nhu cầu vốn thực tế. Mặt khác, tình trạng dàn trải, thất thoát, tham ô, lãng phí trong hoạt động đầu tư xây dựng còn diễn ra khá phổ biến trên phạm vi cả nước, làm cho vốn đầu tư sử dụng đạt hiệu quả thấp. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả nghiên cứu, phân tích, đưa ra các số liệu về tình hình sử dụng vốn ngân sách nhà nước nói chung và tình hình sử dụng vốn ngân sách nhà nước cho hoạt động đầu tư xây dựng nói riêng trên địa bàn quận Hà Đông trong thời gian qua. Từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng vốn ngân sách nhà nước.*

**Từ khóa:** Đầu tư công, Quản lý công, Đầu tư xây dựng, Vốn ngân sách nhà nước; quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

## **1. Đặt vấn đề**

Nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng vốn ngân sách luôn là một đề tài được các nhà khoa học cũng như các nhà quản lý quan tâm. Đặc biệt, đầu tư xây dựng là một hoạt động đầu tư vô cùng quan trọng, tạo ra hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội, là tiền đề cơ bản để thực hiện công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Nguồn vốn nhà nước dành cho đầu tư xây dựng đóng vai trò rất quan trọng và có tính chủ đạo, đã góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế - xã hội, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xóa đói, giảm nghèo, tạo thêm việc làm mới, cải thiện và nâng cao trình độ văn hóa dân trí cũng như đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân...

Hà Đông là một trong mười quận nội thành của thành phố Hà Nội - là trung tâm văn hóa, kinh tế, chính trị của cả nước. Trong những năm qua, công tác đầu tư xây dựng đã đạt được khá nhiều nhiều thành tựu, mang lại những lợi ích to lớn trong công cuộc xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hà Nội nói chung và quận Hà Đông nói riêng. Đặc biệt, việc sử dụng vốn ngân sách nhà nước cho hoạt động này được Quận hết sức tập trung nhằm tránh thất thoát, lãng phí.

---

\* Bộ môn Kinh tế và đầu tư xây dựng - Khoa Quản lý đô thị, Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội

## 2. Nội dung chính

### 2.1. Một số vấn đề chung về quản lý sử dụng vốn ngân sách nhà nước cho đầu tư xây dựng

#### 2.1.1. Một số vấn đề chung về đầu tư xây dựng

Đầu tư là quá trình bỏ vốn để tạo nên cũng như để vận hành một loại tài sản kinh doanh nào đó như nhà xưởng, máy móc và vật tư (thường gọi là đầu tư cho các đối tượng vật chất), cũng như để mua cổ phiếu, trái phiếu hoặc cho vay lấy lãi (thường gọi là đầu tư tài chính), mà ở đây những tài sản đầu tư này có thể sinh lợi dần hoặc thỏa mãn dần một nhu cầu nhất định nào đó cho người bỏ vốn cũng như toàn xã hội trong một thời gian nhất định trong tương lai (thường gọi là vòng đời dự án đầu tư).

Theo Luật Đầu tư “Đầu tư là việc nhà đầu tư bỏ vốn bằng các loại tài sản hữu hình hoặc vô hình để hình thành tài sản tiến hành các hoạt động đầu tư theo quy định của pháp luật”.

Đầu tư xây dựng (ĐT XD) là hoạt động bỏ vốn vào việc xây dựng, mua sắm tài sản cố định trong lĩnh vực sản xuất (nhà xưởng, thiết bị, máy móc...), trong lĩnh vực không sản xuất vật chất (nhà ở, bệnh viện, trường học...) và trong lĩnh vực thuộc cơ sở hạ tầng (cầu đường, bến cảng, sân bay...) bao gồm việc xây dựng các xí nghiệp, công trình mới, khôi phục, cải tạo, mở rộng các xí nghiệp, công trình sẵn có (không kể các chi phí sửa chữa, kể cả sửa chữa lớn các tài sản cố định).

Xuất phát từ những đặc thù riêng của ngành xây dựng, dự án đầu tư xây dựng có những đặc điểm riêng khác với sản phẩm của các ngành sản xuất vật chất khác:

+ Dự án ĐT XD có tính chất cố định, nơi sản xuất gắn liền với nơi tiêu thụ sản phẩm, phụ thuộc trực tiếp vào điều kiện, địa chất, thủy văn, khí hậu...

+ Trong ĐT XD, chu kỳ sản xuất thường dài và chi phí sản xuất thường lớn. Vì vậy, chọn công trình để bỏ vốn thích hợp nhằm giảm mức tối đa thiệt hại do công trình xây dựng dở dang là một thách thức lớn đối với các nhà thầu.

+ Để thực hiện một dự án ĐT XD phải trải qua nhiều giai đoạn, có rất nhiều đơn vị tham gia thực hiện. Trên một công trường, có thể có hàng chục đơn vị làm các công việc khác nhau, nhưng các đơn vị này cùng hoạt động trên một không gian và thời gian, vì vậy trong tổ chức thi công cần phải phối hợp chặt chẽ với nhau bằng các hợp đồng giao nhận thầu xây dựng.

+ Dự án ĐT XD có quy mô lớn, kết cấu phức tạp.

+ Dự án ĐT XD có thời gian sử dụng lâu dài, chất lượng của sản phẩm có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả hoạt động của các ngành khác.

+ Dự án ĐT XD mang tính tổng hợp về kỹ thuật, kinh tế, xã hội, văn hóa nghệ thuật và an ninh quốc phòng.

Ngoài những đặc điểm của dự án ĐTXD nói chung thì dự án ĐTXD từ nguồn vốn ngân sách nhà nước (NSNN) còn có đặc điểm riêng, đó là quyền sở hữu và quyền sử dụng vốn ĐTXD bị tách rời nhau.

Xuất phát từ đặc điểm này mà trong quản lý vốn ĐTXD của NSNN dễ bị thất thoát. Nếu các chủ đầu tư, các Ban quản lý dự án không ngừng nâng cao tinh thần trách nhiệm, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, không đáp ứng yêu cầu quản lý; Nhà nước không tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra bằng những cơ chế chính sách ràng buộc trách nhiệm thì thất thoát lãng phí trong ĐTXD thuộc vốn NSNN là không thể tránh khỏi.

### *2.1.2. Vốn ngân sách nhà nước và hiệu quả sử dụng vốn đầu tư xây dựng*

Vốn đầu tư để thực hiện một dự án đầu tư hay tổng mức đầu tư, là toàn bộ chi phí đầu tư và xây dựng (kể cả vốn sản xuất ban đầu), và là giới hạn chi phí tối đa của dự án được xác định trong quyết định đầu tư và chỉ được điều chỉnh theo quy định của Quy chế quản lý đầu tư và xây dựng.

Các nguồn lực thuộc quyền sở hữu và chi phối toàn diện của Nhà nước được sử dụng cho hoạt động ĐTXD được gọi là VĐT xây dựng từ NSNN.

Ngân sách nhà nước, là toàn bộ các khoản thu, chi của Nhà nước đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định và được thực hiện trong một năm để bảo đảm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước. NSNN được quản lý thống nhất theo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, có phân công, phân cấp quản lý, gắn quyền hạn với trách nhiệm.

Vốn ĐTXD từ NSNN là một phần của vốn đầu tư phát triển của ngân sách nhà nước được hình thành từ sự huy động của Nhà nước dùng để chi cho ĐTXD nhằm xây dựng và phát triển cơ sở vật chất - kỹ thuật và kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội cho nền kinh tế quốc dân.

Căn cứ vào phạm vi, tính chất và hình thức thu cụ thể, vốn đầu tư xây dựng từ NSNN được hình thành từ các nguồn sau:

- + Vốn trong nước của các cấp ngân sách nhà nước
- + Nguồn vốn vay nợ nước ngoài của Chính phủ cho ĐTXD và vốn viện trợ của nước ngoài cho Chính phủ, các cấp chính quyền, các cơ quan nhà nước.

Vốn NSNN phân làm hai cấp quản lý đó là vốn thuộc ngân sách Trung ương và vốn thuộc ngân sách địa phương.

+ VĐT xây dựng của ngân sách trung ương được hình thành từ các khoản thu của ngân sách trung ương nhằm đầu tư vào các dự án phục vụ cho lợi ích quốc gia. Nguồn vốn này được giao cho các bộ, ngành quản lý sử dụng.

- + VĐT xây dựng của ngân sách địa phương được hình thành từ các khoản thu ngân

sách địa phương nhằm đầu tư vào các dự án phục vụ cho lợi ích của từng địa phương đó. Nguồn vốn này thường được giao cho các cấp chính quyền địa phương (tỉnh, huyện, xã) quản lý thực hiện.

## **2.2. Phân tích thực trạng quản lý sử dụng vốn ngân sách nhà nước cho đầu tư xây dựng trên địa bàn quận Hà Đông, thành phố Hà Nội**

### **2.2.1. Đặc điểm điều kiện kinh tế - xã hội của quận Hà Đông**

Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội cũng đã xác định rõ quận Hà Đông sẽ là vành đai vệ tinh phát triển không gian của thành phố Hà Nội, tác động lan tỏa ra các vùng lân cận thành các trục phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đã chú trọng huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển. Tập trung chỉ đạo vốn đầu tư cho các công trình hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội thuộc 5 danh mục ưu tiên: điện, đường giao thông, trường học, y tế, nhà ở dân, có ý nghĩa to lớn đối với phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao đời sống của nhân dân trên địa bàn quận.

**Bảng 1. Tổng giá trị gia tăng và cơ cấu kinh tế quận Hà Đông năm 2016-2020**

Đơn vị tính: tỷ đồng

| TT | Chỉ tiêu   | Năm       |           |           |         |           |
|----|--|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|
|    |  | 2016      | 2017      | 2018      | 2019    | 2020      |
| 1  | Tổng giá trị sản xuất trên địa bàn theo ngành KT (giá cố định) | 102.598,4 | 132.628,1 | 157.211,1 | 185,054 | 214.438,1 |
| 2  | Tốc độ tăng trưởng bình quân (%)                               | 17,5      | 18,5      | 18,5      | 17,8    | 15,8      |
| 3  | Cơ cấu kinh tế (%)   |           |           |           |         |           |
|    | Thương mại - Dịch vụ   | 43        | 42,4      | 42,8      | 43,8    | 44,2      |
|    | Công nghiệp - Xây dựng   | 56,8      | 57,5      | 57,1      | 56,1    | 55,7      |
|    | Nông nghiệp  | 0,2       | 0,1       | 0,1       | 0,1     | 0,1       |

(Nguồn: Báo cáo kết quả phát triển kinh tế - xã hội của UBND quận Hà Đông, 2016-2020)

Thành phố Hà Nội nói chung và quận Hà Đông nói riêng là một địa phương có nguồn thu ngân sách lớn, hàng năm ngân sách của địa phương dành ra một nguồn vốn lớn để chi cho công tác ĐTXD của quận. Nguồn vốn đầu tư trong giai đoạn vừa qua được huy động từ các nguồn: Nguồn vốn ngân sách của địa phương, nguồn vốn hỗ trợ từ ngân sách trung ương, ngân sách thành phố, đặc biệt là từ nguồn thu tiền sử dụng đất...

Nguồn vốn cho ĐTXD từ NSNN nói chung ngày càng tăng, đã góp phần quan trọng chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH, phát triển cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội, tăng đáng kể năng lực sản xuất mới, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xoá đói, giảm nghèo, tạo thêm việc làm mới, cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Nguồn vốn đầu tư từ NSNN thực sự có vai trò chủ đạo, dẫn dắt, thu hút và làm cho các nguồn vốn của xã hội được huy động cho đầu tư phát triển tăng hàng năm.

*2.2.2. Thực trạng quản lý sử dụng vốn NSNN trong hoạt động đầu tư xây dựng tại quận Hà Đông, thành phố Hà Nội giai đoạn 2016-2020*

*- Tình hình thu, chi ngân sách trên địa bàn quận Hà Đông giai đoạn 201 -2020*

Thu chi ngân sách không phải là chỉ tiêu duy nhất thể hiện tiềm lực của nền kinh tế, nhưng chỉ tiêu tài chính này phản ánh bức tranh toàn cảnh về kinh tế – xã hội và chính sách tài chính trong thời kỳ, đã tác động mạnh mẽ đến nền kinh tế của quận.

Hàng năm, quận Hà Đông đã xây dựng dự toán thu, chi ngân sách hợp lý với tiêu chí năm sau cao hơn năm trước, đặc biệt là về thu ngân sách. Tăng cường việc quản lý, phát triển và khai thác tốt mọi nguồn thu. Làm tốt công tác kiểm tra, chống trốn thuế, gian lận thương mại, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, hộ gia đình sản xuất kinh doanh với mục tiêu tăng thu ngân sách.

*- Chính sách nguồn vốn, phân bổ vốn ĐTXD*

Những năm gần đây bằng chủ trương cho đấu giá quyền sử dụng đất để tạo nguồn thu ngân sách của Quận ủy, HĐND, UBND quận, nguồn thu của quận tăng mạnh.

Việc nguồn thu ngân sách quận tăng mạnh tạo điều kiện tốt cho chi ngân sách quận, đặc biệt là chi ĐTXD của quận. Từ năm 2016 đến năm 2020 chi ĐTXD từ NSNN của quận luôn ở mức cao.

**Bảng 2: Tình hình thu chi ngân sách quận Hà Đông giai đoạn 2016- 2020**

Đơn vị tính: tỷ đồng

| TT | Thu chi NSNN         | Năm     |         |         |         |         |
|----|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|    |                      | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    |
| 1  | Tổng thu NSNN        | 2.391,2 | 3.510,4 | 3.985,6 | 4.059,2 | 4.230,5 |
|    | - Tiền sử dụng đất   | 711,2   | 1.639,2 | 1.132,3 | 1.375,7 | 1.447,6 |
|    | - Các khoản thu khác | 1.680,0 | 1.871,3 | 2.853,3 | 2.683,5 | 2.782,9 |

|   |  |           |           |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2 | Thu ngân sách quận Hà Đông               | 2.308,3   | 2.630,4   | 3.549,4   | 3.959,7   | 4119,2    |
|   | - Thu sau điều tiết                      | 1.044,3   | 1.575,0   | 2.164,9   | 1.804,3   | 1.938,4   |
|   | - Thu bổ sung từ ngân sách cấp trên      | 214,9     | 237,0     | 181,1     | 182,8     | 193,2     |
|   | - Thu chuyển nguồn                       | 268,9     | 398,6     | 538,6     | 1.010,4   | 1.102,3   |
|   | - Thu kết dư năm trước                   | 487,6     | 418,8     | 664,8     | 962,0     | 875,8     |
|   | - Các khoản thu khác (ghi thu ngân sách) | 292,5     | 1,0       | 0,0       | 0,2       | 9,5       |
| 3 | Chi NSNN quận Hà Đông                    | 1.615,027 | 1.965,545 | 2.587,422 | 3.011,788 | 3.098,645 |
|   | Trong đó: Chi đầu tư xây dựng cơ bản     | 443,776   | 660,501   | 700,178   | 1.007,033 | 1.082,465 |
| 4 | Kết dư ngân sách                         | 403,721   | 664,829   | 949,658   | 947,909   | 963,713   |

(Nguồn: Báo cáo cân đối quyết toán ngân sách quận Hà Đông, 2016-2020)

Nguồn thu chủ yếu để đầu tư xây dựng cơ bản của quận Hà Đông bao gồm: Thu đấu giá quyền sử dụng đất ở, thu tiền sử dụng đất tại các khu đô thị, tiền sử dụng đất cấp giấy chứng nhận lần đầu cho các hộ lẻ. Mặc dù số thu đạt cao, nhưng tỷ lệ điều tiết ngân sách quận chỉ được hưởng 30% trên tổng số thu, nên nguồn để đầu tư của quận đạt thấp. Ngoài khoản thu từ tiền sử dụng đất để chi đầu tư, hàng năm trên cơ sở số kết dư ngân sách quận HĐND quyết định chi đầu tư từ nguồn này.

Cơ cấu sử dụng vốn đầu tư XDCB của quận chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực: hạ tầng kỹ thuật (giao thông, cấp thoát nước), giáo dục & đào tạo (xây mới, cải tạo sửa chữa, nâng cấp các trường mầm non, tiểu học và trung học cơ sở; mua sắm trang thiết bị phục vụ công tác dạy và học), văn hóa - thông tin (các nhà văn hóa, nhà họp dân, các công trình di tích lịch sử văn hóa, công viên,...), điện, quản lý nhà nước (xây mới, cải tạo nâng cấp trụ sở làm việc của quận và của các phường,...), y tế (trạm y tế và trang thiết bị có liên quan), nông nghiệp và đầu tư khác.

**Bảng 3: Kế hoạch vốn đầu tư XDCB từ ngân sách Nhà nước trong các năm 2016-2020 trên địa bàn quận Hà Đông.**

Đơn vị tính: tỷ đồng

| TT | Năm  | Chi đầu tư xây dựng | Tổng chi Ngân Sách | Tỷ lệ % ĐTXD/chi NS |
|----|------|---------------------|--------------------|---------------------|
| 1  | 2016 | 443,776             | 1.615,027          | 27,5%               |
| 2  | 2017 | 660,501             | 1.965,545          | 33,6%               |
| 3  | 2018 | 700,178             | 2.587,422          | 27,1%               |
| 4  | 2019 | 1.007,033           | 3.011,788          | 33,4%               |
| 5  | 2020 | 1.082,465           | 3.098,645          | 34,93%              |

(Nguồn: Báo cáo thu, chi NSNN quận Hà Đông, 2016-2020)

*3.2.3. Phân tích kết quả đạt được và những bất cập, hạn chế trong việc quản lý sử dụng vốn NSNN cho ĐTXD trên địa bàn quận Hà Đông*

\* Những kết quả đạt được:

- Tốc độ và quy mô của vốn ĐTXD từ ngân sách quận trong tổng vốn đầu tư xã hội có xu hướng ngày càng tăng nhằm đáp ứng các nhu cầu về đầu tư của quận

- Vốn ĐTXD từ ngân sách quận chiếm tỷ lệ lớn, là nguồn vốn có tính chất quyết định đến định hướng phát triển của quận nên ngoài tổng mức hàng năm Thành phố cân đối kế hoạch, để đáp ứng nhu cầu về vốn ĐTXD, quận đã chủ động khai thác mọi tiềm năng để bổ sung.

- Công tác quản lý sử dụng vốn đầu tư từ ngân sách quận đã được tập trung chỉ đạo, phát huy được vai trò quản lý nhà nước của quận;

Công tác lập kế hoạch vốn đầu tư XDCB từ ngân sách quận được xây dựng theo một quy trình hợp lý, phù hợp với các quy định về quản lý đầu tư XDCB do nhà nước ban hành.

Các cơ chế, chính sách được tập trung hoàn thiện, bổ sung, xây dựng nhằm tạo hành lang pháp lý chặt chẽ trong việc quản lý sử dụng vốn đầu tư XDCB.

Công tác phân cấp, giám sát đánh giá đầu tư được triển khai tốt.

- Công tác thực hiện dự án đầu tư

Quận Hà Đông đã chủ động xây dựng kế hoạch đầu tư hàng năm và rà soát các thủ tục đầu tư theo đúng qui định của Nhà nước, từng bước hạn chế tối đa các dự án chưa đủ thủ tục khi triển khai thực hiện dự án. Qua các năm, việc thực hiện kiểm tra thủ tục đầu tư như đảm bảo có kế hoạch vốn đầu tư, có dự án được duyệt khi tổ chức đấu thầu... được cụ thể trong từng gói thầu của dự án trước khi thực hiện đầu tư.

- Công tác giám sát, đánh giá đầu tư

Thực hiện công tác giám sát, đánh giá đầu tư theo quy định, quận đã triển khai



nhiều nội dung liên quan trong đó tập trung vào việc ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện báo cáo giám sát, đánh giá đầu tư, tổ chức tập huấn cho cán bộ quận và phường về triển khai công tác giám sát, đánh giá đầu tư.

*\* Tồn tại và hạn chế:*

*- Công tác quy hoạch*

Công tác quy hoạch giữa còn chông chéo, chậm triển khai. Các quy hoạch chưa đồng bộ, thiếu tính dự báo và ổn định đã dẫn đến việc khai thác, sử dụng, quản lý xây dựng, giới thiệu địa điểm đầu tư còn bị động. Chất lượng một số dự án quy hoạch còn hạn chế, đội ngũ cán bộ làm công tác quy hoạch còn thiếu và yếu. Có nhiều quy hoạch phải điều chỉnh, quy hoạch phân khu của thành phố Hà Nội làm ảnh hưởng đến quy hoạch của quận.

*- Công tác kế hoạch vốn đầu tư xây dựng:*

+ Công tác lập kế hoạch các dự án đầu tư XDCB còn chưa sát với tiến độ thực hiện các dự án đầu tư xây dựng nên còn phải điều chỉnh, bổ sung hàng năm.

+ Công tác xây dựng kế hoạch trung và dài hạn, trong đó trọng tâm là kế hoạch 5 năm chưa được quan tâm đúng mức để nâng cao chất lượng.

+ Chất lượng xây dựng kế hoạch của quận nhìn chung còn hạn chế, chưa bám sát những mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Nguyên nhân của tình trạng này là do trong quá trình tổng hợp kế hoạch đầu tư các đơn vị chưa huy động hết tiềm năng các nguồn vốn cho đầu tư phát triển, chủ yếu trông chờ vào nguồn ngân sách nên đã hạn chế quy mô đầu tư.

*- Công tác quản lý thực hiện dự án đầu tư:*

+ Công tác tổ chức quản lý VĐT xây dựng trên địa bàn thành phố còn nhiều công kênh, chông chéo, nhiều đầu mối và quá nhiều chủ đầu tư, do vậy công tác quản lý dự án chưa đạt được kết quả tốt.

+ Công tác chuẩn bị đầu tư chưa được coi trọng

+ Chất lượng công tác lập, thẩm định, phê duyệt dự án và thiết kế kỹ thuật, dự toán chưa được quan tâm

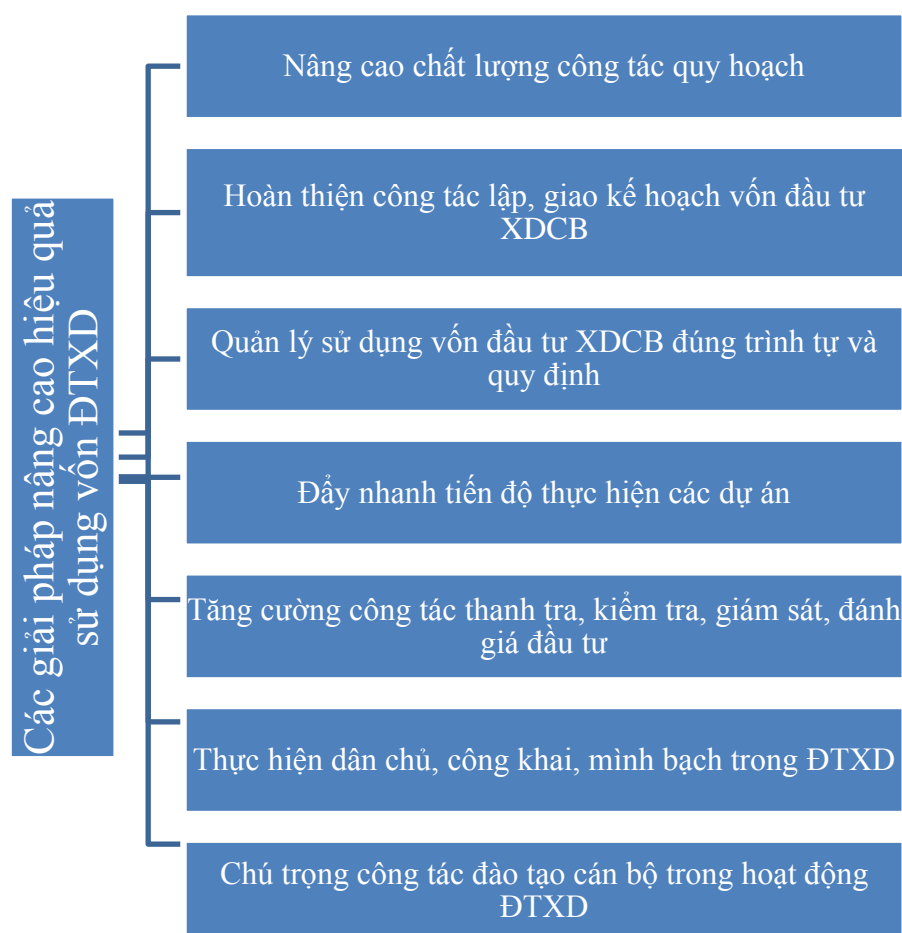
Tình trạng không tuân thủ trình tự đầu tư trong thời gian qua là khá phổ biến trên địa bàn thành phố. Chưa thực hiện đúng các nội dung đã được duyệt trong quyết định đầu tư. Trong công tác lập dự toán các công trình, áp dụng sai định mức, đơn giá làm cho giá trị công trình sai lệch so với thực tế. Công tác thẩm tra, thẩm định dự án còn bị buông lỏng, coi trọng số lượng dẫn đến các quyết định phê duyệt liên tục phải bổ sung, điều chỉnh. Cán bộ thẩm định không thường xuyên cập nhật chính sách, chủ trương của Nhà nước nên còn nhiều thiếu sót.

*- Về công tác thanh, quyết toán vốn đầu tư XDCB:*

Giải ngân vốn đầu tư XDCB của quận Hà Đông đạt tỷ lệ thấp do là khối lượng vốn dự toán giao hàng năm lớn; năng lực của đơn vị tư vấn thiết kế, lập dự án; đơn vị tư vấn thẩm tra và của phòng chuyên môn thẩm định dự án không đáp ứng được yêu cầu; sự phối hợp chưa tốt giữa các đơn vị có liên quan trong công tác giải ngân kế hoạch vốn đầu tư (Chủ đầu tư - Kho bạc - phòng Tài chính - Kế hoạch) trong việc thực hiện kế hoạch vốn: như trong công tác theo dõi tổng hợp giải ngân từng tháng để lập kế hoạch vốn...

### 2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng vốn ngân sách nhà nước trong lĩnh vực đầu tư xây dựng trên địa bàn quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

Để sử dụng nguồn vốn đầu tư có hiệu quả như mong muốn tác giả đề xuất 07 giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng vốn đầu tư từ NSNN



**Hình 1: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng vốn đầu tư xây dựng**

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

#### 2.3.1. Nâng cao chất lượng quy hoạch và thực hiện quản lý đầu tư xây dựng theo quy hoạch

Quy hoạch có vai trò đặc biệt quan trọng đối với hoạt động đầu tư, quy hoạch là cơ sở và định hướng dẫn dắt đầu tư. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch là một trong những yếu tố quan trọng, có tính chất quyết định đến hiệu quả đầu tư nói chung và hiệu quả sử dụng vốn đầu tư nói riêng. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và quản lý đầu tư xây dựng theo quy hoạch như sau:

- Đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các quy hoạch ngành, quy hoạch chi tiết hạ tầng các phường làm căn cứ triển khai các dự án đầu tư, sử dụng một cách có hiệu quả nguồn lực từ giá trị quyền sử dụng đất phục vụ đầu tư phát triển.

- Rà soát, đánh giá tình hình triển khai các quy hoạch, đảm bảo tính đồng bộ, khớp nối và thống nhất trong hệ thống quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch phát triển ngành và quy hoạch xây dựng.

- Công khai hóa các qui hoạch (kể cả dự thảo qui hoạch trong giai đoạn xin ý kiến nhân dân và quy hoạch được duyệt); tập trung tổ chức thực hiện bảo đảm tiến độ và chất lượng quy hoạch đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; có chế tài xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm, kể cả chính quyền địa phương nơi chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện.

*2.3.2. Hoàn thiện công tác lập, giao kế hoạch vốn đầu tư XDCB và đảm bảo tính công khai, minh bạch, chống khép kín trong đầu tư từ ngân sách nhà nước*

- Nâng cao chất lượng việc lập kế hoạch vốn đầu tư trung và dài hạn, đặc biệt là kế hoạch 5 năm. Trên cơ sở đó chỉ đạo điều hành và cụ thể hóa vào kế hoạch hàng năm. Việc nghiên cứu đề xuất các cơ chế chính sách, các giải pháp cụ thể trong từng ngành, từng lĩnh vực để đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ đề ra có kết quả là một nội dung quan trọng của kế hoạch.

- Tuân thủ các quy định về điều kiện, thủ tục giao kế hoạch vốn cho các dự án đầu tư XDCB theo các quy định về quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình và các thông tư hướng dẫn thanh quyết toán vốn đầu tư.

- Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu kinh tế - xã hội trong đó có hệ thống bảng biểu và chỉ tiêu XDCB theo nguyên tắc rút gọn số chỉ tiêu, chỉ đưa ra các chỉ tiêu tổng hợp mang tính dự báo, định hướng, trong đó đầu tư và các hỗ trợ từ NSNN phải được công khai và có tác dụng thúc đẩy phát triển cơ sở hạ tầng của nền kinh tế. Sớm đưa ra các tiêu chí đánh giá quản lý sử dụng vốn đầu tư XDCB từ ngân sách vào làm căn cứ theo dõi đánh giá hiệu quả chính xác, đảm bảo sự thống nhất giữa các chỉ tiêu kinh tế - xã hội với chỉ tiêu thống kê và chuẩn hóa thông tin.

- Tăng cường công khai, minh bạch và chống khép kín trong đầu tư từ ngân sách nhà nước.

- Thực hiện nghiêm túc chủ trương công khai tài chính đối với việc phân bổ quản lý sử dụng vốn đầu tư XDCB từ nguồn NSNN tại các cơ quan, chủ đầu tư, Ban quản lý dự án,... Nội dung công khai bao gồm việc phân bổ vốn đầu tư hàng năm cho các dự án, tổng mức vốn đầu tư, tổng dự toán được duyệt, kết quả lựa chọn nhà thầu được cấp có thẩm quyền phê duyệt, số liệu quyết toán vốn đầu tư theo niên độ ngân sách khi dự án hoàn thành.

*2.3.3. Quản lý sử dụng vốn đầu tư XDCB đúng trình tự và quy định*

- Xây dựng và thực hiện các qui định trách nhiệm của người thẩm định, người ra

quyết định đầu tư theo nguyên tắc chỉ ra quyết định đầu tư khi đã xác định rõ nguồn vốn được phân cấp, tránh việc phê duyệt vốn đầu tư dự án vượt quá khả năng cân đối vốn; các chế tài buộc người thẩm định, quyết định các dự án đầu tư phải cân nhắc thận trọng khi quyết định đầu tư nhằm nâng cao hiệu quả dự án đầu tư, tránh sai sót, rủi ro ngay từ chủ trương đầu tư.

- Tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung và điều chỉnh các qui hoạch tổng thể kinh tế - xã hội, quy hoạch phát triển một số ngành quan trọng, một số sản phẩm chủ yếu...

- Rà soát lại chủ trương đầu tư và hiệu quả đầu tư đối với những dự án lớn đang có nhiều ý kiến khác nhau và kịp thời xác định hướng xử lý. Kiên quyết không bố trí vốn đầu tư cho các dự án không chấp hành đầy đủ các thủ tục về đầu tư xây dựng theo quy định. Không bố trí vốn cho các dự án nhóm B, C kéo dài quá thời gian đầu tư được quy định. Đình hoãn các dự án không rõ phương án huy động nguồn vốn, phương án tài chính các dự án vừa thi công vừa tìm nguồn vốn.

- Thực hiện nghiêm chế độ báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch đầu tư đáp ứng yêu cầu tăng cường quản lý đầu tư.

#### *2.3.4. Đẩy nhanh tiến độ thực hiện dự án*

- Hoàn thiện về cơ chế, chính sách đền bù GPMB. Quận kiến nghị Thành phố khung giá đất trên địa bàn quận phải phù hợp với giá chuyển nhượng quyền sử dụng đất bình quân thực tế, ổn định trong một thời gian nhất định theo hướng quản lý nhà nước nhằm loại trừ yếu tố tăng giá đột ngột do công bố qui hoạch mở đường hoặc đầu tư phát triển các công trình hạ tầng kinh tế - xã hội khác cũng như những yếu tố mang tính chất đầu cơ không phản ánh đúng giá trị thực của đất đai.

- Cần nghiên cứu tách bạch chức năng quản lý nhà nước một số công đoạn trong qui trình thực hiện công tác đền bù GPMB, cụ thể thuê tổ chức tư vấn thực hiện dịch vụ xác lập số liệu (kê khai, tổ chức điều tra đo đạc, kiểm đếm) đất đai, tài sản trên đất thu hồi GPMB.

- Nghiên cứu phân giao chức năng, nhiệm vụ và quy trình phối hợp giữa các ngành của quận để thực hiện tốt hơn khâu xây dựng, quản lý và điều phối quỹ nhà phục vụ tái định cư GPMB.

- Chủ động chuẩn bị quỹ nhà tái định cư phục vụ công tác GPMB.

- Hạn chế các tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động tư vấn xây dựng không đủ năng lực, trình độ thông qua việc: Kiểm tra chứng chỉ hành nghề, giấy phép kinh doanh xây dựng của các tổ chức cá nhân có phù hợp với loại, cấp công trình được tư vấn.

- Phân định rõ trách nhiệm giữa tư vấn, chủ đầu tư, người thẩm định và người phê duyệt các nội dung của dự án.

#### *2.3.5. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát, đánh giá đầu tư*

- Các phòng, ban thuộc quận rà soát lại quy hoạch, thực hiện giám sát ngay từ

khâu bố trí kế hoạch vốn đầu tư đảm bảo tuân thủ theo quy hoạch, đánh giá tổng thể đầu tư, bố trí kế hoạch tập trung và rà soát lại từng dự án để đảm bảo hiệu quả, thực hiện giám sát thường xuyên trong tất cả các khâu của quá trình đầu tư.

- Khi xem xét dự án, các phòng ban thuộc quận kiên quyết không phê duyệt dự án đầu tư nếu chưa làm rõ và đảm bảo tính khả thi về nguồn vốn; không ghi kế hoạch vốn đối với các công trình chưa đảm bảo thủ tục đầu tư.

- Đối với các dự án đầu tư trong quá trình thực hiện giám sát đầu tư phát hiện những yếu tố thay đổi so với dự án ban đầu hoặc những vấn đề mới phát sinh phải báo cáo kịp thời và nhất thiết phải đánh giá lại tính khả thi và hiệu quả của dự án trước khi quyết định điều chỉnh hoặc tiếp tục thực hiện.

- Kiện toàn bộ máy và đào tạo cán bộ: Để có bước chuyển biến trong công tác giám sát, đánh giá đầu tư, phòng Tài chính - Kế hoạch cần nhanh chóng kiện toàn tổ chức đảm bảo thực hiện nhiệm vụ là đơn vị đầu mối thực hiện công tác giám sát, đánh giá đầu tư của quận; có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chuyên môn, tăng cường vai trò của cộng đồng trong việc giám sát đầu tư xây dựng.

#### *2.3.6. Thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong ĐTXD*

- Công khai, minh bạch quá trình đầu tư từ công tác quy hoạch, kế hoạch VĐT (vốn kế hoạch tập trung, vốn sự nghiệp), danh mục dự án công trình đầu tư; thông tin hoạt động đấu thầu của các dự án, chống khép kín, bảo đảm tính cạnh tranh trong đấu thầu.

- Các cơ quan, đơn vị có dự án, công trình xây dựng phải công bố công khai quy hoạch, thiết kế, dự toán, đơn vị trúng thầu, tiến độ, thời gian thực hiện, kế hoạch vốn đầu tư để cán bộ, công nhân viên cơ quan, nhân dân địa phương giám sát qui trình đầu tư xây dựng, mua sắm thiết bị.

- Công khai thông tin về phòng, chống tham nhũng, lãng phí về đầu tư xây dựng trên các phương tiện thông tin đại chúng, nhất là cơ quan, đơn vị có sai phạm trong thực hiện quản lý ĐTXD.

- Nghiêm túc thực hiện các quy định của Luật Xây dựng, Luật Đấu thầu, Luật Ngân sách nhà nước trong tất cả các khâu của quá trình đầu tư, từ khâu lập dự án đến quyết toán ngân sách. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát chặt chẽ trong tất cả quá trình đầu tư các dự án, công trình bằng nguồn vốn ngân sách, nhằm ngăn chặn kịp thời các tiêu cực trong việc thi công xây dựng, nhất là những công trình trọng điểm, công trình lớn để làm cơ sở đánh giá hiệu quả đầu tư.

#### *2.3.7. Chú trọng công tác đào tạo cán bộ trong hoạt động ĐTXD*

- Kiện toàn, sắp xếp lại, đào tạo và đổi mới cơ chế hoạt động từ đơn vị hành chính sự nghiệp sang đơn vị tự chủ hạch toán đối với các Ban quản lý dự án; đảm bảo các chủ đầu tư, các ban quản lý dự án phải đủ năng lực chuyên môn, kinh nghiệm, hiệu lực, hiệu quả quản lý theo quy định của pháp luật về xây dựng. Tăng cường chất lượng các Ban

quản lý dự án, những Ban quản lý dự án đã hoàn thành công trình (không còn hoạt động), hoặc không đủ năng lực, không đủ số lượng thì giải thể hoặc sát nhập.

- Theo các nghị định mới của Chính phủ về ĐTXD, hiện nay các dự án thuộc xã, phường giao cho các xã, phường làm chủ đầu tư nên hiệu quả đưa lại rất thấp vì các chủ đầu tư này chưa được trang bị kiến thức về xây dựng một cách bài bản. Vì vậy, việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho chủ đầu tư là vấn đề rất cần thiết.

### **3. Kết luận và khuyến nghị**

Hà Đông là địa bàn có tiềm lực lớn và đa dạng về phát triển vốn đầu tư. Cùng với quá trình tăng cường phân cấp quản lý kinh tế - xã hội của Thành phố, các nguồn vốn đầu tư phát triển, đặc biệt là vốn đầu tư XDCB thuộc ngân sách nhà nước do quận Hà Đông quản lý đã, đang và sẽ còn đóng vai trò động lực quan trọng trong quá trình CNH, HĐH của quận. Vì vậy nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng nguồn vốn này ngày càng có ý nghĩa to lớn cho Hà Đông.

Tuy nhiên, công tác quản lý sử dụng vốn đầu tư nói chung, đặc biệt trong quản lý sử dụng vốn ĐTXD từ nguồn NSNN của quận nói riêng vẫn còn những mặt hạn chế, những bất cập chưa thể khắc phục ngay một, ngày hai, nhất là tình trạng kéo dài và kém hiệu quả, gây thất thoát lãng phí trong các dự án ĐTXD bằng nguồn vốn này. Để khắc phục những hạn chế này, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng vốn đầu tư XDCB từ ngân sách quận cần thực hiện đồng bộ các giải pháp, từ hoàn thiện công tác lập, giao kế hoạch vốn đầu tư XDCB hàng năm đến hoạt động giám sát, đánh giá đầu tư.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2021), *Nghị định về Quản lý chi phí đầu tư xây dựng số 10/2021/NĐ-CP ngày 09/02/2021*, Hà Nội.
2. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015), *Nghị định về giám sát và đánh giá đầu tư số 84/2015/NĐ - CP ngày 30/9/2015*, Hà Nội.
3. Ủy ban nhân dân Quận, *Kế hoạch về việc giám sát đầu tư trên địa bàn quận số 120/KH-UBND ngày 06/4/2019*, Hà Nội.
4. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Đầu tư số 67/2014/QH12 ngày 26/11/2014*, Hà Nội.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Đấu thầu số 43/2013/QH12 ngày 26/11/2013*, Hà Nội.

# PHÁT TRIỂN HỆ SINH THÁI KHỞI NGHIỆP ĐỔI MỚI SÁNG TẠO THEO QUYẾT ĐỊNH SỐ 844/QĐ-TTg VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

TS. Nguyễn Thị Lệ Thúy và Vũ Ngọc Anh\*

## Tóm tắt:

*Sự thành công trong khởi nghiệp phụ thuộc một phần lớn vào định hướng chính sách (Obaji & Olugu, 2014). Có nhiều cách tiếp cận về chính sách khởi nghiệp. Bài viết nghiên cứu những Quyết định số 844/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp - tiếp cận theo mô hình khởi nghiệp của Audretsch và công sự (2007): những kết quả đạt được và chưa đạt được trong thực hiện đề án; nguyên nhân từ Đề án và tổ chức thực hiện Đề án. Bài viết đề xuất các khuyến nghị cải thiện bộ máy quản lý thực hiện Đề án, phân bổ lại các nguồn lực và chương trình để theo dõi mục tiêu; thiết kế lại mục tiêu cho phù hợp với tình hình thực tế; xây dựng một hệ thống liên lạc giữa những người thực hiện Quyết định 844 để điều phối và cập nhật dữ liệu một cách hiệu quả.*

## 1. Đặt vấn đề và khung nghiên cứu

Khởi nghiệp đang là một xu thế. Cùng với sự phát triển, những startup đã mang lại những giá trị lớn lao cho xã hội như tăng cơ hội việc làm, thúc đẩy phát triển kinh tế và mang lại những tăng trưởng vượt bậc trong khoa học công nghệ. Theo James Anderson: “Chính sách là một tiến trình theo đuổi một hoặc một số mục tiêu để giải quyết những vấn đề được quan tâm”. Như vậy, chính sách hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp là một chuỗi các hoạt động được thực hiện để xây dựng một hệ sinh thái hiệu quả, nơi mà các doanh nghiệp khởi nghiệp có thể nhận những điều kiện tốt nhất để phát triển và vận hành một doanh nghiệp.

Một trong những khung khởi nghiệp được xây dựng là của Audretsch dựa trên góc nhìn cung cầu của thị trường. Mô hình khung này mô tả những yếu tố ảnh hưởng đến đường cung và những nhân tố đóng góp vào đường cầu trong khởi nghiệp. Đường cung được xây dựng dựa trên góc nhìn của thị trường lao động, thể hiện năng lực để có thể khởi nghiệp. Trong khi đó, đường cầu được xây dựng dưới góc nhìn của thị trường sản phẩm, thể hiện cơ hội để có thể khởi nghiệp. Do mức độ khởi nghiệp của một cộng đồng sẽ bị ảnh hưởng bởi cả đường cung và đường cầu nên để tạo dựng một hệ sinh thái khởi nghiệp vận hành một cách trơn tru và thúc đẩy quá trình khởi nghiệp, chính phủ cần quan tâm giám sát và điều chỉnh từ cả hai phía cung và cầu.

Những chính sách hỗ trợ xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp đã được ban hành tại nhiều quốc gia trên thế giới từ đầu những năm 2000. Những chính sách được ban bố đa

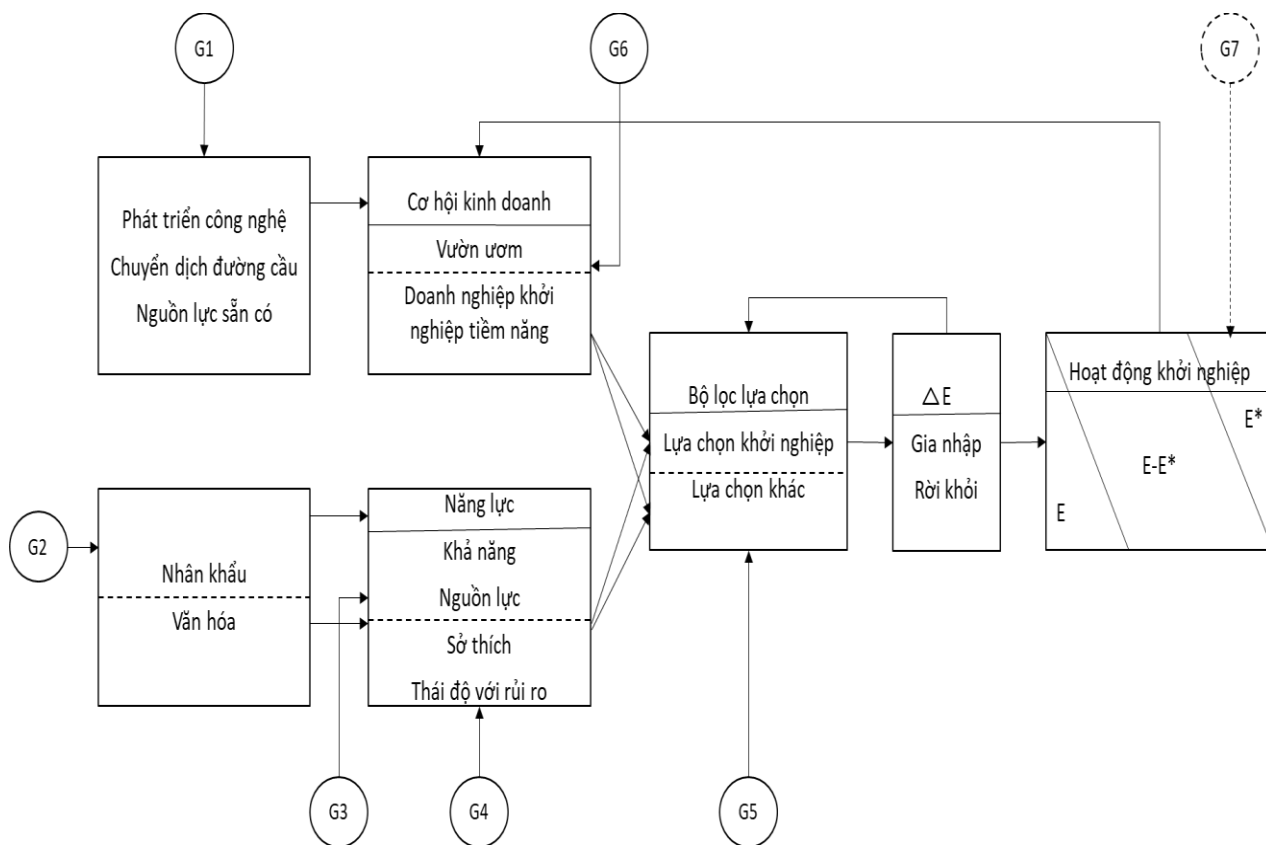
---

\* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

dạng với nhiều góc độ khác nhau như hỗ trợ tiếp cận thị trường, phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ quỹ và tài chính, hỗ trợ hệ thống/người cố vấn, hoàn thiện hệ thống pháp luật, hỗ trợ thông qua giáo dục và đào tạo hay phát triển văn hóa, v.v. Đối chiếu với mô hình khởi nghiệp của Audretsch, mỗi chính sách sẽ tác động lên một hoặc một số nhân tố thông qua các kênh, trong đó:

- Kênh 1 (mũi tên G1) tác động lên đường cầu của khởi nghiệp, ảnh hưởng đến số lượng, loại hình hoặc khả năng tiếp cận đến những cơ hội khởi nghiệp;
- Kênh 2 (mũi tên G2) tác động lên đường cung, ảnh hưởng số lượng những nhà khởi nghiệp tiềm năng;
- Kênh 3 (mũi tên G3) tác động lên nguồn lực và khả năng của các nhà khởi nghiệp tiềm năng. Chính phủ có thể hỗ trợ thông qua việc cung cấp kiến thức và hỗ trợ về tài chính;
- Kênh 4 (mũi tên G4) tác động đến thái độ với rủi ro, một nhân tố quan trọng để khởi nghiệp;
- Kênh 5 (mũi tên G5) tác động trực tiếp đến quá trình quyết định khởi nghiệp của cá nhân;
- Kênh 6 (mũi tên G6) tác động đến khả năng tiếp cận thị trường;
- Kênh 7 (mũi tên G7) thể hiện những nhân tố khác tác động lên khởi nghiệp.

**Hình 1: Khung khởi nghiệp của Audretsch**





## **2. Đánh giá Quyết định số 844/QĐ-TTg năm 2016 về Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp**

### **2.1. Nội dung Đề án**

Đề án Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo (gọi tắt là Đề án 844) được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016, giao Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì thực hiện.

Để đạt được mục đích trên, đề án đã xác định giai đoạn 2016 - 2020, mục tiêu đề án là tạo lập môi trường thuận lợi để thúc đẩy, hỗ trợ quá trình hình thành và phát triển loại hình doanh nghiệp có khả năng tăng trưởng nhanh dựa trên khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới; hoàn thiện hệ thống pháp lý hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; thiết lập được Cổng thông tin khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia; hỗ trợ được 800 dự án, 200 doanh nghiệp khởi nghiệp, trong đó 50 doanh nghiệp gọi được vốn thành công từ các nhà đầu tư mạo hiểm, thực hiện mua bán và sáp nhập, với tổng giá trị ước tính khoảng 1.000 tỷ đồng. Mục tiêu đến năm 2025 là hỗ trợ phát triển 2.000 dự án khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; hỗ trợ phát triển 600 doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; 100 doanh nghiệp tham gia Đề án gọi được vốn đầu tư từ các nhà đầu tư mạo hiểm, thực hiện mua bán và sáp nhập, với tổng giá trị ước tính khoảng 2.000 tỷ đồng.

Đối tượng của Đề án là cá nhân, nhóm cá nhân có dự án khởi nghiệp, doanh nghiệp khởi nghiệp có khả năng tăng trưởng nhanh dựa trên khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới. Doanh nghiệp khởi nghiệp có thời gian hoạt động không quá 5 năm kể từ ngày được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp lần đầu; Tổ chức cung cấp dịch vụ, cơ sở vật chất - kỹ thuật, đầu tư, truyền thông cho khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, hoạt động hiệu quả, đáp ứng các tiêu chí sau:

- Người đứng đầu có ít nhất 01 năm kinh nghiệm hoạt động tư vấn đầu tư, tài chính và hỗ trợ, phát triển doanh nghiệp;

- Tổ chức có ít nhất 01 năm hoạt động, cung cấp dịch vụ cho ít nhất 10 nhóm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và đã đầu tư hoặc gọi vốn đầu tư được ít nhất 01 tỷ đồng cho các nhóm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại Việt Nam;

- Có quy trình hỗ trợ khởi nghiệp phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và thỏa thuận hợp tác với tổ chức, cá nhân trong nước, nước ngoài về đầu tư, đào tạo, huấn luyện, tư vấn cho khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại Việt Nam

Để đạt được mục tiêu đặt ra, Đề án 844 đã vạch ra các hoạt động cụ thể, có thể được phân vào 6 nhóm. Tác động của các hoạt động có thể giải thích bằng mô hình khung khởi nghiệp của Audretsch như sau:

**Bảng 1: Tóm tắt tác động Đề án theo Khung khởi nghiệp của Audretsch**

| <b>Hoạt động</b>   | <b>Kênh tác động</b> | <b>Tác động</b>   |
|--|----------------------|---|
| Nhiệm vụ xây dựng cổng thông tin khởi nghiệp đổi mới sáng tạo        | 1                    | - Nâng cao nguồn lực sẵn có   |
| Nhiệm vụ tổ chức Ngày hội khởi nghiệp công nghệ quốc gia Techfest    | 1,2                  | - Nâng cao nguồn lực sẵn có<br>- Mở rộng cơ hội khởi nghiệp<br>- Xây dựng văn hóa khởi nghiệp   |
| Nhiệm vụ đào tạo   | 3                    | - Nâng cao năng lực của các cá thể tham gia hệ sinh thái khởi nghiệp  |
| Nhiệm vụ truyền thông  | 1, 2, 4              | - Nâng cao nguồn lực sẵn có<br>- Xây dựng văn hóa khởi nghiệp, chấp nhận rủi ro   |
| Nhiệm vụ kết nối và dịch vụ hỗ trợ (vật chất, kỹ thuật và tài chính) | 1, 2, 3              | - Nâng cao nguồn lực sẵn có<br>- Tăng số lượng doanh nghiệp khởi nghiệp tiềm năng<br>- Nâng cao năng lực của các cá thể tham gia hệ sinh thái khởi nghiệp<br>- Xây dựng văn hóa khởi nghiệp |
| Nhiệm vụ nghiên cứu và hoàn thiện chính sách                         | 5, 6                 | - Hoàn thiện môi trường pháp lý   |

## **2.2. Kết quả**

Đã có 27 tỉnh, thành phố ban hành kế hoạch triển khai Đề án 844, trong đó có các thành phố lớn, như: Hà Nội, Đà Nẵng, TP.Hồ Chí Minh, Cần Thơ, Thái Nguyên,... trong năm 2017 và con số này tăng lên trong năm 2018. Năm 2018, có là 9 tỉnh, thành phố ban hành quyết định phê duyệt kế hoạch thực hiện Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025” (còn gọi là Đề án 844) trên địa bàn, nâng tổng số tỉnh, thành phố đã triển khai hoặc phê duyệt hiện nay; kế hoạch thực hiện Đề án 844 đến 34, tập trung vào các nhiệm vụ chính như: Thông tin, tuyên truyền về ĐMST; Phát triển các hoạt động đào tạo, nâng cao năng lực và dịch vụ cho hệ thống. Bên cạnh các thành phố lớn luôn năng động và đi đầu trong phát triển ĐMST, các tỉnh, thành phố khác như Sóc Trăng, Vũng Tàu, Thái Nguyên, Bình Định, Quảng Nam đều chủ động ban hành các kế hoạch hỗ trợ khởi nghiệp và có những hoạt động tích cực đầu tiên. Mới đây nhất, UBND tỉnh Vĩnh Long đã ban hành Quyết định số 673/QĐ-UBND ngày 06/4/2018 về việc ban hành Kế hoạch triển khai Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”, từ đó định hướng hệ sinh thái thuận lợi hơn cho phát triển các công ty khởi nghiệp.

Hiện nay, trong các tổ chức chính trị - xã hội đang có những hoạt động rất tích cực nhằm phát triển và kết nối hệ sinh thái khởi nghiệp ĐMST trong nước và quốc tế. Điển hình có thể kể đến hoạt động của Trung tâm hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp (Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

(VCCI). Số lượng tổ chức phối hợp với ISEV để hỗ trợ cộng đồng khởi nghiệp tăng từ 9 tổ chức năm 2017 lên 11 tổ chức năm 2018. Nhìn chung, dự án 844 đang ở bước hoàn thiện phần móng để thực hiện các nhiệm vụ tiếp theo.

*a. Nhiệm vụ xây dựng cổng thông tin khởi nghiệp*

Về nhiệm vụ xây dựng Trang thông tin điện tử về khởi nghiệp, Bộ Khoa học và Công nghệ đã giao Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ chủ trì hoàn thiện và phát triển Cổng thông tin khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia, cung cấp thông tin về hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Hiện nay, Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ Quốc gia đã cơ bản hoàn thiện các chức năng của Cổng, đã công bố Cổng tại Techfest 2017 (14/11/2017). Đồng thời, Bộ Khoa học và Công nghệ đã phối hợp với các đối tác bước đầu xây dựng hệ thống phần mềm quản lý Đề án và xây dựng cơ sở dữ liệu về hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo Việt Nam. Cổng đang hoạt động tại địa chỉ [www.startup.gov.vn](http://www.startup.gov.vn). Thời gian mới đi vào hoạt động, Cổng đã đạt hơn 100 nghìn lượt truy cập, số lượng phản hồi tiêu cực về Cổng là rất ít và hầu như không có. Có 2 lý do cho sự thành công này, đó là Cổng đã được hoàn thành, đồng thời, trong quá trình xây dựng cổng, Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ Quốc gia cũng đã tổ chức hội thảo lấy ý tưởng của cộng đồng khởi nghiệp ở cả 3 miền Bắc, Trung, Nam làm cơ sở để xây dựng. Dựa trên kết quả của Cổng thông tin khởi nghiệp, Đề án 844 đang triển khai website cung cấp thông tin liên quan đến các cá nhân, tổ chức khởi nghiệp và website đó cũng là nền tảng để Đề án 844 thực hiện các nhiệm vụ và để các nhà cố vấn, nhà đầu tư, doanh nhân kết nối, phối hợp. Trang web này ở bước cuối cùng để hoàn thành phần phụ trợ và nó sẽ được sử dụng.

*b. Nhiệm vụ tổ chức Techfest*

Sự kiện Techfest ngày càng phát triển. Năm 2017, sự kiện Khởi nghiệp Công nghệ Sáng tạo Việt Nam (Techfest) 2017 có chủ đề: Kết nối hệ sinh thái khởi nghiệp, điểm mới so với năm 2016 là sự tham gia của các Bộ, ngành liên quan vào Đề án 844, cùng sự hợp tác của các đối tác tiêu biểu trong cộng đồng khởi nghiệp ở Việt Nam và trong khu vực. Techfest 2017 có sự tham gia của các tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong 7 lĩnh vực tiềm năng gồm: Cộng đồng tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp; Nông nghiệp; Giáo dục; Du lịch và Dịch vụ ẩm thực; Y tế, Công nghệ tiên phong và Công nghệ tiềm năng và tài chính. Techfest 2017 thu hút hơn 4.500 người tham dự và 250 doanh nghiệp khởi nghiệp. 29 thương vụ cam kết diễn ra với tổng trị giá 4,5 triệu USD, hơn 170 lượt kết nối đầu tư sâu từ trước và trong sự kiện.

Techfest năm 2018, do Bộ Khoa học và Công nghệ phối hợp với Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, UBND TP Đà Nẵng và các bộ, ban ngành khởi động, ngành, tổ chức chính trị - xã hội tổ chức. Tiếp nối thành công của Techfest Việt Nam 2015 - 2017 và Hội nghị Diễn đàn Kinh tế Thế giới WEF-ASEAN 2018, Bộ Khoa học

và Công nghệ lựa chọn chủ đề “Khởi nghiệp sáng tạo - Kết nối toàn cầu” cho Techfest Việt Nam 2018 nhằm định hướng kết nối đổi mới sáng tạo của Việt Nam hệ sinh thái khởi nghiệp với hệ sinh thái ASEAN và quốc tế, thúc đẩy khởi nghiệp sáng tạo Việt Nam vươn ra thế giới, thu hút vốn đầu tư và định vị thương hiệu của mình trên thị trường toàn cầu. Sự kiện Techfest Vietnam 2018 đã nhận được phản hồi tích cực từ cộng đồng khởi nghiệp sáng tạo, thu hút gần 5.500 lượt người tham dự, hơn 160 lượt kết nối đầu tư; doanh nghiệp khởi nghiệp thu hút sự quan tâm đầu tư lên tới 7,86 triệu USD (tăng 75% so với năm 2017); 250 doanh nghiệp bắt đầu triển lãm, trưng bày sản phẩm, dịch vụ; 250 nhà đầu tư, quỹ đầu tư, diễn giả trong nước và quốc tế (tỷ lệ nhà đầu tư quốc tế chiếm 40% tổng số nhà đầu tư); 20 quốc gia trong khu vực và trên thế giới; Đặc biệt là đại diện các cơ quan khởi nghiệp sáng tạo, các nhà đầu tư, doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo các nước ASEAN.

#### *c. Nhiệm vụ truyền thông*

Về công tác truyền thông, trong năm 2017, công tác truyền thông KNTC được diễn ra khá sôi nổi, thông qua nhiều kênh như báo chí, chương trình truyền hình, mạng xã hội,... Có khoảng 16 tờ báo điện tử có chuyên đề về KNTC như vnexpress, Tia Sáng, Cafef.vn,... Bên cạnh đó, chuyên mục này còn được lồng ghép vào một số bản tin thời sự như chuyên mục "Khởi nghiệp" được phát trên Bản tin 12h của VTV1,...

Bước sang năm 2018, Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Truyền thông KH&CN chủ trì với nhiệm vụ “Truyền thông truyền thống về hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo” cũng đã tổ chức thành công 02 buổi tọa đàm cho phóng viên các cơ quan báo chí về việc triển khai thực hiện Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, sản xuất 04 phóng sự chuyên đề trên các kênh truyền hình, gắn với các vùng kinh tế, 07 phóng sự trong các chương trình khoa học và công nghệ, 14 video clip về các hoạt động liên quan đến Hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; 57 bài, 57 ảnh về các hoạt động liên quan đến Hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và các hoạt động thuộc sứ mệnh của Dự án.

#### *d. Nhiệm vụ đào tạo*

Các nhiệm vụ tập huấn, nâng cao năng lực đã được phê duyệt bắt đầu triển khai từ tháng 9/2017 và có kết quả trong năm 2018. Dưới sự hỗ trợ của Bộ KH&CN, trong năm 2017 - 2018, Trung tâm Hỗ trợ Thanh niên Khởi nghiệp đã tổ chức 10 lớp tập huấn kỹ năng huy động vốn cho khởi nghiệp doanh nghiệp, mỗi khóa đào tạo cho 40 cá nhân, nhóm cá nhân, doanh nghiệp khởi nghiệp với tỷ lệ học viên đánh giá hiệu quả khóa học tối thiểu là 90%; BK-Holdings đã xây dựng 01 bộ tài liệu hướng dẫn thực hành cố vấn khởi nghiệp và tổ chức 06 khóa đào tạo cơ bản về cố vấn khởi nghiệp cho 240 người, 02 khóa đào tạo nâng cao về cố vấn khởi nghiệp cho 40 người với hơn 80% học viên có phản hồi tốt về khóa học; đào tạo 80 nhà đầu tư thiên thần chuyên nghiệp;

Công ty Cổ phần Vietnam Silicon Valley Accelerator đã tổ chức đào tạo cho 05 nhóm cá nhân thực hiện công tác quản lý, điều phối và vận hành tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo về kiến thức quản lý, vận hành mô hình tổ chức, thúc đẩy kinh doanh và đặc biệt đào tạo nâng cao năng lực của 25 nhóm doanh nghiệp khởi nghiệp (tương đương 75 người) với tỷ lệ sinh viên đánh giá chương trình hiệu quả là 70%; Đại học Quốc gia Hà Nội đã xây dựng 01 bộ đề cương chi tiết, giáo trình môn học khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và đề xuất đưa vào chương trình đào tạo hiện hành của Đại học Quốc gia Hà Nội, đồng thời tổ chức 05 lớp tập huấn về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo cho 250 học viên, cao học, sinh viên, giảng viên, nhà nghiên cứu và nhà quản lý; Tổ chức thành công Cuộc thi Thử thách Kinh doanh 2018 với 5 vòng thi và 6 Hội thảo được tổ chức xuyên suốt 8 tháng. Trong giai đoạn này, chương trình đào tạo tập trung vào đào tạo cơ bản và hiện tại, các doanh nhân cần được đào tạo chuyên sâu hơn như kỹ năng quảng cáo chiêu hàng hay quản trị kinh doanh.

#### *e. Nhiệm vụ nghiên cứu và đề xuất chính sách*

Việc triển khai các nhiệm vụ nghiên cứu, đề xuất chính sách trong Đề án 844 được triển khai tích cực. Sau hơn 01 năm triển khai, các đơn vị chủ trì đã hoàn thành các nội dung nghiên cứu nghiệp vụ liên quan đến những vấn đề cơ bản về thuế, cơ chế tài chính đặc thù cho các tổ chức, cá nhân có hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo hoặc đầu tư đổi mới sáng tạo. Trong đó, các đặc điểm cơ bản của tổ chức, cá nhân khởi xướng đổi mới sáng tạo hoặc hoạt động đầu tư cho đổi mới đã được nghiên cứu, làm rõ. Đồng thời, nghiên cứu trong khuôn khổ nhiệm vụ cũng chỉ ra những vướng mắc cơ bản về cơ chế tài chính, thuế đặc thù đối với tổ chức, cá nhân có hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo hoặc đầu tư vào khởi nghiệp, sự đổi mới. Kết quả là đã tích cực đóng góp ý kiến, đưa các vấn đề quan trọng liên quan vào các văn bản quy phạm pháp luật được xây dựng và ban hành trong năm 2018 như dự thảo Luật Thuế và Luật Đơn vị hành chính.

### **2.3. Đánh giá chung**

#### *a. Những ưu điểm và hạn chế*

Việc triển khai dự án thể hiện rõ kỳ vọng của Chính phủ. Trong hai năm đầu, việc rà soát, bổ sung pháp lý cũng như kết nối được coi là nhiệm vụ quan trọng của ISEV. Bên cạnh đội ngũ cán bộ của ISEV thực hiện rà soát, nghiên cứu để đề xuất lấp khoảng trống và hoàn thiện môi trường pháp lý, ISEV đã cố gắng nâng cao kiến thức và kỹ năng cơ bản cho các doanh nhân và các thành phần liên quan thông qua các tổ chức vừa. Nó cũng giúp khuyến khích sự kết nối giữa các trụ cột trong hệ sinh thái và sự tự cải thiện của hệ sinh thái. Vốn cũng là mục tiêu chính của việc thực hiện mà ISEV cố gắng gia tăng trên thị trường. Với góc độ dự án là chính phủ không can thiệp trực tiếp vào thị trường, ISEV cải thiện nguồn vốn khả dụng trong hệ sinh thái thông qua các quy định

thuận lợi và thu hút các nguồn lực không chỉ từ người dân, tổ chức trong nước mà còn từ nước ngoài.

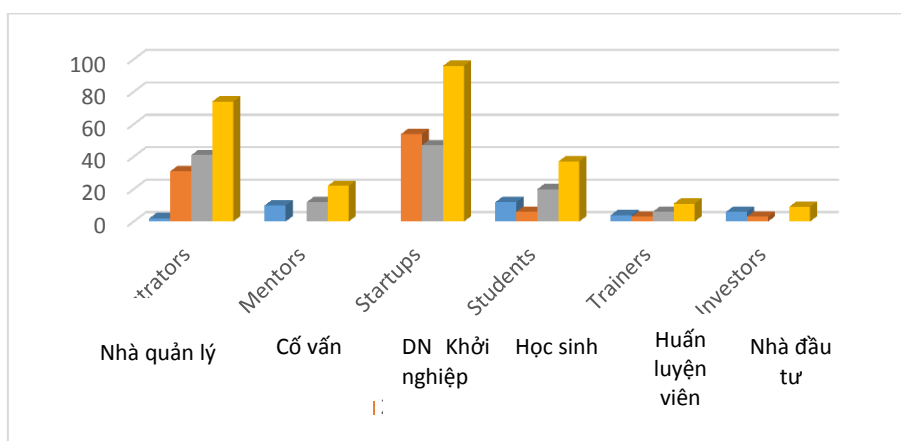
Hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trên địa bàn bước đầu tạo sức lan tỏa tinh thần khởi nghiệp trong cộng đồng, ươm mầm, phát triển, khuyến khích các ý tưởng kinh doanh, thúc đẩy và hỗ trợ quá trình hình thành và phát triển doanh nghiệp, nâng cao nhận thức, hiểu biết về ĐMST trong thanh niên, sinh viên cũng như các tổ chức, cá nhân khác. Các tỉnh, thành phố tích cực triển khai các cuộc thi khởi nghiệp cấp địa phương và khu vực, góp phần tạo sân chơi cho các dự án, doanh nghiệp khởi nghiệp giao lưu, học hỏi, tiếp xúc, tiếp thu ý kiến đóng góp trực tiếp từ các nhà đầu tư. Qua đó góp phần tăng khả năng khởi nghiệp thành công của các doanh nghiệp, tăng khả năng kêu gọi đầu tư thành công và quảng bá văn hóa khởi nghiệp ra xã hội.

Các hoạt động của Đề án ngày càng đạt được những kết quả khả quan. Điển hình là sự kiện Techfest, so với năm 2017, Techfest 2018 đã được mở rộng hơn với nhiều đối tượng tham gia đa dạng không chỉ ở Việt Nam mà còn trên thế giới. Số lượng người tham dự tăng hơn 20% và số tiền thu hút đầu tư lên tới 75% so với năm 2017. Năm 2018 là lần đầu tiên Techfest chuyển ra ngoài Hà Nội và được tổ chức tại một thành phố khác là Đà Nẵng. (844, 2018) (Công nghệ, 2017) Kết quả này vượt ngoài mong đợi khi tăng 10% lượng người tham dự và 20% đầu tư.

Tuy nhiên, trên thực tế, kết quả triển khai của Đề án vẫn có những hạn chế nhất định. Một số hoạt động mục tiêu đạt ra chưa được thực hiện như cổng hỗ trợ ISEV. Dựa trên kết quả của Cổng thông tin khởi nghiệp, Đề án 844 triển khai website cung cấp thông tin liên quan đến các cá nhân, tổ chức khởi nghiệp và website đó cũng là nền tảng để Đề án 844 thực hiện các nhiệm vụ và để các nhà cố vấn, nhà đầu tư, doanh nhân kết nối, phối hợp. Trang web này ở bước cuối cùng để hoàn thành phần phụ trợ và nó sẽ được sử dụng. Trên thực tế, việc ra mắt nền tảng phụ trợ (Isev) đã bị chậm so với tiến độ đặt ra.

Bên cạnh đó, những hoạt động đã được thực hiện cũng có những hạn chế nhất định, điển hình là tính không bền vững và sự không đồng đều. Tính không bền vững có thể thấy được ở hoạt động xây dựng và duy trì Cổng thông tin điện tử. Tính đến thời điểm hiện tại, Cổng thông tin đã không còn tồn tại mặc dù đã đạt được những thành tựu vào thời gian đầu mới ra mắt. Mặt khác, sự không đồng đều thể hiện ở đối tượng được đào tạo và vùng phát triển Đề án. So với mục tiêu đến năm 2020, số lượng người được đào tạo còn chênh lệch một khoảng cách lớn và cơ cấu phân bố không đồng đều, số lượng nhà đầu tư được đào tạo phải là 2.000 người trong khi con số thực sau 2 năm thực hiện là dưới 1.000 người nhưng số lượng huấn luyện viên / cố vấn được đào tạo là 661 người, gần gấp đôi so với chỉ tiêu 350 người.

**Hình 2: Số khóa đào tạo trong giai đoạn 2017 - 2019**



Nhằm phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại các vùng, miền trên cả nước, năm 2017, Bộ Khoa học và Công nghệ đã tổ chức 04 sự kiện liên kết phát triển khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tại 4 vùng kinh tế: Trung du miền núi phía Bắc, Đồng bằng sông Hồng, Khu vực Bắc Trung Bộ, Duyên hải miền Trung, Tây Nguyên, Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long. Các hoạt động này sẽ tạo cơ hội để các địa phương liên kết, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm phát triển ĐMST phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, đồng thời giới thiệu, quảng bá tiềm năng khởi nghiệp của các địa phương. địa phương đến các đối tác, nhà đầu tư trong nước và quốc tế. Đề án 844 cũng xem xét và đầu tư thêm tiền cho các vùng khó khăn. Tuy nhiên, do đặc thù khởi nghiệp nên các hoạt động hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp vẫn tập trung vào các thành phố lớn.

#### *b. Nguyên nhân*

Trong quá trình triển khai dự án 844, Bộ Khoa học và Công nghệ không chỉ gửi và giải đáp các phương châm hỗ trợ hệ sinh thái liên kết mà còn phân công các thành viên cho chính quyền địa phương đồng hành, giải đáp và hỗ trợ các vướng mắc liên quan đến dự án. Điều này đã giúp cho việc thông tin và thực hiện đề án có thể lan tỏa đến địa phương một cách đồng bộ.

Tuy nhiên, với hạn chế trong nguồn lực và sự phối hợp giữa các bên liên quan, nhiều hoạt động diễn ra còn chậm tiến độ và kết quả không bền vững. Bên cạnh đó, ở cấp địa phương, do ưu tiên và đặc trưng của mỗi nơi là khác nhau, điều này dẫn đến sự đầu tư và quan tâm triển khai Đề án là khác nhau. Đề án 844 tập trung vào phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp, một hoạt động yêu cầu một nguồn lực lớn và cơ hội thị trường mở. Đây cũng chính là một trong những lý do sự phát triển của Đề án tập trung tại các thành phố, trung tâm lớn và phát triển của cả nước.

### **3. Một số khuyến nghị văn phòng triển khai Đề án**

Để cải thiện hoạch định chính sách, có hai cách có thể được thực hiện, bao gồm: tập trung vào bản chất của vấn đề và cải thiện bộ máy và chất lượng đội ngũ. Về phương pháp thứ nhất, Văn phòng nên xác định lại đối tượng và chiến lược theo định kỳ cũng như liên tục khám phá và cập nhật các đặc điểm và nhu cầu thực sự của đối tượng. Trên

thực tế, Văn phòng tổ chức một cuộc họp định kỳ để tổng kết kết quả của năm vừa qua và chỉ ra chiến lược cho năm sắp tới. Cuộc họp sẽ được tổ chức bởi Văn phòng và các chuyên gia từ các tổ chức khác và các Bộ sẽ tham gia với tư cách là chuyên gia tư vấn. Bên cạnh đó, gần đây Văn phòng đã bắt đầu triển khai một chương trình gần đây để gặp gỡ các công ty khởi nghiệp và tìm hiểu mong muốn bên trong của họ. Đây sẽ là cơ sở để Văn phòng cung cấp các hoạt động hỗ trợ hiệu quả hơn.

Để nâng cao chất lượng quản lý đề án, Văn phòng cần có thể thu hút nhân viên mới và đào tạo đội ngũ hiện tại. Để thu hút nhân viên mới, Văn phòng cần có những đãi ngộ tốt như phúc lợi, lương bổng, thăng tiến hay môi trường làm việc. Do mức lương được cố định dựa trên các quy định của Chính phủ, Văn phòng có thể cải thiện phúc lợi hoặc môi trường làm việc như tổ chức các mối liên kết hoặc tạo ra môi trường làm việc linh hoạt. Văn phòng cũng có thể nâng cao chất lượng của đội ngũ nhân viên bằng cách đào tạo hàng tuần hoặc hàng tháng.

Văn phòng cũng nên phân bổ lại các nguồn lực và chương trình để theo dõi mục tiêu hoặc thiết kế lại mục tiêu cho phù hợp với tình hình thực tế nếu cần vì kết quả hiện tại không phù hợp với mục tiêu đã thiết kế. Văn phòng cũng nên xây dựng một hệ thống liên lạc giữa những người thực hiện Quyết định 844 để điều phối và cập nhật dữ liệu một cách hiệu quả.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Acs, Z. J., Szerb, L. & Autio, E., 2015, National Systems of Entrepreneurship. In: Global Entrepreneurship and Development Index 2014. Washington: CreateSpace Independent Publishing, pp. 13-25.
2. Acs, Z., Szerb, L. & Autio, E., 2015, National system of entrepreneurship. In: Global entrepreneurship and development index 2014. s.l.:SpringerBriefs in Economics, pp. 13-26.
3. Audretsch, D. B., Grilo, I. & Thurik, A. R., 2007, Explaining entrepreneurship and the role of policy: a framework, In: A. R. Thurik, ed. Handbook of research on entrepreneurship policy. s.l.:s.n., pp. 1-17.
4. Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R. & Miranda, J., 2014, “The Role of Entrepreneurship in US Job. Journal of Economic Perspectives”, 28 (3), pp. 3-24.
5. Huggins, R. & Williams, N., 2011, “Entrepreneurship and regional competitiveness: The role and progression of policy”, Entrepreneurship & Regional Development, Volume 23, pp. 907-932.
6. IGI Global, n.d. [Online] Available at: <https://www.igi-global.com/> [Accessed March 2019].



7. Obaji, N. O. & Olugu, M. U., 2014, “The role of government policy in entrepreneurship development”, *Science Journal of Business and Management*. 2 (4), pp. 109-115.
8. Österle, A., 2002, “Evaluating Equity in Social Policy”, *American Journal of Evaluation*, Volume 8, pp. 46-59.
9. Robehmed, N., 2013, “What is a Startup?”. [Online] Available at: <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/12/16/what-is-a-startup/#745b8fa40440>
10. Salamzadeh, A. & Kesim, H. K., 2015, “Startup Companies: Life Cycle and Challenges”. [Online] Available at: <https://www.researchgate.net/publication/281293944>
11. Stam, E., 2015, “Entrepreneurial Ecosystems and Regional Policy: A Sympathetic Critique”, Discussion Paper Series 15-07 ed. s.l.:Utrecht University School of Economics.
12. The University of Sydney, 2017, “What is a "start-up", actually?”. [Online] Available at: <https://sydney.edu.au/campus-life/student-news/2017/07/25/what-is-a-start-up-actually.html>
13. ISEV, 2018, Báo cáo hệ sinh thái 2018, Hanoi: s.n.
15. ISEV, 2017, Kế hoạch tổng thể triển khai Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”.
16. Đoàn Thị Thu Hà và Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2010), *Giáo trình chính sách kinh tế - xã hội*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
18. Bộ Khoa học và Công nghệ, 2016, Quy định về tổ chức quản lý 844. s.l.: Government office.
20. ISEV, 2017, Báo cáo hệ sinh thái 2017.
21. ISEV, 2018, Báo cáo hệ sinh thái 2018.
22. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 844/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp*.

# QUẢN LÝ CHUỖI CUNG ỨNG XANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP XÂY DỰNG TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

*Trần Thị Thúy Hằng\**

## **Tóm tắt:**

*Trong những năm gần đây, quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa diễn ra nhanh chóng kéo theo các tác động tiêu cực đến môi trường bao gồm khí thải nhà kính, ô nhiễm độc hại, sự cố tràn hóa chất, biến đổi khí hậu và cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên. Tác động này là mối lo ngại lớn làm nảy sinh nhu cầu về các hoạt động bền vững ở cả ba khía cạnh môi trường, kinh tế và xã hội. Có thể nói, trong nền kinh tế tuần hoàn, quản lý chuỗi cung ứng xanh nổi lên như một chiến lược để các doanh nghiệp đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Bài viết này phân tích, đánh giá thực trạng quản lý chuỗi cung ứng xanh của các doanh nghiệp xây dựng tại Việt Nam thời gian qua. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp triển khai hiệu quả phương thức quản lý chuỗi cung ứng xanh đối với ngành này.*

**Từ khóa:** Quản lý chuỗi cung ứng xanh, doanh nghiệp xây dựng, phát triển bền vững, môi trường.

## **1. Giới thiệu**

Trong số các lĩnh vực, xây dựng được xác định là có tiềm năng lớn nhất để hạn chế biến đổi khí hậu và cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên (Pinkse và Dommissie, 2009; GhaffarianHoseini và cộng sự, 2013). Bởi lẽ nó tạo ra 39% tổng lượng khí thải carbon (UNEP, 2017), 40% lượng chất thải toàn cầu (UNEP-SBCI, 2016). Begum và cộng sự (2009) nhận định chất thải là một sản phẩm phụ không thể tránh khỏi của ngành xây dựng. Chất thải xây dựng không chỉ gây nên những hậu quả nghiêm trọng đối với môi trường (Ofori, 2000) mà còn tác động xấu tới khía cạnh kinh tế và xã hội (Begum và cộng sự, 2007; Esin và Cosgun, 2007; Begum và cộng sự, 2009). Tại Hoa Kỳ, ngành xây dựng là một trong những nguồn phát thải khí nhà kính chủ yếu trong khi ở Trung Quốc, ô nhiễm môi trường liên quan đến ngành này là một vấn đề nghiêm trọng kể từ khi quá trình đô thị hóa triệt để bắt đầu vào đầu những năm 1980. Ngoài ra, lĩnh vực xây dựng còn sử dụng nhiều năng lượng và tiêu thụ nhiều nguyên liệu thô hơn bất kỳ hoạt động kinh tế nào khác (Malia và cộng sự, 2013). Cụ thể, sử dụng một phần ba tài nguyên, 40% tổng năng lượng và 25% tổng lượng nước trên toàn thế giới (UNEP-SBCI, 2016; Devi và Palaniappan, 2017). Với tốc độ đô thị hóa ngày càng tăng như UNDESA (2014) dự báo rằng khoảng 70% dân số thế giới dự kiến sẽ sống ở các khu vực đô thị vào năm 2050 chắc chắn sẽ kéo theo sự gia tăng hoạt động xây dựng thì hậu quả môi trường có thể còn lớn hơn trong tương lai. Điều này đặc biệt nghiêm trọng ở các nước đang phát triển hoặc

---

\* Khoa Kinh tế học - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

các nền kinh tế mới nổi. Do đó, việc giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường của ngành hoặc xanh hóa ngành xây dựng đã trở nên rất cần thiết để đảm bảo sự tồn tại của thế hệ sau.

Quản lý chuỗi cung ứng xanh nằm ở sự kết hợp của yếu tố quản lý môi trường doanh nghiệp và quản lý chuỗi cung ứng. Doanh nghiệp áp dụng thực hành quản lý chuỗi cung ứng xanh nhằm đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan đối với sản phẩm và quy trình bền vững với môi trường (Green và cộng sự, 2012b). Azevedo và cộng sự (2011) định nghĩa “thực hành quản lý chuỗi cung ứng xanh là bất kỳ hành động nào được thực hiện trong chuỗi cung ứng, trong doanh nghiệp hoặc liên quan đến các đối tác bên ngoài, để loại bỏ hoặc giảm thiểu tác động tiêu cực tới môi trường”. Như vậy, quản lý chuỗi cung ứng xanh được xem là đại diện cho hình ảnh thân thiện với môi trường của sản phẩm, quy trình, hệ thống, công nghệ và hành vi kinh doanh. Các doanh nghiệp lựa chọn việc triển khai giải pháp xanh trong hoạt động kinh doanh để giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường thay vì áp dụng cách tiếp cận chủ động nhằm hạn chế các nguồn gây ô nhiễm. Nhiều nghiên cứu trước đây đã nhấn mạnh sự cần thiết của quản lý môi trường trong lĩnh vực xây dựng vì hoạt động xây dựng được coi là nguyên nhân chính gây ô nhiễm môi trường (Shen và Tam, 2002). Giống như những lĩnh vực khác, lĩnh vực xây dựng cũng có thể hưởng lợi rất nhiều từ thực hành quản lý chuỗi cung ứng xanh. Agapiou và cộng sự (1998), Yeo và Ning (2002), Cox và Ireland (2002) và Ketikidis và cộng sự (2013) đều thống nhất cho rằng các doanh nghiệp trong ngành xây dựng có thể sử dụng quản lý chuỗi cung ứng xanh như một nguồn lợi thế cạnh tranh để đạt được hiệu quả kinh tế cao hơn cùng với hiệu quả môi trường cũng sẽ tăng lên. Thipparat (2011) phát hiện ra quản lý môi trường nội bộ là thành phần quan trọng nhất của quản lý chuỗi cung ứng xanh trong lĩnh vực xây dựng. Trong khi đó, nghiên cứu của Woo và cộng sự (2015) lại chỉ ra sự hợp tác giữa các thành viên chuỗi cung ứng xanh là cần thiết hơn cả.

## **2. Thực trạng quản lý chuỗi cung ứng xanh của các doanh nghiệp xây dựng ở Việt Nam**

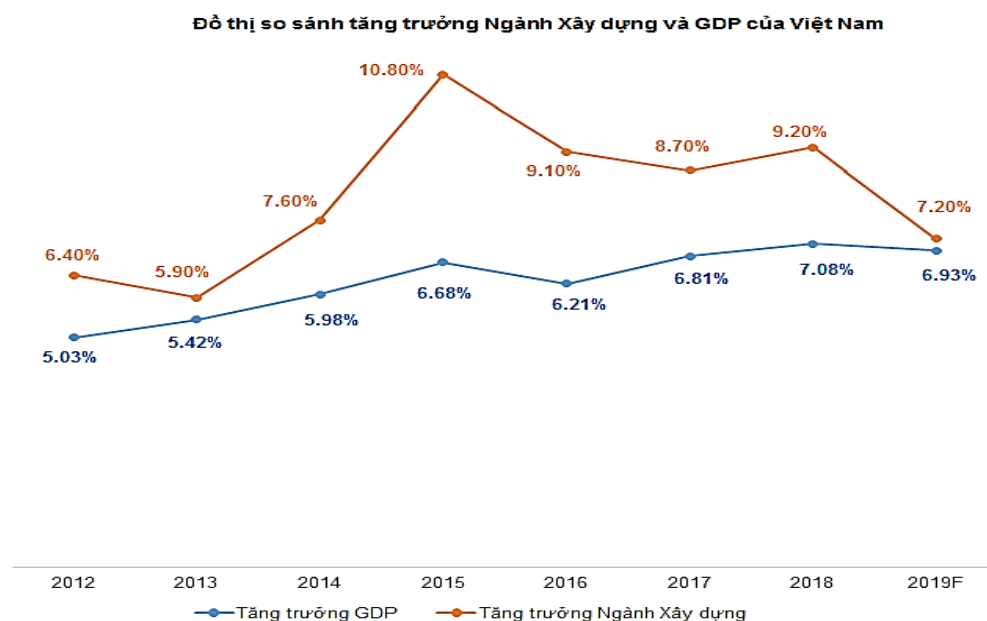
Việt Nam, với tư cách là một quốc gia đang phát triển, đã nhận ra rằng, cùng với tăng trưởng kinh tế và chú trọng xuất khẩu thì đầu tư vào vấn đề bảo vệ môi trường ngày càng trở nên quan trọng. Mặc dù vậy, trong bối cảnh nghiên cứu về các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp dựa trên quan điểm bền vững ở Việt Nam được mô tả là mới ở giai đoạn sơ khai, còn kém chuyên nghiệp. Điều này có thể là do giả định chi phối lâu dài rằng các doanh nghiệp hướng tới mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận và bởi vậy, chưa thực sự chú trọng đến xu hướng phát triển bền vững. Ngoài ra, Việt Nam cũng là một nước mới nổi tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu cho nên các nghiên cứu còn khá hạn chế, đặc biệt là trong trường hợp của các doanh nghiệp lĩnh vực xây dựng.

### ***Tổng quan về ngành xây dựng Việt Nam***

Ngành xây dựng Việt Nam khá non trẻ với lịch sử mới chỉ hơn 60 năm, được đánh dấu bởi quá trình chuyển dịch từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường. Hiện tại, ngành xây dựng Việt Nam đang ở cuối giai đoạn tăng trưởng,

chuẩn bị bước vào giai đoạn tái cấu trúc. Trong vòng một thập kỷ qua, tốc độ tăng trưởng cao nhất của ngành đạt mức 10,80% vào năm 2015 và có xu hướng giảm dần từ năm 2016 đến nay. Tuy nhiên, khi so sánh tốc độ tăng trưởng của ngành xây dựng với tốc độ tăng GDP thì có thể thấy nó luôn ở con số cao hơn tức tăng nhanh hơn (xem hình 1). Nếu xét riêng năm 2020, báo cáo Kinh tế Xã hội của Tổng cục Thống kê cho biết ngành xây dựng cả nước tăng 6,76% - mức tăng trưởng thấp nhất trong giai đoạn 2016 - 2020 nhưng vẫn còn cao hơn tăng trưởng ngành những năm khó khăn 2011 - 2013.

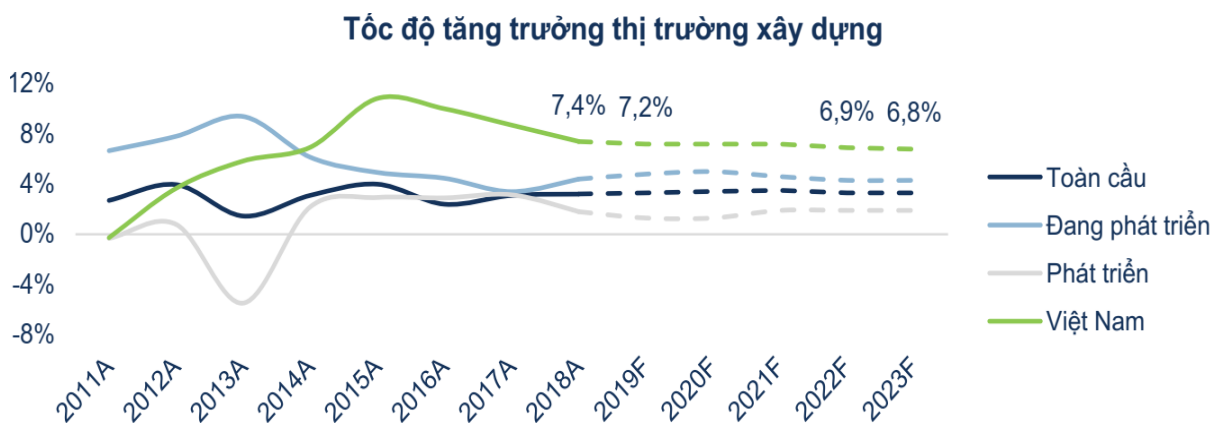
**Hình 1: Biểu đồ so sánh tăng trưởng ngành xây dựng và GDP của Việt Nam giai đoạn 2012 - 2019**



*Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2012-2019*

Trong báo cáo ngành xây dựng tháng 12/2019 của Công ty Cổ phần chứng khoán FPT, ngành được dự phóng tăng trưởng 6,9%/năm tới 2028, mặc dù giảm nhẹ so với trung bình 10 năm trước (7,1%/năm) nhưng vẫn ở mức cao hơn so với trung bình khu vực nhóm nước đang phát triển và trung bình thế giới (xem hình 2).

**Hình 2: Dự báo tốc độ tăng trưởng thị trường xây dựng Việt Nam**



*Nguồn: BMI, GlobalData, 2019*

Theo báo cáo chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020, ngành xây dựng là

ngành kinh tế có vị trí, vai trò chiến lược quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Bằng chứng là tỷ lệ đóng góp của ngành xây dựng vào GDP cả nước luôn ở mức cao. Năm 2020 ghi nhận con số 6,19% tức chỉ kém 0,22 điểm phần trăm so với năm 2011 là năm có tỷ lệ đóng góp cao nhất trong vòng 10 năm qua (xem hình 3).

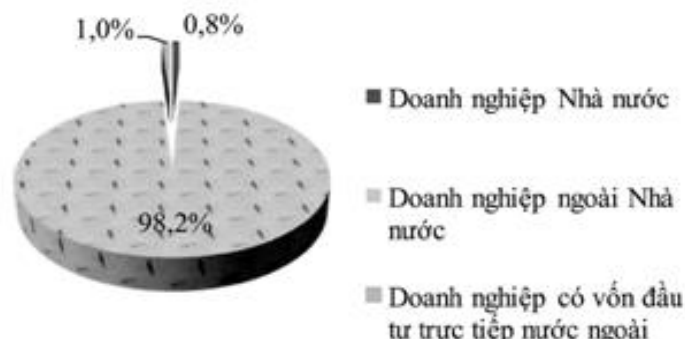
**Hình 3: Tỷ lệ đóng góp của ngành xây dựng Việt Nam vào GDP giai đoạn 2011-2020**



*Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2011-2020*

Xét về cơ cấu phân theo loại hình doanh nghiệp, khu vực doanh nghiệp xây dựng tư nhân luôn chiếm vị thế quan trọng trong ngành và vượt trội hơn hẳn so với hai khu vực còn lại. Ví dụ, trong giai đoạn 2010-2016 khu vực này bình quân chiếm 98,2% tổng số doanh nghiệp xây dựng cả nước trong khi đó, khu vực doanh nghiệp xây dựng Nhà nước và doanh nghiệp xây dựng FDI lần lượt có tỷ trọng trung bình là khoảng 0,8% và 1,0%.

**Hình 4: Cơ cấu doanh nghiệp xây dựng Việt Nam phân theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2010-2016**

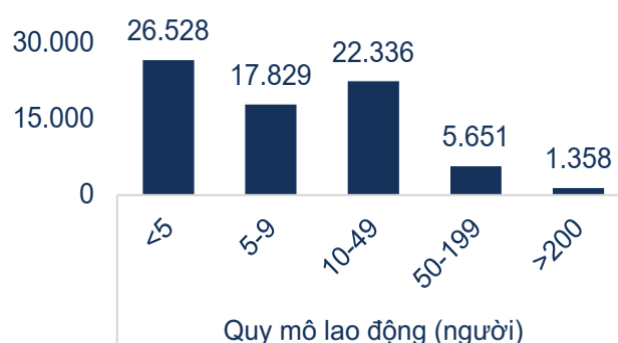


*Nguồn: Trích ấn phẩm Kết quả hoạt động ngành Xây dựng giai đoạn 2010- 2016 của Tổng cục Thống kê, NXB Thống kê 2018*

Xét về cơ cấu phân theo quy mô doanh nghiệp, phần lớn là doanh nghiệp xây

dụng nhỏ và vừa với số lao động dưới 200 người (xem hình 5).

**Hình 5: Cơ cấu doanh nghiệp xây dựng Việt Nam phân theo quy mô doanh nghiệp, tháng 12/2017**

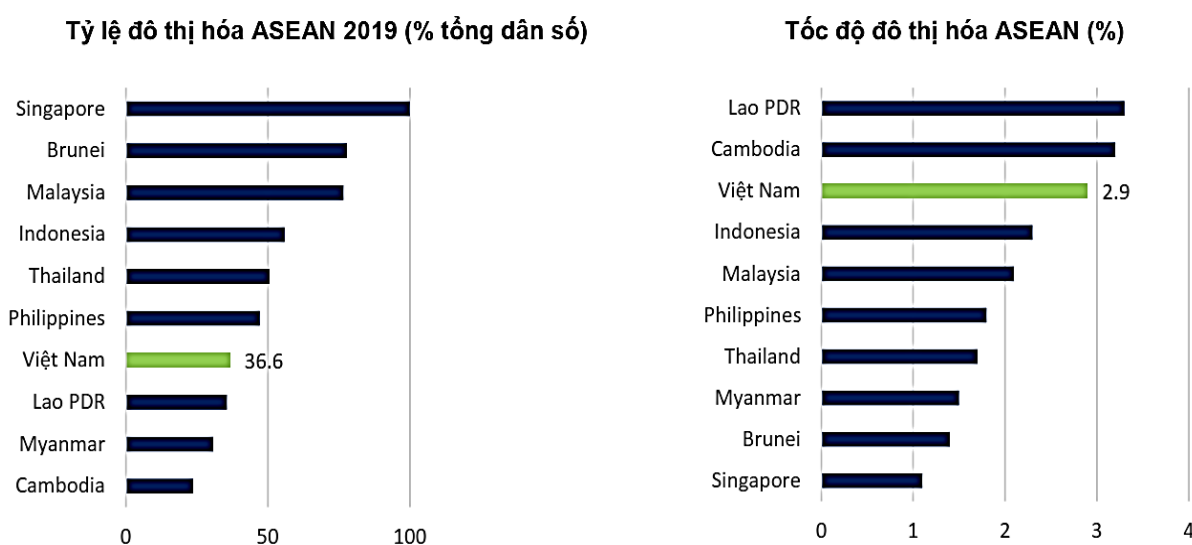


*Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2017*

### 3. Các vấn đề môi trường trong ngành xây dựng Việt Nam hiện nay

Mặc dù, doanh nghiệp xây dựng Việt Nam được xem là trụ cột quan trọng của nền kinh tế song vẫn tồn tại những tác động xấu tới môi trường và xã hội. Hình 6 cho thấy tốc độ tăng trưởng đô thị hóa Việt Nam năm 2019 ở mức 2,9% được đánh giá là tương đối nhanh trong khu vực, chỉ sau Lào và Campuchia. Ngân hàng Thế giới (World Bank) từng dự báo trong vòng 10 năm tới, dân số đô thị Việt Nam có thể tăng trưởng trung bình 2,6%/năm, đứng thứ ba trong các nước ASEAN. Đến năm 2039, sẽ có trên 50% dân số Việt Nam sinh sống tại các khu vực đô thị và con số này tiếp tục tăng lên khoảng 57,3% trong năm 2050. Điều này chứng tỏ Việt Nam không nằm ngoài xu thế đô thị hóa toàn cầu và sẽ dẫn tới phát triển hạ tầng nhanh chóng thông qua sự gia tăng các hoạt động xây dựng. Hậu quả kéo theo chắc chắn là ô nhiễm môi trường nghiêm trọng do chất thải xây dựng tạo ra.

**Hình 6: Tốc độ đô thị hóa tại các nước ASEAN**



*Nguồn: World Bank*

Theo số liệu thống kê của Bộ Xây dựng, bình quân mỗi năm Việt Nam ước có

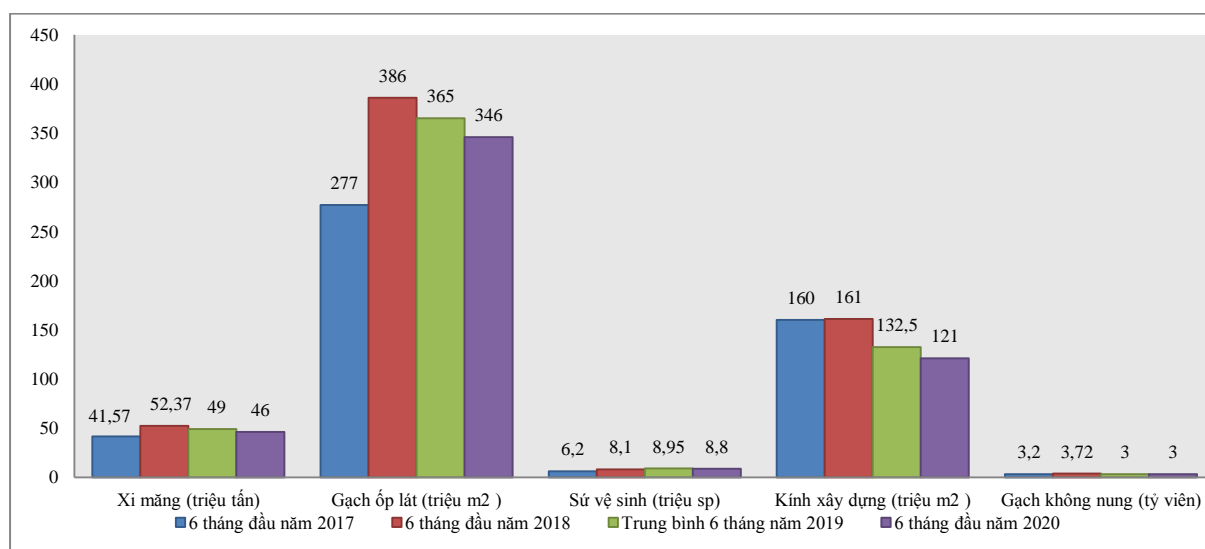
khoảng 80 - 90 triệu mét vuông hạ tầng xây dựng. Thực tế này đòi hỏi một lượng lớn các vật liệu xây dựng sẽ được sản xuất và tiêu thụ. Tuy nhiên, vật liệu xây dựng lại là một trong những nguyên nhân chính gây ô nhiễm môi trường và cạn kiệt tài nguyên. Ví dụ, cũng theo Bộ Xây dựng, nhu cầu sử dụng gạch nung năm 2020 của cả nước khoảng 42 tỷ viên. Để đáp ứng đủ thì sẽ phải tiêu tốn gần 70 triệu m<sup>3</sup> đất và khoảng 6 tỷ tấn than nung, hệ quả là thải ra môi trường khoảng 23 tỷ tấn CO<sub>2</sub>. Viện Vật liệu xây dựng cung cấp thêm các công trình xây dựng sử dụng khoảng 17% nguồn nước, 40% nguồn năng lượng, 25% gỗ khai thác, chiếm 50% lượng phát thải, tạo ra 33% lượng khí thải các bon và 40% phế thải rắn xây dựng. Xét riêng tại địa bàn thành phố Hà Nội, thống kê sơ bộ của Sở tài nguyên và môi trường Hà Nội năm 2018 cho biết lượng chất thải rắn xây dựng phát sinh hằng ngày khoảng 2.000 tấn chủ yếu là gạch và bê tông. Trong hội thảo “Xử lý các chất thải nguy hại trong đó có amiang” diễn ra ngày 31/08/2020, chất thải amiang xi măng cũng được KS Nguyễn Văn Khuông, Hội Khoa học kỹ thuật An toàn - Vệ sinh lao động Việt Nam (VOSHA) cảnh báo ở mức 10 triệu tấn.

#### **4. Một vài sáng kiến môi trường được áp dụng trong ngành xây dựng Việt Nam hiện nay**

##### *Sử dụng nguyên vật liệu thân thiện với môi trường*

Hình 7 cho thấy giai đoạn từ 2018 đến 2020, khối lượng tiêu thụ xi măng, gạch ốp lát, kính xây dựng có xu hướng giảm dần qua các năm. Dường như các doanh nghiệp đã hoạt động theo hướng sử dụng tiết kiệm hơn và một phần được thay thế bằng vật liệu “xanh”. Tuy nhiên, một trong những vật liệu “xanh” đang được ưa chuộng nhất như gạch không nung lại chưa có sự đột phá rõ rệt về tốc độ tăng trưởng trong vòng 4 năm qua. Ngoài ra, ở Việt Nam hiện ghi nhận thêm sự xuất hiện của nhiều loại vật liệu thân thiện với môi trường thay thế vật liệu truyền thống trong xây dựng như tấm bê tông gia cường sợi không Amiăng, tấm tường không sử dụng Amiăng hay tấm VLXD thân thiện với môi trường sử dụng sợi PVA, Kính Low-E và kính Solar Control,...

**Hình 7: Khối lượng tiêu thụ vật liệu xây dựng chủ yếu giai đoạn 2017 - 2020**



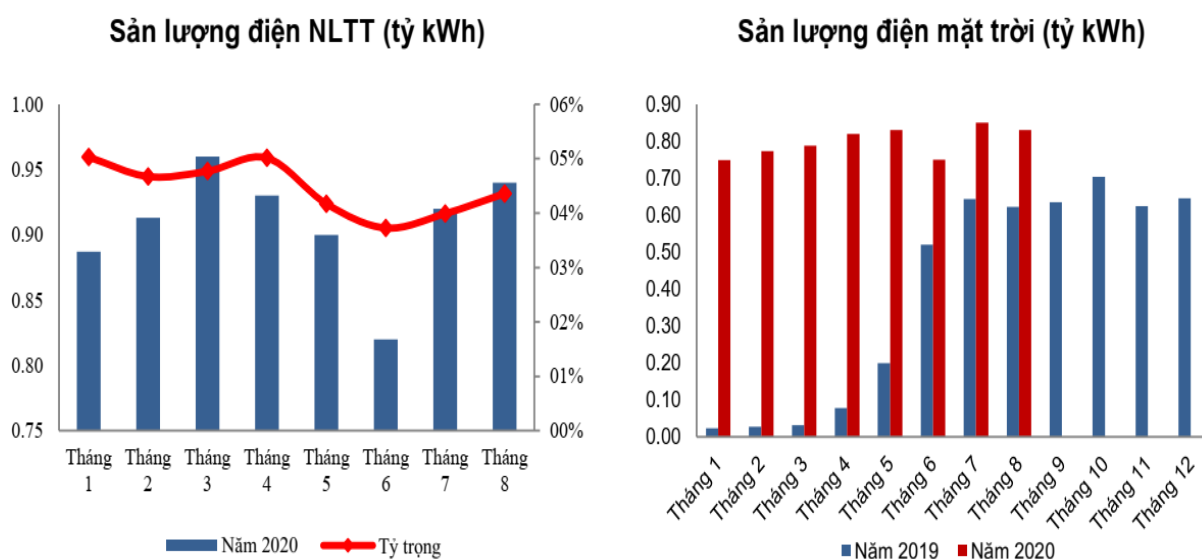
##### *Sử dụng năng lượng tái tạo*

*Nguồn: Bộ Xây dựng, 2017 - 2020*

Trong xây dựng công nghiệp, sản lượng điện tái tạo mới chiếm 4% tổng sản

lượng phát điện. Có thể thấy sản lượng điện mặt trời trong các tháng của năm 2020 đều cao hơn so với cùng kỳ năm 2019 (xem hình 8). Mục tiêu tương lai Chính phủ hướng tới là tỷ lệ nguồn năng lượng tái tạo so với tổng cung năng lượng sẽ chiếm 15-20% vào năm 2030 và tiếp tục tăng lên 25-30% năm 2035.

**Hình 8: Sản lượng điện mặt trời, giai đoạn 2019-2020**



*Nguồn: EVN, PSI, 2020*

## 5. Giải pháp triển khai hiệu quả hoạt động quản lý chuỗi cung ứng xanh cho các doanh nghiệp xây dựng tại Việt Nam

### *Đối với doanh nghiệp*

Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp chú trọng quá mức vào các thực hành quản lý môi trường nội bộ mà không nhận ra tầm quan trọng của những nỗ lực bên ngoài nhằm xây dựng sự hợp tác về môi trường với các đối tác trong chuỗi cung ứng (Rao và Holt, 2005; Vachon và Klassen, 2006; Vachon và Klassen, 2008). Bài viết này gợi ý rằng nên xem xét đồng thời cả thực hành xanh bên trong và thực hành xanh bên ngoài (chẳng hạn như hợp tác bảo vệ môi trường với khách hàng và hợp tác bảo vệ môi trường với nhà cung cấp). Việc bỏ sót bất kỳ loại thực hành nào cũng đều có thể cản trở những cố gắng của doanh nghiệp trong việc đạt được mục tiêu hiệu quả cả về kinh tế, môi trường, xã hội. Cụ thể, với thực hành xanh bên trong, doanh nghiệp cần gia tăng phối hợp giữa các bộ phận và nâng cao nhận thức bảo vệ môi trường của người lao động bằng cách đảm bảo tính hiệu quả, rõ ràng của thông tin liên lạc nội bộ. Trong hợp tác với các bên liên quan thì doanh nghiệp cũng cần chú trọng phát triển hệ thống công nghệ thông tin liên tổ chức nhằm thu hút sự tham gia của nhà cung cấp và khách hàng. Thực tế là một doanh nghiệp có thể có nhiều nhà cung cấp và nhiều khách hàng. Do đó, doanh nghiệp nên có sự sàng lọc và chọn ra nhà cung cấp chính và khách hàng chính là những cá nhân hoặc tổ chức hợp tác chặt chẽ với mình và đặc biệt có khả năng chia sẻ thông tin tốt nhất về thiết kế sản phẩm và cách thức vận chuyển sản phẩm theo hướng thân thiện với môi trường,...



## ***Đối với cơ quan Nhà nước***

Ngày nay, các doanh nghiệp triển khai thực hành quản lý chuỗi cung ứng xanh nhằm đáp ứng nhiều áp lực từ các bên liên quan khác nhau bao gồm cả các tổ chức chính phủ. Vì vậy, có thể nói ngoài nhà cung cấp và khách hàng thì Chính phủ giữ một vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo ra động lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển đa dạng các hoạt động quản lý chuỗi cung ứng xanh. Thực tế chỉ ra rằng các cơ quan Nhà nước Việt Nam đã và đang quan tâm đến định hướng chính sách hỗ trợ doanh nghiệp ngành xây dựng thiết lập lên nền kinh tế tuần hoàn. Gần đây nhất là sự ra đời của quyết định số 1659/QĐ-BXD ngày 28/12/2018 về “ban hành kế hoạch hành động của ngành xây dựng triển khai kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững”. Trong đó nêu rất rõ các mục tiêu doanh nghiệp cần đạt được về vấn đề bảo vệ môi trường như áp dụng công nghệ, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, năng lượng, tăng cường sử dụng vật liệu xanh,... Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khá nhiều bất cập mà các nhà hoạch định chính sách cần bổ sung và hoàn thiện giải pháp. Cụ thể:

- Qua tìm hiểu thực trạng quản lý chuỗi cung ứng xanh trong ngành xây dựng tại Việt Nam, tác giả nhận thấy chưa có sự đầu tư nghiêm túc, bài bản cho công tác điều tra các vấn đề môi trường. Bằng chứng là các chỉ số về ô nhiễm môi trường cũng như báo cáo đánh giá tác động tới môi trường của đối tượng doanh nghiệp xây dựng chưa được cập nhật đầy đủ và kịp thời. Vì vậy, tác giả kiến nghị với các cơ quan chức năng cần đầu tư quy mô hơn cho công tác thống kê môi trường, tổ chức các hội thảo thường niên với nội dung báo cáo tình hình bảo vệ môi trường ở nội bộ ngành xây dựng. Ngoài ra, nên công khai, minh bạch kết quả điều tra trên các phương tiện thông tin đại chúng để mọi người có thể cùng theo dõi và giám sát.

- Hiện nay thế giới đang bước vào thời kỳ 4.0 với sự phát triển bùng nổ của công nghệ thông tin. Điều này kéo theo cải tiến kỹ thuật công nghệ xây dựng cũng như xu hướng tăng trưởng “xanh” tất yếu. Do đó, các cơ quan bộ ngành cần tích cực khuyến khích các đơn vị doanh nghiệp tham gia vào công cuộc nghiên cứu, ứng dụng công nghệ mới trong sản xuất kinh doanh nhằm hướng tới mục tiêu phát triển bền vững. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng cần chú trọng củng cố luật bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ với các phát minh, sáng kiến bảo vệ môi trường cho doanh nghiệp hoặc đề ra chính sách tuyên dương, vinh danh những tổ chức đi đầu trong hoạt động vì môi trường.

- Cơ quan Nhà nước cần thiết lập mối quan hệ chặt chẽ với các hiệp hội doanh nghiệp ngành xây dựng để cập nhật nhanh chóng thông tin về thực trạng quản lý chuỗi cung ứng xanh đặc biệt là những khó khăn, thách thức để từ đó kịp thời có những phương án hỗ trợ hoặc tư vấn chính sách giúp các doanh nghiệp.

- Chính phủ cần tăng cường công tác truyền thông, phổ cập và đặc biệt xây dựng cổng thông tin toàn diện, chi tiết về những nội dung liên quan đến chủ đề quản lý chuỗi cung ứng xanh nhằm tạo ra một sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp, không nên quá lạm dụng các biện pháp hành chính làm giảm tính năng động của khu vực tư nhân.

- Chính phủ cần hoàn thiện chính sách ưu đãi sản xuất và sử dụng vật liệu xanh, tiết kiệm tiêu thụ năng lượng hoặc dần thay thế bằng năng lượng tái tạo như điện mặt trời, năng lượng gió. Ngoài ra, Chính phủ cũng cần đổi mới hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật đối với sản phẩm vật liệu xây dựng; tăng thuế môi trường đối với những vật liệu gây ô nhiễm môi trường. Mặc dù năng lượng tái tạo mang lại rất nhiều lợi ích nhưng hiện nay các doanh nghiệp xây dựng Việt Nam vẫn chưa khai thác triệt để những lợi ích đó. Nguyên nhân chính là bởi họ đang gặp phải nhiều rào cản như rào cản về thể chế, pháp lý, vốn đầu tư, kỹ thuật, nguồn nhân lực. Lúc này, các cơ quan Nhà nước sẽ trực tiếp tháo gỡ hiệu quả các rào cản đó. Cụ thể, nhanh chóng hoàn thiện/sửa đổi thủ tục hành chính, thực hiện chính sách cho doanh nghiệp vay vốn với lãi suất ưu đãi, mở rộng giao lưu hợp tác quốc tế nhằm tạo cơ hội cho các tổ chức được học hỏi kinh nghiệm cải tiến công nghệ, quy trình và nâng cao trình độ đội ngũ nhân viên góp phần thúc đẩy thực hiện Nghị quyết số 55-NQ/TW về định hướng Chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Chính phủ cần phát huy vai trò hỗ trợ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý doanh nghiệp; đào tạo đội ngũ chuyên gia, kỹ sư có trình độ chuyên môn cao; đào tạo nhân viên kỹ thuật và đội ngũ công nhân lành nghề, có khả năng nắm bắt công nghệ mới, làm chủ dây chuyền sản xuất hiện đại, chủ động trong công tác thiết kế, phát triển sản phẩm mới thân thiện với môi trường; đào tạo đội ngũ nhân viên kinh doanh có trình độ, kỹ năng, có khả năng hội nhập quốc tế.

- Nhà nước có thể thúc đẩy doanh nghiệp phát triển hoạt động thiết kế sinh thái thông qua việc tiên phong thực hiện các công trình xanh cho các dự án đầu tư xây dựng hoặc cải tạo quy mô lớn công trình sử dụng vốn công.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Agapiou, A., Clausen, L. E., Flanagan, R., Norman, G., Notman, D. (1998), “The role of logistics in the materials flow control process. Construction Management and Economics”, *Construction Management and Economics*, 16 (2), pp.131-137.

2. Azevedo, S.G. - Carvalho, H. - Machado, V.C. (2011), “The influence of green practices on supply chain performance: A case study approach”, *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 47 (6), pp. 850-871.

3. Begum, R., Siwar, C., Pereira, J., Jaafar, A. (2007), “Factors and values of willingness to pay for improved construction waste management - A perspective of Malaysian contractors”, *Waste Management*, 27 (12), pp.1902-1909.

4. Cox, A., Paul Ireland, P. (2002), “Managing construction supply chains: the common sense approach”, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 9 (5-6), pp. 409-418.

5. Công ty Cổ phần chứng khoán FPT (2019), *Báo cáo ngành xây dựng*, thông cáo báo chí, tháng 12, Hà Nội.

6. Devi, L. Pinky; Palaniappan, Sivakumar (2017), “A study on energy use for excavation and transport of soil during building construction”, *Journal of Cleaner Production*, p.164, pp. 543-556.
7. Esin, T., Nilay Cosgun, N. (2007), “A study conducted to reduce construction waste generation in Turkey”, *Building and Environment*, 42 (4), pp. 1667-1674.
8. GhaffarianHoseini, A., Dahlan, N., Berardi, U., GhaffarianHoseini, A., Makaremi, N. (2013), “Sustainable energy performances of green buildings: a review of current theories, implementations and challenges”, *Renewable & Sustainable Energy Reviews*, 25, pp.1-17.
9. Green, K., Zelbst, P., Meacham, J. và Bhadauria, V. (2012), “Green supply chain management practices: impact on performance”, *Supply Chain Management: An International Journal*, 17 (3), pp. 290 - 305.
10. Ketikidis, P.H.; Hayes, O.P.; Lazuras, L.; Gunasekaran, A.; Koh, S.L. (2013), “Environmental Practices and Performance and Their Relationships among Kosovo Construction Companies: A Framework for Analysis in Transition Economies”, *Int. J. Serv. Oper. Manag.*, 14, pp. 115-130.
11. *Kết quả hoạt động ngành Xây dựng giai đoạn 2010-2016 (2018)*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
12. Pinkse, J., Dommisse, M. (2009), “Overcoming barriers to sustainability: an explanation of residential builders’ reluctance to adopt clean technologies”, *Business Strategy and the Environment*, 18 (8), 515-527.
13. Ofori, G. (2000), “Challenges of Construction Industries in Developing Countries: Lessons from Various Countries”, *2nd International Conference on Construction in Developing Countries: Challenges Facing the Construction Industry in Developing Countries*, pp.1-13.
14. Shen, L.Y., Tam, W.Y. (2002), “Implementation of environmental management in the Hong Kong construction industry”, *International Journal of Project Management*, 20 (7), pp. 535-543.
15. Thipparat, T. (2011), “Evaluation of Construction Green Supply Chain Management”, *International Conference on Innovation Management and Service*, 14, pp. 209-213.
16. Yeo, K.T., Ning, J.H. (2002), “Integrating supply chain and critical chain concepts in engineer-procure-construct (EPC) projects”, *International Journal of Project Management*, 20 (4), pp. 253-262.
17. Tổng cục Thống kê (2011), *Báo cáo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020*, thông cáo báo chí, ngày 16 tháng 2, Hà Nội.
18. Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2020*, thông cáo báo chí, ngày 27 tháng 12, Hà Nội.

**NHÀ XUẤT BẢN VĂN HOÁ DÂN TỘC**

19 Nguyễn Bình Khiêm, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

ĐT: (84-24) 38263070 - (84-24) 39434239 - FAX: (84-24)39449839

Email: [nxbvhdtd@yahoo.com.vn](mailto:nxbvhdtd@yahoo.com.vn); [nxbvanhoadantoc@yahoo.com.vn](mailto:nxbvanhoadantoc@yahoo.com.vn);

Trung tâm xuất bản văn hoá, Thông tin và Âm nhạc

Số 61 Lý Thái Tổ, Quận Hoàn Kiếm, Tp.Hà Nội

ĐT: (84-24) 38256286 - (84-24) 39341782

Chi nhánh: Số 7 Nguyễn Thị Minh Khai, Quận 1, Tp.Hồ Chí Minh

ĐT: (84-28) 38222895

---

**KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH  
QUẢN LÝ CÔNG, QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH**

Chịu trách nhiệm xuất bản

Cát Thị Khánh Vân

Biên tập: Trần Thị Thu Hằng

Thiết kế, chế bản: Bùi Minh Thu

**Đối tác liên kết: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.**

Địa Chỉ: 207 Đường Giải Phóng, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

---

In 100 cuốn, khổ 20,5 x 29,5 (cm), tại Công ty TNHH Phú Hà BM. Địa chỉ: Số 193 Bạch Mai, Hai Bà Trưng, Hà Nội. Xác nhận ĐKXB số: 2128-2021/CXBIPH/2-597/VHDT. Quyết định xuất bản số: 60-21/QĐ - XBVHDT cấp ngày 01/07/2021

Mã số ISBN: 978-604-65-3182-5

In xong và nộp lưu chiểu quý III năm 2021



ISBN: 978-604-70-3182-5



9 786047 031825

**SÁCH KHÔNG BÁN**