

ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

Tạp chí
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CÔNG ĐOÀN

Số 6 - 2016

ISSN: 2354 -1342

Tổng biên tập:

TS. PHẠM VĂN HÀ

Phó Tổng biên tập:

TS. NGUYỄN ĐỨC TĨNH

Thư ký tòa soạn:

TS. HOÀNG THANH XUÂN

ThS. LÊ PHƯƠNG THẢO

Văn phòng:

Phòng 402 Nhà A
Đại học Công đoàn
169 Tây Sơn - Đống Đa - Hà Nội
Điện thoại: 04.38574147
Email: tapchinckhcd@dhcd.edu.vn

GPXB số: 127/GP-BTTTT
ngày 20/4/2015

In tại Công ty CP In Công Đoàn
Việt Nam, 167 Tây Sơn,
Đống Đa, Hà Nội.

MỤC LỤC

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng đối với Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới
PGS.TS. Dương Văn Sao 3
- Thấm nhuần Nguyên lý giáo dục Hồ Chí Minh
Đan Tâm 7
- Tư tưởng đoàn kết trong tác phẩm Tuyên ngôn độc lập của Hồ Chí Minh
TS. Nguyễn Hải Hoàng 10
- Quyền lợi đảm bảo, phục lợi tốt hơn cho người lao động và vai trò của công đoàn
TS. Đặng Quang Điều 14
- Một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn Việt Nam hiện nay
ThS. Đỗ Đức Toàn 17
- Phương thức quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng cộng sản Việt Nam vào việc dạy học các môn Lý luận chính trị ở các trường Đại học, cao đẳng
TS. Phạm Phương Lan 20
- Xây dựng phương pháp dân chủ trong dạy và học ở các trường đại học hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh
ThS. Nguyễn Thị Huyền Trang - ThS. Chu Thị Thanh Tâm 24
- Tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay
PGS. TS. Đặng Thị Ánh Tuyết 27
- Xã hội học về y tế và sức khỏe của cộng đồng - Một số vấn đề đặt ra
TS. Hoàng Thanh Xuân 31
- Tự chủ về nghiên cứu khoa học trong các trường đại học
ThS. Bùi Thị Thu Hà 36
- Bàn về các giải pháp giải quyết đình công ở Việt Nam hiện nay
TS. Đỗ Văn Quân 40
- Đào tạo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập Quốc tế
Trần Thị Toàn 46
- Một số vấn đề lý luận về tuân thủ thuế
ThS. Đinh Thị Ngọc Mai 49
- Tin sinh học - Công nghệ mới đang phát triển ở Việt Nam
ThS. Nguyễn Thanh Bình 54
- ### **KINH NGHIỆM - THỰC TIỄN**
- Hoạt động công tác xã hội trong lĩnh vực y tế - kinh nghiệm từ mô hình của Mỹ
TS. Nguyễn Đức Hữu 57
- Chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Hà Nội
ThS. Hoàng Thị Vân Anh 60
- Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may
ThS. Lê Thị Kim Tuyết 64
- Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại chi cục quản lý thị trường tỉnh Bình Định trong thời kỳ Hội nhập quốc tế
Đoàn Quang Khanh 69
- Cần sớm xây dựng, thực hiện chế độ, chính sách, phụ cấp ưu đãi nghề đối với cán bộ, viên chức thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên - môi trường biển và hải đảo
ThS. Dương Duy Đạt 75
- Kỹ thuật phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu, ứng dụng trong bài toán dự báo từ thông tin kinh tế - xã hội
ThS. Bùi Dương Hưng - ThS. Nguyễn Thị Thu Trang 79
- Hệ thống bài tập phát triển thể lực chung cho nữ sinh viên năm thứ nhất trong trường đại học
ThS. Đỗ An Lực 82

TIN TỨC - SỰ KIỆN

- Lễ trao tặng Huân chương Lao động hạng Ba, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư 85
- Lễ bế giảng, trao bằng cử nhân ngành Quản trị kinh doanh hệ vừa làm vừa học TC-K124 (2012-2016) 86
- Hội nghị hiệp hội các trường đào tạo quan hệ lao động và công đoàn tại Liên Bang Nga 86
- Đoàn đại biểu trường Đại học Công đoàn làm việc tại trường Đại học Quốc tế Mitso - Cộng hòa Belarus 87
- Đoàn đại biểu cấp cao trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào làm việc với trường Đại học Công đoàn 87

TRADE UNION UNIVERSITY

**TRADE UNION SCIENTIFIC
RESEARCH MAGAZINE**

No 6 - 2016

ISSN: 2354 -1342

EDITOR IN CHIEF
DR. PHAM VAN HA

DEPUTY EDITOR IN CHIEF
DR. NGUYEN DUC TINH

SECRETARY OF EDITING BOARD
DR. HOANG THANH XUAN
MA. LE PHUONG THAO

EDITORIAL OFFICE:
Room A. 402
TRADE UNION UNIVERSITY
169 TAY SON - DONG DA - HANOI
Tel: 04. 38574147
Email: tapchinckhcd@dhcd.edu.vn

Publishing License No:
127/GP-BTTTT
Dated April 20, 2015

Printed in Vietnam Trade Union
Printing Joint Stock Company
167 Tay Son, Dong Da, Hanoi

CONTENTS

RESEARCH - DISCUSSION

- Vietnam Trade Union - 87 years with the national construction and defense
Assoc. Prof. Dr. Duong Van Sao 3
- The role of Trade Union in building the entire nation union in the spirit of the Twelfth Congress of the Communist Party of Vietnam
Dr. Nguyen Hai Hoang - MA. Dang Xuan Giap 6
- Promoting the sustainable values of the Vietnam Trade Union
Dr. Le Thanh Ha 11
- Challenges of the Vietnam Trade Union in joining Trans - Pacific Partnership (TPP)
Dan Tam 15
- Opportunities, challenges and issues need to be addressed on labor and trade union organization when Vietnam signed Trans-Pacific Partnership (TPP)
Dr. Vu Thi Loan 18
- Ho Chi Minh thought on some standards of civil servants ethics in Vietnam
Dr. Nguyen Thi Hieu 23
- Constructing revolutionary ethics for workers and employees currently according to Ho Chi Minh thought
MA. Nguyen Thi Huyen Trang 28
- Being steadfast to the perspective "working class is revolutionary ruling class through the vanguard of the Communist Party of Vietnam"
MA. Hoang Thi Van Anh 31
- Patriotic spirit of the Vietnamese throughout the history
Dr. Le To Anh 35
- Increasing self-control power in organizing training activities at public higher education centers at present
Dr. Hoang Thanh Xuan 39
- The concept and basic criterion of evaluating poverty in Vietnam in the multidimensional perspective
MA. Truong Thi Nhu Nguyet 43
- Public opinion about food insecurity nowadays
Dang Thi Sen 47

EXPERIENCES - REALITIES

- Some solutions to improve the effectiveness of teaching and learning subjects of Marxism - Leninism Science at universities
MA. Dang Xuan Giap 51
- Carrying out strictly the resolution 08/2011 of the Political Bureau about sport activities, gradually improving the quality of physical education courses at Trade Union University
MA. To Thi Viet Chau 55
- Sale in commercial business operations
Dr. Nguyen Thi Hong Cam 58
- Solution for overcoming obstacles and difficulties in the inter-level examination - and treatment using health service insurance nowadays
MA. Dinh Thi Hoa 61
- Applying the sustainable livelihoods framework of the Department for International Development of the United Kingdom (DFID) in studying the group of vulnerable workers in Vietnam today
Dr. Nguyen Duc Huu 63
- Vietnamese debt trading Limited Company needs more power in handling bad debts
Nguyen Quoc Viet 68

NEWS - EVENTS

- Trade Union University held 70 years anniversary and received Ho Chi Minh Medal 71
- Trade Union University held the international scientific conference "Training union officials in international integration" 71
- Closing ceremony and awarding diplomas for students, 2016 72

ĐỔI MỚI SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG TÌNH HÌNH MỚI

✍ PGS. TS. DƯƠNG VĂN SAO*

Công đoàn Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của GCCN và người lao động, thành viên của hệ thống chính trị - xã hội Việt Nam, cầu nối liên giữa Đảng, Nhà nước với quần chúng công nhân, lao động. Công đoàn có vai trò là trường học kinh tế, trường học quản lý, trường học chủ nghĩa xã hội. Sự lớn mạnh của Công đoàn là một đảm bảo quan trọng cho vận động, tập hợp và đoàn kết, giáo dục công nhân, viên chức, lao động, thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và là một đảm bảo để Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị vững mạnh.

Do vậy sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với Công đoàn Việt Nam là tất yếu, mang tính quy luật "Giai cấp công nhân ở bất cứ nơi nào trên thế giới cũng chỉ phát triển và chỉ có thể phát triển bằng con đường công đoàn, bằng sự tác động qua lại giữa công đoàn và Đảng của giai cấp công nhân, chứ không bằng con đường nào khác"¹. Thật vậy chỉ có tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công đoàn thì Đảng mới có cơ sở để ra được đường lối đúng đắn, sáng tạo xuất phát từ nhu cầu, nguyện vọng của đông đảo người lao động và đường lối, chủ trương của Đảng mới trở thành hiện thực sinh động trong đời sống xã hội.

Lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và thực tiễn phong trào công nhân, cộng sản quốc tế, cũng như thực tiễn trong sự nghiệp cách mạng vĩ đại giải phóng dân tộc và trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa cho thấy, sự lãnh đạo của Đảng cộng sản là nhân tố quyết định mọi thắng lợi của sự nghiệp cách mạng của GCCN và nhân dân lao động, là một đảm bảo quan trọng cho thắng lợi của cuộc đấu tranh xây dựng xã hội mới. Đặc biệt khi GCCN giành được chính quyền, thì vai trò lãnh đạo của Đảng cộng sản đối với hệ thống chính trị nói

chung, đối với các đoàn thể nhân dân, trong đó có công đoàn nói riêng, là nhân tố quan trọng quyết định mọi thắng lợi của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn

Ngày nay trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, bên cạnh những mặt tích cực, thì mặt trái của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế đang tác động mạnh đến lĩnh vực kinh tế, sau lan tỏa vào xã hội, vào đời sống tâm lý, ý thức đạo đức văn hóa, tinh thần và vào cả thể chế chính trị. Thể hiện rõ, kinh tế thị trường đang tạo ra sự phân hóa giàu nghèo, sự phân tầng trong xã hội, quan hệ lao động có xu hướng phức tạp, tranh chấp lao động, đình công và các tệ nạn xã hội như: tham nhũng, hối lộ, lợi dụng sở hữ của pháp luật để làm giàu phi pháp gia tăng...

Trong điều kiện đó, đòi hỏi khách quan, cấp bách phải phát huy mạnh mẽ vai trò của công đoàn trong tham gia xây dựng Đảng, Nhà nước, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, làm nòng cốt xây dựng khối liên minh công - nông - trí thức, nền tảng cho phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, để giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng.. Đặc biệt để phát huy mạnh mẽ vai trò của công đoàn trong tham gia quản lý kinh tế, xã hội, tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, đại diện chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, tạo động lực khuyến khích người lao động lao động với năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao, nhằm thúc đẩy nhanh phát triển kinh tế - xã hội.

Đồng thời để phát huy vai trò công đoàn trong tuyên truyền, giáo dục nâng cao giác ngộ giai cấp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, vận động, tập hợp và tổ chức cho quần chúng công nhân,

¹ *Lênin toàn tập, tiếng Việt NXB Tiến bộ Maxicova tập 4 trang 42*

(*) *Nguyên Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn.*

viên chức, công chức, lao động lữ lực vươn lên trong học tập, lao động, đấu tranh đẩy lùi các tệ nạn xã hội, xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, sớm đưa nước ta phát triển nhanh, toàn diện.

Tuy nhiên trong giai đoạn mới, để phát huy mạnh mẽ vai trò của công đoàn Việt Nam, vấn đề quan trọng có ý nghĩa quyết định là phải đổi mới mạnh mẽ và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, để một mặt thông qua hoạt động công đoàn, Đảng định hướng về mục đích chính trị, tập hợp đông đảo công nhân, lao động trong mặt trận thống nhất rộng rãi, nhằm phát huy mạnh mẽ vai trò tiên phong cách mạng của GCCN. Mặt khác để thông qua tổ chức công đoàn, Đảng củng cố quan hệ máu thịt với GCCN, nhằm tăng cường bản chất giai cấp công nhân, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của Đảng viên. Nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng.

Sự lãnh đạo của Đảng đối với công đoàn Việt Nam trong giai đoạn mới, theo chúng tôi cần tập trung vào những nội dung chủ yếu sau:

Trước tiên Đảng phải tập trung các nguồn lực lãnh đạo, tạo điều kiện để công đoàn thực hiện tốt chức năng đại diện chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Đây là nhiệm vụ vô cùng quan trọng, có ý nghĩa chiến lược, tạo lòng tin và sức hút để công nhân, viên chức, lao động gắn bó không chỉ đối với tổ chức công đoàn mà còn cả đối với Đảng, Nhà nước và với toàn hệ thống chính trị. Đồng thời còn có ý nghĩa to lớn đối với việc tạo động lực khuyến khích đoàn viên, người lao động lữ lực, học tập, lao động với năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao.

Do vậy Đảng Cộng sản Việt Nam cần coi sự lãnh đạo để công đoàn thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, là sợi chỉ đỏ xuyên suốt trong công tác lãnh đạo của mình. Cần có những giải pháp đồng bộ, bằng tổng hợp các biện pháp, nhằm tạo bước chuyển biến căn bản trong lãnh đạo, chỉ đạo của cán bộ, đảng viên và của các cấp ủy Đảng đối với tổ chức công đoàn trong chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Bởi nếu công nhân, lao động không được quan tâm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng, thì sẽ không những không có lòng tin và sự gắn bó

với Đảng, Nhà nước và thể chế chính trị mà còn làm triệt tiêu động lực lao động.

Đảng cần chú trọng lãnh đạo xem xét và triển khai thực hiện các kiến nghị, các dự thảo luật, chính sách về lao động do công đoàn đề xướng và yêu cầu các cơ quan Nhà nước phối hợp chặt chẽ với công đoàn trong việc tạo ra cơ sở pháp lý đủ mạnh để công đoàn chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, người lao động

Cần quan tâm lãnh đạo để công đoàn thực sự là người tham gia có hiệu quả, có sức nặng về các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động trong xã hội. Tư cách pháp nhân của công đoàn Việt Nam thay mặt người lao động trước các cơ quan pháp luật, phải được tôn trọng và tăng cường hơn nữa. Chú trọng lãnh đạo, tạo điều kiện để công đoàn đẩy mạnh các hoạt động xã hội, nhằm phát huy truyền thống tương thân, tương ái, giúp đỡ công nhân lao động khi gặp khó khăn, hoạn nạn

Hai là: Các cấp ủy Đảng cần quan tâm lãnh đạo để công đoàn thực hiện thắng lợi nhiệm vụ vận động, tập hợp đông đảo công nhân, lao động trong tất cả các thành phần kinh tế tự nguyện gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn. Đây là nhiệm vụ quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến xây dựng tổ chức công đoàn, xây dựng GCCN, xây dựng Đảng lớn mạnh, nhằm để giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, giữ vững và tăng cường phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng. Đặc biệt là có ý nghĩa quyết định đến tăng cường củng cố quan hệ máu thịt giữa Đảng với công nhân.

Để công đoàn hoàn thành tốt nhiệm vụ phát triển đoàn viên, gắn với xây dựng tổ chức công đoàn lớn mạnh, các cấp ủy Đảng cần thường xuyên bám sát thực tế, chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giúp đỡ, tạo điều kiện để công đoàn thực hiện tốt nhiệm vụ. Nhất là nhiệm vụ phát triển đoàn viên, thành lập tổ chức công đoàn ở khu vực ngoài Nhà nước, để công đoàn thu hút, tập hợp được ngày càng đông đảo người lao động vào tổ chức mình, để thông qua hoạt động công đoàn không chỉ góp phần quan trọng vào việc tạo ra sự đồng thuận cao và động lực mạnh mẽ trong phát triển kinh tế xã hội mà còn góp phần quan trọng vào giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Ba là: Đảng Cộng sản Việt Nam phải quan tâm đặc biệt đến công tác cán bộ công đoàn. Cần tạo điều kiện để công đoàn chủ động trong công tác cán bộ, để lựa chọn được những cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào công nhân, hoạt động công đoàn, có kinh nghiệm, uy tín và thực sự là thủ lĩnh của

công nhân. Đồng thời cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và tạo cơ hội phát triển cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, để tạo động lực xây dựng, thu hút đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, trình độ, có bản lĩnh và thực sự tâm huyết với công tác công đoàn, đủ sức đảm đương những nhiệm vụ trước mắt, đồng thời chuẩn bị đội ngũ cán bộ đảm bảo chất lượng cho kế cận lâu dài. Nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn.

Cần tăng cường công tác kiểm tra của các cấp uỷ và xử lý nghiêm những vi phạm đối với việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng giai cấp công nhân, tổ chức công đoàn lớn mạnh.

Để Đảng tăng cường và đổi mới sự lãnh đạo đối với Công đoàn trong giai đoạn mới, đòi hỏi phải có sự quyết tâm cao, có sự nỗ lực vượt bậc. Đây thực sự là một sự thay đổi, đổi mới không mấy dễ dàng, càng không thể tiến hành một cách nhanh chóng vì phải quyết liệt mới vượt qua được những thói quen, tập quán, sức ì, tư duy cũ từ lâu nay và nhiều lúc còn phải chấp nhận cả sự hy sinh lợi ích của cá nhân.

Do vậy, Đảng cần tập trung khắc phục phương thức lãnh đạo tập trung quan liêu, mang nặng tính hành chính - mệnh lệnh, chuyển sang phương thức lãnh đạo tập trung dân chủ, lãnh đạo bằng vận động, thuyết phục, giáo dục, bằng tuyên truyền, hướng dẫn, tạo điều kiện, kiểm tra, đôn đốc và bằng sự tiên phong, gương mẫu của mỗi đảng viên.

Tinh thần chủ đạo trong đổi mới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với tổ chức Công đoàn trong giai đoạn mới là lãnh đạo bằng phương thức dân chủ để thực hiện dân chủ, lãnh đạo bằng sức mạnh của tổ chức và chất lượng cán bộ, đảng viên, bằng việc thúc đẩy hoạt động công đoàn và tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc tổ chức công đoàn, lãnh đạo bằng nêu cao vai trò tiên phong, gương mẫu, nêu gương của cán bộ, đảng viên, bằng sự đoàn kết, hỗ trợ, tạo điều kiện của tổ chức Đảng các cấp đối với tổ chức công đoàn cùng cấp. Bằng việc chú trọng tổng kết thực tiễn, phát hiện kịp thời các tình huống để xử lý kịp thời những bất cập và để áp dụng, vận dụng linh hoạt, sáng tạo những kinh nghiệm hay của các điển hình tiên tiến, nhằm không ngừng thúc đẩy phong trào công nhân, công đoàn phát triển.

Để đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với Công đoàn, đòi hỏi trước tiên Đảng Cộng sản Việt Nam phải không ngừng xây dựng và chỉnh đốn

về tổ chức, về đội ngũ cán bộ đảng viên để tổ chức Đảng tinh, gọn, trong sạch vững mạnh, thực sự là đội tiên phong, lãnh tụ chính trị, bộ tham mưu của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc. Trong xây dựng và chỉnh đốn Đảng vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng, quyết định trực tiếp đến giữ vững và tăng cường hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của Đảng là đội ngũ cán bộ.

Do vậy Đảng phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa công tác cán bộ, phải tập trung xây dựng cho được đội ngũ cán bộ đảng viên từ Trung ương xuống đến tận cơ sở, vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức, kinh nghiệm và năng lực hoạt động, luôn tận tâm, tận lực và gắn bó với nhân dân, trung thành với sự nghiệp cách mạng của giai cấp, của dân tộc. Đây thực sự là nhiệm vụ hết sức nặng nề, đòi hỏi Đảng phải toàn tâm, toàn ý, phải tiến hành thường xuyên, liên tục, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, bồi dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng cho cán bộ đảng viên.

Chú trọng hơn nữa đến đổi mới, hoàn thiện chính sách đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng và đãi ngộ cán bộ, để sử dụng đúng năng lực sở trường của từng cán bộ và để tạo động lực động viên, khuyến khích cán bộ nỗ lực vươn lên trong công tác, học tập và trong rèn luyện phẩm chất đạo đức. Tổ chức Đảng các cấp phải nghiêm túc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ, cần công khai dân chủ trong đề bạt, bố trí sắp xếp và thực hiện chính sách cán bộ. Đặc biệt Đảng cần thực hiện nghiêm túc chế độ phê bình, tự phê bình và có cơ chế thích hợp và các hình thức tổ chức, cho công đoàn, các cơ quan đoàn thể khác và quần chúng công nhân, lao động tham gia góp ý kiến, nhận xét, đánh giá và phê bình cán bộ đảng viên.

Cùng với công tác cán bộ, Đảng Cộng sản Việt Nam cần tập trung nghiên cứu hoàn thiện hệ thống tổ chức Đảng theo hướng giảm đầu mối, gọn, tinh. Cần chú trọng đến việc phát triển đảng viên, gắn với phát triển và xây dựng tổ chức Đảng, nhất là ở khu vực kinh tế ngoài Nhà nước. Thực tế hiện nay khu vực này đang thu hút ngày càng đông đảo công nhân, lao động trẻ, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp cao. Chú trọng hướng dẫn, chỉ đạo để có những nội dung, hình thức hoạt động ở các loại hình cơ sở cho phù hợp, thiết thực.

Chú trọng đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các ban, Ban cán sự Đảng, của Đảng đoàn. Chỉ

đạo phát huy mạnh mẽ dân chủ trong các cấp ủy để các nghị quyết, quyết định của các cấp ủy Đảng thực sự là sản phẩm trí tuệ của tập thể đảng viên và của cấp ủy.

Các cấp ủy Đảng khi ra các nghị quyết, quyết định cần chú trọng chỉ đạo làm tốt việc cụ thể hóa các nghị quyết, quyết định, để các nghị quyết, quyết định sớm trở thành các chính sách, kế hoạch, pháp luật của Nhà nước và những quy chế, quy định hướng dẫn cụ thể của Đảng, để nghị quyết, quyết định thực sự đi vào cuộc sống.

Đảng Cộng sản Việt Nam cần tập trung để tập hợp trí tuệ của toàn Đảng, toàn dân đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, nhằm không ngừng hoàn thiện lý luận, để lý luận của Đảng thực sự sắc bén, giúp cho Đảng không những chỉ đề ra được đường lối, chủ trương đúng đắn, sáng tạo, lãnh đạo thực hiện có hiệu quả đường lối chủ trương. Mà còn để Đảng vững vàng trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới, khu vực và trong nước, có vũ khí sắc bén đấu tranh làm thất bại những tư tưởng sai trái, những âm mưu “*diễn biến hòa bình*” của các thế lực thù địch, góp phần tăng cường sự thống nhất giữa tư tưởng và hành động trong Đảng, tạo cơ sở khoa học giúp Đảng có những quyết sách lãnh đạo, quản lý đúng đắn, sáng tạo và hiệu quả. Đây là cái gốc đảm bảo cho sự lãnh đạo của Đảng thắng lợi.

Cần có cơ chế chủ động tạo điều kiện để công đoàn Việt Nam, công nhân, viên chức, lao động tham gia tích cực vào công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị và tổ chức. Đảng phải làm cho toàn dân nói chung Công đoàn các cấp nói riêng nhận thức rõ: xây dựng Đảng là một trong những nhiệm vụ quan trọng, là nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi cán bộ, đoàn viên và công nhân, lao động. Cần lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy kiên quyết khắc phục lề lối làm việc quan liêu, xa thực tế, xa rời quần chúng. Cần có quy định các cán bộ chủ chốt của Đảng hàng tháng, quý dành một số thời gian nhất định đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, quan tâm đến sơ kết, tổng kết thực tiễn, nói đi đôi với làm.

Trung ương cần chỉ đạo của các cấp ủy, các cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, nhất là các cấp ủy Đảng trong hệ thống công đoàn, xây dựng quy chế và tổ chức thực hiện nghiêm quy chế về quan hệ lãnh đạo giữa các cấp ủy Đảng với tổ chức công đoàn, thường xuyên tiếp xúc, làm việc, lắng nghe ý

kiến của công đoàn, của công nhân, viên chức, lao động. Tôn trọng và phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của công đoàn. Những vấn đề Đảng cần lấy ý kiến đóng góp của cán bộ, đoàn viên công đoàn, Đảng phải xây dựng không khí thực sự dân chủ, cởi mở, để cán bộ, đoàn viên công đoàn nói thẳng, nói thật vì mục đích xây dựng Đảng, xây dựng xã hội, tạo không khí lành mạnh trong xã hội.

Chỉ đạo các cấp ủy chú trọng kiểm tra thường xuyên tư cách đảng viên, nhằm phát hiện kịp thời các mặt tiêu cực, vi phạm pháp luật hoặc vi phạm Điều lệ, nghị quyết của Đảng. Đồng thời thông qua kiểm tra để góp phần vào việc tổng kết thực tiễn, sửa chữa, bổ sung, hoàn thiện nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng. Trung ương đảng cần chỉ đạo các cấp ủy đảng định kỳ kiểm tra Công đoàn triển khai thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, các chỉ thị nghị quyết nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với Công đoàn, đồng thời để nắm được những hạn chế, yếu kém trong phong trào công nhân, công đoàn và tạo điều kiện để Công đoàn phát huy tính chủ động, sáng tạo trong tổ chức hoạt động. □

Tài liệu tham khảo

1. *Ban dân vận trung ương (2000)*, Một số văn kiện của Đảng về công tác dân vận (1976 - 2000), NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. *Đảng Cộng sản Việt Nam (1987)*, Văn kiện Đại hội VI Đảng Cộng sản Việt Nam, NXB. Sự thật, Hà Nội.
3. *Đảng Cộng sản Việt Nam (1996)*, Văn kiện Đại hội VII Đảng Cộng sản Việt Nam, NXB. Sự thật, Hà Nội.
4. *Đảng Cộng sản Việt Nam (2001)*, Văn kiện Đại hội IX Đảng Cộng sản Việt Nam, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. *Đảng Cộng sản Việt Nam (1994)*, Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành trung ương khóa VII.
6. *Hồ Chí Minh (2000)*, Toàn tập, T 2, NXB. Chính trị quốc gia, HN
7. *Trần Đình Nghiêm (chủ biên), Phạm Hữu Tiến, Nguyễn Thế Thắng (2002)*, Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. *Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (1999)*, Văn kiện đại hội lần thứ VIII Công đoàn Việt Nam, NXB. Lao động, Hà Nội.
9. *PGS. TS. Nguyễn Phú Trọng (2001)*, Tìm hiểu sự lãnh đạo của Đảng đối với Công đoàn, NXB. Lao động, Hà Nội.
10. *V.I. Lênin (1997)*, Toàn tập, tập 41, NXB. Tiến Bộ, Mátxcova.
11. *Viện xây dựng Đảng - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (1999)*, Xây dựng Đảng, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

THẨM NHUẬN NGUYÊN LÝ GIÁO DỤC HỒ CHÍ MINH

 DAN-TÂM*

Trong quá trình tìm đường cứu nước cũng như sau đó, cùng với Đảng vận động, tổ chức nhân dân đứng lên tự giải phóng cho mình, Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm hai vấn đề cốt tử là giác ngộ nhân dân và đoàn kết nhân dân thành sức mạnh có tổ chức. Bài viết bàn về vấn đề giáo dục, giác ngộ nhân dân nhằm hiện thực hóa hơn nữa nguyên lý giáo dục Hồ Chí Minh: *Học đi đôi với hành* - vấn đề rất hệ trọng và cấp thiết hiện nay.

Từ thực tiễn vận động, giác ngộ nhân dân làm cách mạng, từ tiếp nhận tiến bộ của nền giáo dục thế giới và trải nghiệm của bản thân, Bác Hồ đã đúc kết nên những vấn đề chủ yếu của giáo dục thành mục tiêu, nội dung, phương châm và phương pháp giáo dục. Đến nay trước những phát triển kỳ diệu của khoa học công nghệ cũng như những biến đổi căn bản, sâu sắc của nước ta, những vấn đề chủ yếu của giáo dục mang tính nguyên lý giáo dục Hồ Chí Minh, về cơ bản vẫn có giá trị hiện thực.

Mục tiêu, nội dung, phương châm, phương pháp giáo dục có quan hệ mật thiết với nhau, nên trước khi bàn về nguyên lý giáo dục Hồ Chí Minh - *Học đi đôi với hành*, cần thiết phải đề cập các vấn đề cơ bản trên.

MỤC TIÊU, NỘI DUNG GIÁO DỤC HỒ CHÍ MINH

Về mục tiêu của giáo dục, tuyên ngôn đầu tiên của Bác khi ra đi tìm đường cứu nước đã rất rõ ràng, dễ hiểu, thấm đậm hòa quyện tình dân - nghĩa nước: “Đối với tôi, câu trả lời đã rõ ràng: trở về nước đi vào quần chúng, *thức tỉnh họ* (TG gạch dưới), tổ chức họ, đoàn kết họ, *huấn luyện họ* (TG gạch dưới) đưa họ ra đấu tranh giành tự do, độc lập” (Thư gửi các bạn cùng hoạt động ở Pháp 1923 - Hồ Chí Minh tuyển tập, tập I, 1980, trang 13). Trong đoạn thư ngắn trích ra đây, Bác đã hai lần đề cập mục tiêu của giáo dục nhân dân là thức tỉnh và huấn luyện nhân dân.

Ngay sau khi Cách mạng tháng Tám 1945 thành công, Chính quyền dân chủ mới được thành lập, Bác Hồ đã phát động cuộc vận động “Diệt giặc đói”, đặt ngang tầm với cuộc vận động “Diệt giặc đói”, “Diệt giặc ngoại xâm”. Bởi theo Bác, một dân tộc đói là một dân tộc yếu, mà lúc đó trên 90% nhân dân ta là

mù chữ (tức là đói) và người không biết chữ là tự đặt mình ngoài chính trị của đất nước, tức là quyền làm chủ đất nước. Phương pháp giáo dục lúc đó do Bác đề ra cũng rất độc đáo là “Người biết chữ dạy cho người chưa biết” với hệ thống Bình dân học vụ từ Trung ương đến mỗi một xóm, làng, bản, phum, sóc. Sau khi toàn dân ta thoát khỏi nạn mù chữ, hệ thống Bình dân học vụ đó được nâng cao và phát triển thành hệ bổ túc văn hóa, trong đó, ưu tiên là bổ túc văn hóa công nông, tiêu biểu là Trường bổ túc văn hóa công nông Trung ương là cái nôi ương mầm cho nhiều cán bộ cao cấp của Đảng, Nhà nước và không ít nhà khoa học có tài của nước ta.

Khi nền giáo dục quốc gia chính quy được xác lập, thì mục tiêu giáo dục được nâng cao, vừa để đáp ứng yêu cầu chiến đấu bảo vệ Tổ quốc, xây dựng đất nước, vừa “để sánh vai cùng các cường quốc năm châu” (Thư Bác gửi cho học sinh).

Sau miền Bắc hoàn toàn giải phóng và tiến hành xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật đặt nền móng cho chủ nghĩa xã hội, mục tiêu giáo dục được nâng cao đáp ứng yêu cầu chung của đất nước và của từng ngành kinh tế, khoa học, công nghệ. “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội thì phải có con người xã hội chủ nghĩa” (Hồ Chí Minh). Từ mục tiêu đa dạng với yêu cầu cao đó, ngành giáo dục nước ta đã có bước phát triển mới về nội dung giáo dục với hàng chục nghìn chuyên ngành mới ra đời, hàng trăm cơ sở đào tạo đại học được tách ra từ các trường tổng hợp bách khoa hoặc được nâng cấp từ cao đẳng và mở rộng sau khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, trong đó có hợp tác về giáo dục, đào tạo. (Năm 1987 mới có 50 trường đại học, 10 năm sau (2009) đã tăng gấp 3 lần: 150 trường, hiện nay tăng gần 2 lần năm 2000).

Sau khi cả nước bước vào thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, phát triển nền kinh tế thị trường, hội nhập sâu và toàn diện với quốc tế, trong nhiều văn kiện Đại hội Đảng đã xác định: “*Giáo dục và đào tạo*

(*) Nguyên Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn.

có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam” (Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội bổ sung, phát triển năm 2011).

Điểm lại những mốc thời gian về mục tiêu cụ thể của giáo dục nước ta nói trên, cho thấy, trong những năm còn vô cùng khó khăn, thiếu thốn mọi bề, nhưng do mục tiêu giáo dục đáp ứng yêu cầu của đất nước, phù hợp thực tiễn, đáp ứng truyền thống ham học hỏi, cầu tiến bộ của nhân dân, thì hiệu quả thực hiện mục tiêu rất to lớn, đạt được những thành tựu kỳ diệu. Nhưng khi mục tiêu không được quán triệt, bị xa rời, thậm chí bị chệch hướng do bị chi phối bởi cơ chế kinh tế thị trường, lợi ích cục bộ, thì hiệu quả giáo dục và đào tạo đạt được không như mong muốn, mà còn gây ra lãng phí rất lớn nguồn lực của Nhà nước và của nhân dân: mất công của đào tạo, sử dụng không hiệu quả làm tăng thêm đội quân lao động đại học, cao đẳng thất nghiệp (trong số 1,2 triệu người thất nghiệp hiện nay, số tốt nghiệp đại học, cao đẳng là 220.000 người).

HỌC ĐI ĐÔI VỚI HÀNH

Trong nhiều bài viết, bài nói về giáo dục, Bác Hồ luôn nhấn mạnh học phải đi đôi với hành, nhà trường phải gắn liền với xã hội. Quan điểm nhất quán này của Bác có thể nói là nguyên lý giáo dục xuất phát từ quan điểm lý luận phải gắn với thực tiễn, thực tiễn mà không có lý luận như người đi đường không có phương hướng, lý luận xa rời thực tiễn là lý luận suông, từ mục đích học tập là: *“Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự đoàn thể (Đảng), giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại. Muốn đạt mục đích, thì phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư”* 4-49, ký tên *Hồ Chí Minh*” (Bút tích của Hồ Chủ tịch ghi ở trang đầu quyển Sổ vàng Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương 1949).

Thấm nhuần nguyên lý học đi đôi với hành, nên suốt thời gian dài 30 năm của hai cuộc kháng chiến chống thực dân xâm lược Pháp và đế quốc can thiệp Mỹ, trong hoàn cảnh đất nước rất khó khăn, thiếu thốn mọi bề, nền giáo dục nước ta vẫn phát triển đều khắp, vững chắc. Những học sinh phổ thông các cấp và đại học tốt nghiệp ra trường đã là lực lượng có kiến thức và năng lực thực hành đáp ứng được nhu cầu kháng chiến ở tiền tuyến và xây dựng hậu phương vững chắc cho kháng chiến thắng lợi; đồng thời còn chuẩn bị được một lực lượng cán bộ khoa học, công nghệ cho tái thiết quốc gia sau ngày giải phóng hoàn toàn miền Nam, thống nhất đất nước.

Sau ngày thống nhất đất nước, sự nghiệp giáo dục, đào tạo được tăng lên về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng với kỳ vọng phục vụ công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Giáo dục phổ thông nhanh chóng được phủ khắp cả nước với mục tiêu là phổ cập hóa trung học cơ sở được thực hiện theo lộ trình, đặc biệt là quy mô và cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng có bước phát triển nhảy vọt, đào tạo sau đại học từng bước được chuẩn hóa, chính quy hóa, không lệ thuộc vào nước ngoài như trước.

Song do không có dự báo chính xác, tin cậy về nhu cầu số lượng, cơ cấu đào tạo lực lượng lao động trình độ cao (đại học) và bị xu trào thị trường lỗi cuốn, lại không từ thực lực nội tại về đội ngũ cán bộ quản lý, giảng dạy đại học, trên đại học và cơ sở vật chất kỹ thuật, đào tạo, nên đã bùng ra quá nhanh số lượng cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng kèm theo số lượng sinh viên tăng lên quá nhanh, chất lượng đào tạo thấp, vượt quá xa nhu cầu lực lượng lao động xã hội, không đáp ứng được yêu cầu chất lượng của hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức. Trong lúc tồn đọng hàng trăm nghìn sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, thì lực lượng công nhân kỹ thuật chất lượng cao thiếu trầm trọng, mà cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng vẫn chưa được sắp xếp lại, không ít trường vẫn đào tạo lấn sấn, trái ngành nghề. Như trường chuyên đào tạo buôn bán, làm công nghiệp lại chiêu sinh đào tạo y, dược. Thậm chí có Trường Cao đẳng Y Dược lấy đầu vào chỉ cần tốt nghiệp Trung học phổ thông (15 điểm), trong khi đầu vào trường Đại học Dược, Đại học Y khoa là 26-27 điểm.

Đây là biểu hiện rõ ràng nhất, sống động nhất sự thiếu hài hòa, cân bằng giữa học và hành, giữa nhà trường với xã hội. Sự thách thức nghiệt ngã về lao động đã hiện hữu khi mà Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) đi vào thực hiện, nếu không nhanh tay khắc phục sự bất cập về cơ cấu, trình độ và năng lực thực hành của sản phẩm nền giáo dục nước ta, thì sự thua thiệt và tụt hậu quá lớn về phát triển kinh tế nước ta so với các nước trong khu vực và các đối tác hiệp định khó tránh khỏi.

Cùng với biểu hiện trên, một hiện trạng nhức nhối nữa là không ít người được đào tạo có kiến thức, nhưng không được tôi luyện về bản lĩnh chính trị, đạo đức, nhân cách nên khi bước vào đời đã không thắng được cám dỗ của danh vị và đồng tiền, phải vào tù ra tội. Trong đó, hầu hết đều có bằng cấp đại học, cao học kinh tế, ngân hàng, luật, chính trị đây mình! Trong học sinh phổ thông thì tiêu cực ở trong và ngoài trường chưa bao giờ

nghiêm trọng như bây giờ. Tội phạm giết người không còn là tự phát, manh động như trước, mà tội phạm có tổ chức theo băng nhóm có kẻ cầm đầu. Từ hiện trạng nghiêm trọng trên cho thấy cách giáo dục, đào tạo chưa biến kiến thức sách vở thành nhận thức, kiến thức tự giác của người học - điều mà ta thường nói là “nước đổ lá môn” và học đi đôi với hành phải là chuỗi liên thông không thể cắt khúc, là tiền đề và cơ sở cho nói đi đôi với làm khi bước vào đời.

Đành rằng kỹ năng thực hành của sinh viên tốt nghiệp ra trường còn nhiều bất cập so với yêu cầu xã hội, nhưng về kiến thức khoa học cơ bản thì không thua kém các nước. Nên không vì sự bất cập đó mà phủ định nền giáo dục đại học Việt Nam đến mức như có doanh nghiệp nước ngoài nào đó nói mà bà Phan Thị Ly (Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh) nói tại Hội thảo “Cách mạng công nghiệp 4.0 và giáo dục” do Hiệp hội các trường đại học tổ chức ngày 21-10-2016, rằng: “Chúng tôi phải mất 2 năm để tẩy sạch những gì mà sinh viên Việt Nam đã học” - Vnnet 23-10-2016 - (!?). Nói như vậy là phủ định đào tạo đại học Việt Nam. “Tẩy sạch” ở đây không thể không bao gồm lý tưởng cách mạng, quan điểm chính trị và nhân cách người Việt Nam. Người nước ngoài nói thế là quá coi thường đào tạo đại học Việt Nam. Người Việt Nam truyền bá nhận xét quá cực đoan đó, có tự tách mình ra khỏi nền giáo dục đại học nước nhà không? Phải rất dè chừng và tỉnh táo, bởi khen, chê của người nước ngoài không phải lúc nào cũng đúng, nếu như họ không có thiện chí hoặc vì lợi ích riêng của cá nhân và của nước họ.

Khắc phục sự bất cập trên là trách nhiệm trực tiếp của ngành giáo dục, đào tạo - lực lượng trực tiếp và chủ công, cũng đang là sự quan tâm rất lớn của Đảng, Nhà nước và xã hội, vì giáo dục tốt hay kém, lên hay xuống đụng chạm trực tiếp đến lợi ích thiết thân của mọi người dân. Điều đó, chẳng có gì phải bàn. Vấn đề là làm gì và làm như thế nào để lập lại sự cân bằng đó.

Như phần trên đã nói, mục tiêu, nội dung, phương châm, phương pháp giáo dục có quan hệ chặt chẽ, chi phối nhau. Đối với nước ta hiện nay, phương châm hay nguyên lý học đi đôi với hành là điểm nhấn có tính đột phá. Do vậy, muốn lập lại cân bằng học và hành, cần nhận thức sâu sắc hơn nữa triết lý giáo dục và các vấn đề chủ yếu liên quan.

Điều quan trọng của triết lý giáo dục là cần xác định được cái bất biến và cái khả biến của giáo dục. Bất biến cũng là mục tiêu giáo dục nước ta là “nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi

dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam” (Cương lĩnh). Cô đọng, ngắn gọn, dễ hiểu như Bác Hồ nói là đào tạo con người mới xã hội chủ nghĩa “vừa hồng vừa chuyên”. Cụ thể hóa mục tiêu - bất biến phù hợp với từng giai đoạn, làm phong phú, sinh động thêm mục tiêu là cần thiết, nhưng không làm thay đổi mục tiêu.

Khả biến là nội dung giáo dục, phương pháp giáo dục có thể và cần thay đổi, bổ sung cho phù hợp tình hình kinh tế, xã hội từng thời đoạn, nhưng không được trái với mục tiêu, xa rời mục tiêu giáo dục, đào tạo. Trong khả biến, có cái mang tính ổn định, bất biến như nguyên lý, định lý tự nhiên, xã hội, trừ khi có sự phát kiến đột biến của khoa học, như sự phát hiện ra một hành tinh không còn tồn tại trong hệ thống hành tinh mà ta đã biết trước đây chẳng hạn.

Về nội dung giáo dục, đào tạo là khả biến tức có thể thay đổi ít nhiều cho phù hợp với sự phát triển khoa học (tự nhiên, xã hội) tình hình đất nước, nhu cầu xã hội, nhưng không thể thời sự hóa nội dung do đòi hỏi phải ổn định nội dung giáo khoa, dù là tương đối. Việc cập nhật, thời sự hóa nội dung nên dành phần đất sáng tạo cho giáo viên, giảng viên.

Phương pháp giáo dục tức cách dạy, cách học là lĩnh vực đòi hỏi nhiều sáng tạo hơn cả, tức khả biến mức độ cao, nhưng sáng tạo (khả biến) phải nhằm thực hiện tốt mục tiêu, nội dung đào tạo, không được làm suy giảm, thậm chí trái với mục tiêu, xa rời nội dung giáo dục, đào tạo. Chẳng hạn như vừa qua, bộ Giáo dục và Đào tạo dùng 500 triệu đô-la Mỹ ODA để thí điểm mô hình trường học mới (VNEN), nhưng do không phù hợp cơ sở vật chất trường sở và tâm lý học sinh tiểu học, nên phần lớn học sinh học theo mô hình này, chất lượng học tập kém hơn trước, nhiều trường phải “bí mật” trở lại phương pháp học tập truyền thống. Cuối cùng, bộ phải “tháo khoán” là cho phép trường tự lựa chọn! Hay như việc thay đổi cơ bản thi tốt nghiệp Trung học phổ thông năm học 2016-2017, chủ yếu là thi trắc nghiệm, buộc các nhà trường và học sinh phổ thông phải thay đổi cách học theo yêu cầu cách thi. Như vậy đã tạo ra cách học “đề ứng thí” thay cho học để nâng cao kiến thức và năng lực tư duy. Cái quan trọng nhất, cái vốn quý nhất của 12 năm đèn sách cấp phổ thông và 4 - 5 năm cấp đại học là phương pháp luận, là trình độ tư duy của người học. Có tư duy sung mãn sẽ lý giải được mọi vấn đề cụ thể về khoa học, về thực tiễn đời sống xã hội sau khi ra trường và bước vào đời. 24-10-2016. □

TƯ TƯỞNG ĐOÀN KẾT TRONG TÁC PHẨM TUYÊN NGÔN ĐỘC LẬP CỦA HỒ CHÍ MINH

TS. NGUYỄN HẢI HOÀNG*

Năm tháng sẽ trôi qua nhưng bản Tuyên ngôn độc lập khai sinh nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa vẫn sống mãi trong lòng bao thế hệ người Việt Nam không chỉ bởi giá trị lịch sử, pháp lý mà còn bởi giá trị nhân văn về quyền con người và quyền dân tộc. Đây chính là văn kiện chính trị quan trọng nhất của Việt Nam trong thời kỳ hiện đại, phản ánh rõ ràng và mạnh mẽ nhất ý chí, quyết tâm của toàn thể dân tộc Việt Nam yêu hòa bình nhưng sẽ kiên quyết và đoàn kết đánh bại mọi kẻ thù xâm lược cho dù chúng lớn mạnh, hung bạo đến đâu.

Ngày 28-8-1945, trong căn buồng nhỏ thiếu ánh sáng trên gác hai của nhà số 48 Hàng Ngang, Chủ tịch Hồ Chí Minh bắt đầu viết dự thảo bản Tuyên ngôn độc lập. Đây là giờ phút, Người thay mặt cho cả dân tộc, thu hái thành quả của tám mươi năm bền bỉ đấu tranh và đó cũng là những giây phút sung sướng nhất trong cuộc đời hoạt động cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Bản Tuyên ngôn độc lập đã thể hiện đặc sắc những giá trị cốt lõi về quyền dân tộc và quyền con người, là sự kết tinh cao cả những giá trị nhân văn của nhân loại, chứa đựng những nội dung bất hủ, không chỉ có giá trị lịch sử đối với dân tộc Việt Nam, mà còn có ý nghĩa thời đại sâu sắc. Thời gian đã qua đi hơn 2/3 thế kỷ, nhiều nội dung trong “Tuyên ngôn” đã được nghiên cứu làm sáng tỏ và được khẳng định trên nhiều lĩnh vực, chúng ta càng thấy rõ những tư tưởng vĩ đại, tầm nhìn chiến lược của Chủ tịch Hồ Chí Minh thể hiện trong “Tuyên ngôn”. Với tư cách là một văn bản pháp lý rất hiện đại, “Tuyên ngôn” đã thể hiện sự sáng tạo, tầm vóc trí tuệ lỗi lạc của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Bên cạnh phản ánh giá trị cốt lõi là quyền dân tộc và quyền con người thì trong “Tuyên ngôn” cũng đã phản ánh một nội dung hết sức đặc sắc và cũng là nội dung xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đó chính là tư tưởng về đại đoàn kết.

Mặc dù không được thể hiện rõ nét như tư tưởng

về quyền dân tộc, quyền con người, nhưng trong “Tuyên ngôn”, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã đưa ra những gợi mở, chỉ dẫn về nội dung đại đoàn kết; theo tôi, tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết trong tác phẩm “Tuyên ngôn” được thể hiện ở 3 nội dung sau: 1). Tuyên ngôn độc lập khẳng định đại đoàn kết là giá trị văn hóa truyền thống đặc sắc của dân tộc Việt Nam. 2). Tuyên ngôn độc lập, một chỉ dẫn về đoàn kết quốc tế. 3). Quyền tự do, độc lập dân tộc là mấu chốt chung của chiến lược đoàn kết dân tộc.

1. Tuyên ngôn độc lập khẳng định đại đoàn kết là giá trị văn hóa truyền thống đặc sắc của dân tộc Việt Nam

Đoàn kết là một truyền thống cực kỳ quý báu, sợi chỉ đỏ xuyên suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc, là một đặc điểm nổi trội của dân tộc Việt Nam được xây dựng thành một lý luận chứ không đơn thuần chỉ là tình cảm tự nhiên của người trong một nước phải thương nhau cùng; đoàn kết còn là văn hóa quy định lối sống, phương thức ứng xử của con người Việt Nam trong mọi hoàn cảnh, với mọi đối tượng. Chính tư tưởng đoàn kết đã tạo sức mạnh to lớn để ông cha ta chiến thắng thù trong, giặc ngoài, bảo vệ vững chắc chủ quyền dân tộc, giữ vững sự thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ và là động lực quan trọng xây dựng một nước Việt Nam hòa bình, thịnh vượng, sánh vai cùng các cường quốc, năm châu.

Khẳng định với quốc dân đồng bào cũng như khẳng định với các lực lượng tiến bộ nhân loại, yêu chuộng hòa bình và với kẻ thù về truyền thống đoàn kết này của dân tộc Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết trong “Tuyên ngôn” như sau: “Trước ngày 9 tháng 3, biết bao lần Việt Minh đã kêu gọi người Pháp liên minh để chống Nhật”¹. Nét đặc sắc cũng như là giá trị cốt lõi của tinh thần đại đoàn kết đã trở thành tâm thức thường trực tạo nên sự khác biệt trong văn hóa đoàn kết của người Việt với các cộng đồng dân cư khác đó chính là: truyền thống nhân

¹ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 556

* Trường Đại học Công đoàn

nghĩa, khoan dung. Trước đó, ông cha ta đã “lấy đại nghĩa để thắng hung tàn, lấy chí nhân để thay cường bạo”; đến nay, một lần nữa tinh thần đó lại được khơi dậy và thể hiện, mặc dù: “Bọn thực dân Pháp đã... thắng tay khùng bố Việt Minh... Thậm chí đến khi thua chạy, chúng còn nhấn tâm giết nốt số đồng tù chính trị ở Yên Bái và Cao Bằng. Tuy vậy, đối với người Pháp, đồng bào ta vẫn giữ một thái độ khoan hồng và nhân đạo. Sau cuộc biến động ngày 9 tháng 3, Việt Minh đã giúp cho nhiều người Pháp chạy qua biên thùy, lại cứu nhiều người Pháp ra khỏi nhà giam Nhật và bảo vệ tính mạng, tài sản cho họ”². Đây chính là hình mẫu tuyệt vời về sự khoan dung, thể hiện tính nhân văn, nhân đạo và cũng chính là tinh thần đoàn kết - nét đặc sắc trong văn hóa người Việt. Chỉ những dân tộc nào đã kinh qua bao khó khăn, thử thách trong lao động, đấu tranh xây dựng và bảo vệ tổ quốc thì mới có được tình cảm thiêng liêng này và dân tộc Việt Nam là một trong những dân tộc như thế.

Khoan dung, nhân nghĩa trong đoàn kết được hình thành từ lịch sử dựng nước và giữ nước bao đời nay của cha ông tiếp tục được Chủ tịch Hồ Chí Minh kế thừa và phát triển trong giai đoạn cách mạng mới của dân tộc mà Tuyên ngôn độc lập chính là điểm nhấn, điểm “tăng trưởng” để tư tưởng này tiếp tục mạch nối và phát triển của nó. Chính vì vậy, xuyên suốt và nhất quán tư tưởng này trong quá trình hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh cho rằng, “bất kỳ ai mà thật thà tán thành hoà bình, thống nhất, độc lập, dân chủ thì dù những người đó trước đây chống chúng ta, bây giờ chúng ta cũng thật thà đoàn kết với họ”³. Truyền thống đoàn kết nhân văn đó của dân tộc, thông qua Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm trở thành sợi chỉ đỏ xuyên suốt đường lối chiến lược của Đảng Cộng sản Việt Nam từ cuộc cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân đến cách mạng xã hội chủ nghĩa và tiếp tục thấm sâu vào trái tim, khối óc, lý trí và tình cảm của mọi người Việt Nam yêu nước; biến thành hành động cách mạng của hàng triệu con người, tạo nên sức mạnh vô địch trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

2. Tuyên ngôn độc lập một biểu hiện và chỉ dẫn về đoàn kết quốc tế

Điều gì khiến các dân tộc khác nhau trên thế giới có thể đoàn kết trở thành một khối thống nhất? Phải chăng đó là do có cùng chung điều kiện địa sinh thái, có sự tương đồng về văn hóa, cùng chung mục đích, lợi ích và thừa nhận những giá trị chung trong quá trình phát triển. Trong tác phẩm “Tuyên ngôn”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ cơ sở xây dựng khối

đoàn kết quốc tế giữa dân tộc Việt Nam với các dân tộc trên thế giới, đó chính là điểm tương đồng về thừa nhận những giá trị chung có tính nhân văn, tiến bộ trong sự phát triển của nhân loại.

Tuyên ngôn độc lập là tác phẩm bất hủ của tư tưởng Việt Nam, đã hội tụ được các trào lưu lịch sử dân tộc với trào lưu lịch sử nhân loại, làm xích lại gần nhau những quan niệm về quyền sống của con người và cao hơn là quyền dân tộc tự quyết của Việt Nam và các dân tộc khác trên thế giới. Bản “Tuyên ngôn” đã kế thừa những khẳng định trong Tuyên ngôn nhân quyền của Mỹ và Tuyên ngôn dân quyền của Pháp làm căn cứ để đưa ra những tuyên bố hợp logic về quyền của dân tộc Việt Nam được Chủ tịch Hồ Chí Minh vận dụng sáng tạo và phù hợp vào thực tiễn Việt Nam. Điều đó đã khẳng định dân tộc Việt Nam sẽ cùng kề vai sát cánh với các dân tộc khác trên thế giới trong cuộc đấu tranh bảo vệ những quyền thiêng liêng và cao cả của nhân loại. Trong “Tuyên ngôn” còn là sự kết hợp hữu cơ giữa những tinh hoa về trí tuệ và văn hóa của nhân loại với những giá trị bền vững của trí tuệ và nền văn hóa đậm đà bản sắc của dân tộc Việt Nam. Mỗi quan hệ biện chứng này một mặt thể hiện năng lực sáng tạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong việc vận dụng những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin vào xử lý các vấn đề cụ thể của cách mạng Việt Nam, mặt khác nó còn thể hiện tinh thần đoàn kết quốc tế của dân tộc Việt Nam trên cơ sở sự đồng thuận trong việc lựa chọn, tôn trọng những giá trị chung của nhân loại, trong việc đấu tranh vì sự tiến bộ chung của loài người.

Với những lẽ phải không ai chối cãi được và đã được khẳng định trong bản Tuyên ngôn độc lập năm 1776 của nước Mỹ, cũng như trong bản Tuyên ngôn nhân quyền và dân quyền của Cách mạng Pháp năm 1791 rằng: “Tất cả mọi người đều sinh ra có quyền bình đẳng”⁴, “người ta sinh ra tự do và bình đẳng về quyền lợi; và phải luôn được tự do và bình đẳng về quyền lợi”⁵. Đây là những quyền mà tạo hóa đã tạo ra, “không ai có thể xâm phạm được; trong những quyền ấy, có quyền được sống, quyền tự do và quyền mưu cầu hạnh phúc”⁶, điều này cũng có nghĩa là: “Tất cả các dân tộc trên thế giới đều sinh ra bình đẳng, dân tộc nào cũng có quyền sống, quyền sung sướng và quyền tự do”⁷.

² Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 556

³ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 7, tr. 438.

⁴ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 555

⁵ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 555

⁶ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 555

⁷ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 555

Chính niềm tin mãnh liệt vào chân lý ấy mà trong Tuyên ngôn Độc lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã hùng hồn tuyên bố: “Nước Việt Nam có quyền hưởng tự do và độc lập, và sự thật đã thành một nước tự do độc lập”⁸.

Hơn thế nữa: “Chúng tôi tin rằng các nước Đồng minh đã công nhận những nguyên tắc dân tộc bình đẳng ở các hội nghị Têhêrăng và Cựu Kim Sơn quyết không thể không công nhận quyền độc lập của dân tộc Việt Nam”⁹. Và “một dân tộc đã gan góc chống ách nô lệ của Pháp hơn 80 năm nay, một dân tộc đã gan góc đứng về phe Đồng minh chống phát xít mấy năm nay, dân tộc đó phải được tự do! Dân tộc đó phải được độc lập!”¹⁰

Ngày nay, các nhà chính trị học, sử học, luật học, xã hội học... đang cố gắng lý giải, mỗi người theo một cách, lý do Chủ tịch Hồ Chí Minh mở đầu bản Tuyên ngôn độc lập của mình bằng sự trích dẫn Tuyên ngôn độc lập 1776 của Mỹ và Tuyên ngôn nhân quyền và dân quyền của Cách mạng Pháp. Dù cách lý giải có thể rất khác nhau, nhưng mọi người đều thống nhất với nhau ở sự thừa nhận tính hợp lý, độc đáo, sáng tạo đầy tính nhân văn và tầm nhìn chiến lược của một nhà chính trị lỗi lạc. Cách mạng Mỹ thế kỷ XVIII đánh dấu bằng Tuyên ngôn độc lập 1776 và Cách mạng Pháp cuối thế kỷ XVIII là những cột mốc lớn trong lịch sử thế giới khẳng định những lý tưởng không hề xa lạ với dân tộc Việt Nam đang khát khao tự do, độc lập, làm chủ vận mệnh của mình.

Trên cơ sở kế thừa tính pháp lý trong bản Tuyên ngôn độc lập nước Mỹ và Tuyên ngôn về nhân quyền và dân quyền của Pháp để củng cố vững chắc cơ sở pháp lý về quyền độc lập tự quyết của dân tộc Việt Nam, trong tác phẩm Tuyên ngôn độc lập đã cho thấy Chủ tịch Hồ Chí Minh có tầm nhìn xa về sự phát triển của lịch sử, có những dự báo thiên tài về tương lai của cách mạng, về quá trình hội nhập của cách mạng Việt Nam với cách mạng thế giới. Điều đó đã được khẳng định tiếp trong lời nói đầu của Hiến pháp năm 1946 của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa là “Nước Việt Nam độc lập và thống nhất tiến bước trên đường vinh quang, hạnh phúc, cùng nhịp với trào lưu tiến bộ của thế giới và ý nguyện hòa bình của nhân loại”¹¹, bằng quá trình bình thường hóa và phát triển quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước trên thế giới hơn 70 năm qua được khẳng định trong đường lối đối ngoại chủ động và tích cực của Đảng Cộng sản Việt Nam, Việt Nam sẵn sàng “là bạn, đối tác đáng tin cậy và là thành viên có trách nhiệm trong cộng đồng quốc tế”¹², vì lợi ích quốc gia, dân tộc, vì một nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa

giàu mạnh, đồng thời vì sự tiến bộ chung của cả nhân loại.

Bản Tuyên ngôn độc lập là sản phẩm của sự kết hợp các giá trị của truyền thống anh hùng, bất khuất và ý chí độc lập của dân tộc Việt Nam với sứ mệnh cao cả của giai cấp vô sản Việt Nam. Nó thể hiện rõ nét cách mạng Việt Nam là một bộ phận của cách mạng thế giới và giai cấp vô sản Việt Nam là một bộ phận của giai cấp vô sản thế giới. Bản Tuyên ngôn độc lập còn thể hiện sự trung thành tuyệt đối của Đảng Cộng sản Việt Nam với tư tưởng Mác - Lênin “Vô sản toàn thế giới và các dân tộc bị áp bức đoàn kết lại”. Đây chính là một trong những cơ sở tạo lập đoàn kết quốc tế mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát hiện ra và đẩy công vun đắp. Trên thực tế, trước, trong và sau khi cách mạng tháng 8/1945 thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chăm lo xây dựng mối liên hệ mật thiết giữa cách mạng Việt Nam với phong trào đấu tranh cách mạng của giai cấp công nhân quốc tế, với cách mạng vô sản ở nước Nga Xô Viết và các nước xã hội chủ nghĩa khác cũng như với phong trào đấu tranh vì hoà bình, độc lập dân tộc, dân chủ và tiến bộ của nhân dân lao động trên toàn thế giới.

Trên nền tảng sự đồng thuận về văn hóa và trong việc lựa chọn, tôn thờ những giá trị chung đã làm cho các dân tộc, cộng đồng người khác nhau đoàn kết với nhau trở thành một lực lượng thống nhất trong hòa bình cũng như đấu tranh nhằm bảo vệ tính nhân văn, nhân đạo và tiến bộ của nhân loại. Đây là một phát hiện và chỉ dẫn hết sức quý báu của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với công cuộc xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc và thắt chặt đoàn kết quốc tế: rằng văn hóa, tinh thần cùng với lợi ích là những cơ sở và động lực của khối đại đoàn kết. Tiếp thu tư tưởng này từ Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam đã coi văn hóa tinh thần là một trong những nền tảng, cơ sở và động lực nhằm xây dựng, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc và đoàn kết quốc tế.

3. Quyền tự do, độc lập dân tộc là mẫu số chung của chiến lược đoàn kết dân tộc

Lý tưởng độc lập dân tộc và thống nhất Tổ quốc, tất cả vì cuộc sống tự do, hạnh phúc của nhân dân là mẫu số chung, là điểm quy tụ mọi người vào khối

⁸ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 557

⁹ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 557

¹⁰ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 557

¹¹ Hiến pháp Việt Nam (Năm 1946, 1959, 1980 và 1992), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1995, tr.8

¹² Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2011, tr. 83-84

đại đoàn kết dân tộc. Có một cái rất chung và cốt lõi xuyên suốt các tuyên ngôn chính thức và không chính thức của các vĩ nhân trong lịch sử Việt Nam là tiếng nói của họ cũng chính là tiếng nói của cả dân tộc. Bằng tiếng nói của mình, các vĩ nhân thể hiện thành lời những khát vọng của dân tộc về các quyền cơ bản, trong đó có quyền cơ bản nhất: quyền sống trong độc lập, tự chủ, tự do, quyền tồn tại với tính cách là một dân tộc, một quốc gia độc lập. Dù cách diễn đạt có thể khác nhau, thì về nội dung, ý tưởng vẫn chỉ là một và đó là điều thống nhất, nhất quán dù khoảng cách về thời gian giữa họ có khi phải đo bằng thiên niên kỷ; dân tộc Việt Nam đang tồn tại với tính cách là một quốc gia độc lập và đó là quyền cơ bản, thiêng liêng, không ai được xâm phạm. Dân tộc Việt Nam có đủ quyết tâm và lực lượng, trí lực và sự kiên trì để bảo vệ quyền thiêng liêng không ai có thể xâm phạm đó. Chính vậy, kết thúc bản Tuyên ngôn độc lập, sau khi trình trọng tuyên bố với thế giới về các quyền của nước Việt Nam hưởng tự do và độc lập và hơn thế, sự thật đã thành một nước tự do độc lập. Nhân danh dân tộc Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh long trọng khẳng định: “Toàn thể dân tộc Việt Nam quyết đem tất cả tinh thần và lực lượng, tính mạng và của cải để giữ vững quyền tự do và độc lập ấy”¹³. Lời khẳng định thật đanh thép, lời của lãnh tụ thể hiện quyết tâm, đoàn kết một lòng của toàn thể dân tộc, ý thức rất rõ mối hiểm nguy, thách thức đang chờ và sẵn sàng chấp nhận những hy sinh, mất mát, có thể là rất to lớn để bảo vệ bằng được thành quả quý giá, lớn lao nhất vừa giành được: quyền độc lập, tự do, quyền tồn tại cả một quốc gia dân tộc.

Tư tưởng “Không có gì quý hơn độc lập tự do” của Hồ Chí Minh trong bản Tuyên ngôn độc lập là biểu hiện cao nhất của tư tưởng Hồ Chí Minh về tinh thần đoàn kết dân tộc; toàn thể dân tộc Việt Nam trước chủ quyền độc lập dân tộc, trước họa ngoại xâm là một khối thống nhất không thể tách rời và sẽ nhấn chìm bệ lũ bán nước, cướp nước. Với tinh thần đó, bản Tuyên ngôn độc lập tạo dựng nên nền tảng, tiêu thức và hạt nhân thống nhất về tư tưởng, nhận thức và hành động trong mọi tầng lớp nhân dân Việt Nam để thuyết phục, tập hợp, động viên, quy tụ và đoàn kết mỗi người dân Việt Nam ở trong nước và đồng bào Việt Nam ở nước ngoài cùng kề vai sát cánh xung quanh Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sẵn sàng bảo vệ nền độc lập và tự do đã được chính thức khai sinh từ bản Tuyên ngôn trọng đại này.

Cùng với việc giải quyết đúng đắn và hợp lý các quan hệ lợi ích, thì chủ nghĩa yêu nước cũng được coi là mẫu số chung của khối đại đoàn kết dân tộc. Đây là

những yếu tố quan trọng để củng cố và phát triển khối đại đoàn kết dân tộc. Chủ nghĩa yêu nước luôn là động lực lớn nhất của dân tộc trong lịch sử; vì thế, nó cần được khơi dậy và phát huy hơn nữa trong điều kiện mới. Lợi ích, chủ nghĩa yêu nước mà độc lập dân tộc thể hiện rõ nét nhất, là những yếu tố có quan hệ gắn bó với nhau, đồng thời là cơ sở tạo nên điểm tương đồng thực hiện đại đoàn kết dân tộc.

Trong điều kiện hiện nay, nhiệm vụ lớn nhất của chúng ta là tập hợp mọi lực lượng của cả dân tộc, kể cả những kiều bào ở nước ngoài, tham gia vào sự nghiệp xây dựng và phát triển xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Có thể khẳng định rằng, mục tiêu “độc lập dân tộc” và “dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh” mà Đảng ta đã xác định vừa là nguyện vọng chung, vừa là mong muốn tha thiết của toàn thể nhân dân Việt Nam và do vậy, là điểm tương đồng bao trùm nhất của dân tộc Việt Nam, là cơ sở để xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc.

Kế thừa và phát triển tư tưởng về cơ sở, động lực xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xác định và tuyên bố trong “Tuyên ngôn”. Tại Đại hội XII, Đảng ta đã chỉ rõ điểm tương đồng để gắn bó đồng bào các dân tộc, các tôn giáo, các tầng lớp nhân dân ở trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài là “lấy mục tiêu xây dựng một nước Việt Nam hòa bình, độc lập, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh làm điểm tương đồng; tôn trọng những điểm khác biệt không trái với lợi ích chung của quốc gia - dân tộc”¹⁴. Với tinh thần đó, Đảng ta chủ trương đoàn kết rộng rãi các tầng lớp nhân dân, xoá bỏ mọi mặc cảm, định kiến, phân biệt đối xử về quá khứ, thành phần giai cấp; tôn trọng những ý kiến khác nhau không trái với lợi ích của dân tộc; “đề cao tinh thần dân tộc, truyền thống yêu nước, nhân nghĩa khoan dung để tập hợp, đoàn kết mọi người Việt Nam ở trong và ngoài nước”¹⁵; xây dựng quan hệ hữu nghị và hợp tác trên tinh thần cởi mở, tin cậy lẫn nhau vì sự ổn định và phát triển của đất nước về các phương diện kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội, hướng tới tương lai tươi sáng của dân tộc. Đây thực sự là một quan điểm rất mới, thành quả của quá trình đổi mới tư duy lý luận của Đảng ta

(Xem tiếp trang 23)

¹³ Hồ chí Minh, toàn tập (2000), Tập 3, tr 557

¹⁴ Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2016, tr.158

¹⁵ Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2016, tr.159

QUYỀN LỢI ĐẢM BẢO, PHÚC LỢI TỐT HƠN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN

✍ ĐẶNG QUANG ĐIỀU*

1. Quyền lợi đảm bảo

Cụm từ “Quyền” nói chung, được hiểu là những thứ mà pháp luật cho phép ai đó được hưởng thụ, nếu bị tước đoạt thì được đòi hỏi để giành lại. Trong lĩnh vực lao động thì “Quyền của người lao động” là những điều khoản mà pháp luật lao động quy định cho người lao động (NLĐ) được hưởng thụ, nếu người sử dụng lao động (NSDLĐ) không thực hiện thì người lao động có quyền yêu cầu thực hiện.

Những năm gần đây hệ thống pháp luật của Việt Nam không ngừng được hoàn thiện, nhất là pháp luật liên quan đến người lao động. Các đạo luật được ban hành đã góp phần quan trọng đảm bảo quyền của người lao động, những người thuộc nhóm yếu thế trong quan hệ lao động. Tuy nhiên có không ít quyền của người lao động không được thực thi, hoặc thực thi không nghiêm túc do đó đã ảnh hưởng không ít tới đời sống NLĐ.

Trong Bộ Luật lao động, Luật BHXH, BHYT, Luật Việc làm v.v... và các luật có liên quan điều chỉnh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ, quy định rất rõ quyền của người lao động về việc làm, hợp đồng lao động, học nghề, dân chủ, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động v.v... Tuy nhiên trong thực tiễn có không ít quyền của NLĐ khó hoặc không được thực thi. Trong khuôn khổ bài viết này chỉ nêu một số trong nhiều quyền của NLĐ thường xuyên bị vi phạm.

- Nhiều quyền của người lao động không được thực thi nghiêm túc. Trước hết nói về nội dung HĐLĐ, Điều 23 Bộ Luật Lao động quy định rõ nội dung HĐLĐ phải thể hiện được nội dung công việc và địa điểm làm việc, thời hạn HĐLĐ, mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương, chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc nghỉ ngơi, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, BHYT, đào tạo v.v... Tuy nhiên trong thực tiễn, nhiều NSDLĐ chỉ ghi những gì có lợi và họ muốn. NLĐ thường ở thế yếu trong quan hệ lao động, nên mặc dù biết nội dung không thể hiện trong HĐLĐ nhưng cũng không

yêu cầu NSDLĐ ghi đầy đủ vào HĐLĐ vì sợ đưa ra yêu cầu thì NSDLĐ sẽ không ký HĐLĐ.

Một công nhân làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư của Nhật Bản tại Vĩnh phúc cho biết khi ký HĐLĐ, trong đó không có điều khoản về tiền lương, khi thắc mắc thì NSDLĐ nói rằng doanh nghiệp trả lương cho NLĐ theo thỏa thuận, việc tăng lương, trả thưởng và phụ cấp, cũng theo thỏa thuận, đó là quy định riêng của doanh nghiệp.

Quyền của NLĐ về mức lương tối thiểu được quy định tại Điều 91 BLLĐ, theo đó mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên đã hơn 3 năm kể từ khi Bộ Luật Lao động 2012 được thông qua đến nay tiền lương tối thiểu trả cho NLĐ vẫn chưa đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ.

Theo kết quả điều tra, khảo sát của Viện Công nhân - Công đoàn cho thấy nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ trong 2 năm 2015 và 2016 luôn thấp hơn mức lương tối thiểu từ 15% đến 24% tùy theo vùng. Điều đó cho thấy quyền của NLĐ về tiền lương tối thiểu đáp ứng mức sống tối thiểu vẫn chưa được thực thi. Điều 106 Bộ Luật lao động quy định “Số giờ làm thêm của người lao động không quá 4 giờ trong 01 ngày, không quá 30 giờ trong 01 tháng và không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm. Tuy nhiên quy định này bị vi phạm khá thường xuyên trong thực tiễn. Người sử dụng lao động thường lấy lý do người lao động muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập nên vi phạm quy định của Luật về vấn đề làm thêm giờ. Thực tế, do tiền lương thấp, đời sống của NLĐ khó khăn, tiền lương không đủ trang trải cho cuộc sống hàng ngày của NLĐ và gia đình họ nên NLĐ cũng muốn làm thêm giờ để có thêm thu nhập. Tuy nhiên do làm thêm giờ quá nhiều nên đã ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của NLĐ. Hậu quả là sau một

* Viện Công nhân - công đoàn

thời gian NLĐ làm việc cho doanh nghiệp thường bị vắt kiệt sức cho đến khi không còn đủ sức khỏe làm việc và tự bị loại ra khỏi doanh nghiệp, trở về với nông nghiệp, nông thôn.

Ngoài ra, NSDLĐ cũng thường xuyên vi phạm quyền của NLĐ về lương tối thiểu. Theo quy định của Bộ Luật lao động, tiền lương tối thiểu chỉ trả cho NLĐ làm những công việc giản đơn, trong điều kiện làm việc bình thường. Đối với lao động có tay nghề thì phải được cộng thêm 7%. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều người lao động có chứng chỉ nghề nhưng NSDLĐ vẫn sử dụng mức lương tối thiểu trả cho NLĐ.

Quyền NLĐ được trả lương làm thêm giờ là một trong các quyền của NLĐ thường bị vi phạm nhất. Điều 97 BLLĐ quy định “ Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm; Nếu làm thêm vào ngày thường, được trả ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày. Tuy nhiên kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn cho thấy, có tới 70% số người được hỏi cho biết họ chỉ được trả lương làm thêm giờ bằng 200% kể cả vào ngày lễ và ngày nghỉ. Chỉ có 30% cho biết họ làm thêm giờ vào ngày lễ được trả 300%.

Cùng với quyền của NLĐ trong Bộ luật Lao động thường bị vi phạm, thì quyền BHXH, BHYT, BHTN của NLĐ cũng thường xuyên không được thực thi nghiêm túc. Trước hết đó là quyền tham gia BHXH của NLĐ. Điều 2 Luật BHXH quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng đều thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Theo báo cáo của các cơ quan hữu quan, hiện trong cả nước có 16,5 triệu lao động có quan hệ lao động, (có hợp đồng lao động), thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, tuy nhiên chỉ có trên 12 triệu NLĐ tham gia BHXH bắt buộc, chiếm 73% số lao động có quan hệ lao động. Như vậy vẫn còn 27% số người lao động có quan hệ lao động mà không được tham gia BHXH. Nói cách khác 4,5 triệu NLĐ không thực hiện được quyền của mình về BHXH.

Theo báo cáo giám sát chính sách BHXH của Tổng Liên đoàn, trong số 16 doanh nghiệp được giám

sát, có 1985 người thuộc diện phải đóng BHXH bắt buộc, nhưng doanh nghiệp không đăng ký tham gia BHXH cho họ và 1.106 trường hợp DN báo cáo là ký HĐLĐ dưới 3 tháng nên không thuộc đối tượng tham gia BHXH, trong khi Luật BHXH quy định NLĐ có HĐLĐ từ 1 - 3 tháng cũng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Quyền hưởng các chế độ BHXH quy định tại Điều 18 Luật BHXH quy định, NLĐ có quyền được cấp và quản lý sổ BHXH, được nhận lương hưu và trợ cấp xã hội đầy đủ, kịp thời. Tuy nhiên trong thời gian qua, quyền hưởng chế độ BHXH của NLĐ thường xuyên bị vi phạm, cụ thể là NLĐ không nhận được lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu; không được trả sổ BHXH khi chuyển công tác, chấm dứt HĐLĐ, và như vậy NLĐ cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Nguyên nhân là do người sử dụng lao động nợ BHXH, do đó cơ quan BHXH không làm thủ tục để NLĐ được quyền hưởng chế độ BHXH mà pháp luật quy định.

Kết quả giám sát của Tổng Liên đoàn cho thấy con số đáng báo động, trong số 16 đơn vị được giám sát có tới 15 DN thường xuyên chậm đóng BHXH. Và tổng số BHXH chậm đóng của 15 doanh nghiệp lên tới hơn 31 tỷ. Vì nợ BHXH nên có 125 NLĐ nghỉ chế độ ốm đau, thai sản không được giải quyết chế độ; 348 NLĐ nghỉ việc nhưng chưa chốt được sổ BHXH.

Công đoàn làm gì để bảo vệ quyền của NLĐ.

Như trên đã đề cập quyền của NLĐ được hiểu là những thứ mà pháp luật cho phép NLĐ đó được hưởng thụ, nếu bị tước đoạt thì được đòi hỏi để giành lại. Hiến pháp, Luật Công đoàn đã quy định Công đoàn đại diện bảo vệ quyền của người lao động. Vậy để bảo vệ có hiệu quả quyền của NLĐ, công đoàn cần làm tốt nhưng việc sau:

Một là, tuyên truyền, phổ biến cho NLĐ hiểu được quyền của mình được quy định trong các luật. Khi NLĐ hiểu được quyền của mình, mà doanh nghiệp không thực hiện, NLĐ có quyền yêu cầu, đòi hỏi người SDLĐ trả lại hoặc có nghĩa vụ thực hiện quyền đó của NLĐ. Mặt khác, Công đoàn cũng cần làm cho Người SDLĐ hiểu được quy định của pháp luật về quyền của NLĐ mà người SDLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện.

Hai là, Công đoàn cần tổ chức giám sát việc thực hiện các quyền của NLĐ, nếu phát hiện vi phạm, cần yêu cầu người SDLĐ thực hiện, nếu vẫn không thực hiện, công đoàn có quyền phản ánh với cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp, và về lao động tổ chức thanh tra, kiểm tra, nếu vi phạm thì xử phạt theo quy định của pháp luật. Trường hợp vi phạm

nghiêm trọng quyền của NLĐ công đoàn có thể đại diện cho NLĐ khởi kiện DN ra Tòa Lao động.

Ba là; Đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật của công đoàn; thành lập các Văn phòng, Trung tâm, Tổ Tư vấn Pháp luật, phát triển mạng lưới công tác viên tư vấn pháp luật. Đa dạng hóa các loại hình tư vấn pháp luật giúp cho NLĐ hiểu được các quyền của mình đã được pháp luật quy định, để NLĐ tự bảo vệ mình khi bị vi phạm.

2. Phúc lợi tốt hơn cho NLĐ.

Chắc chắn nhiều người trong chúng ta đều đã rất quen với cụm từ “Phúc lợi”, “Phúc lợi xã hội”, “công trình phúc lợi”... Tuy nhiên để phân tích một cách ngọn ngành và đầy đủ thế nào là phúc lợi thì có lẽ cũng ít người quan tâm. Theo từ điển tiếng Việt, thì phúc lợi được hiểu là lợi ích mà mọi người có thể được hưởng mà không phải trả tiền hoặc chỉ phải trả một phần. Hoặc có thể hiểu phúc lợi là quyền lợi về vật chất mà Nhà nước hay cơ quan, doanh nghiệp bảo đảm cho công nhân, viên chức và người lao động được hưởng.

Phúc lợi cho người lao động thường được các doanh nghiệp thực hiện là các khoản tiền trợ cấp hoặc quà tặng cho người lao động nhân dịp lễ, tết, sinh nhật, ốm đau; là việc doanh nghiệp tổ chức cho NLĐ đi tham quan, nghỉ mát, tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí, thể dục thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ; Một hình thức phúc lợi khác là chăm lo bữa ăn ca cho người lao động với đầy đủ dinh dưỡng để nâng cao sức khỏe cho NLĐ, là việc doanh nghiệp mua các loại bảo hiểm bổ sung cho người lao động như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thân thể, bảo hiểm tai nạn lao động v.v...

Ngoài việc chăm lo phúc lợi cho cá nhân người lao động, đã có không ít doanh nghiệp chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động thông qua các công trình phúc lợi tập thể như: xây dựng các khu nhà ở tập thể, các công trình thể thao, sân bóng truyền, bóng đá, bể bơi, phòng sinh hoạt cộng đồng như thư viện, phòng đọc sách, phòng tập thể hình, làm đẹp v.v...

Ngoài việc có các chế độ phúc lợi cho người lao động, còn có rất nhiều hình thức phúc lợi giành cho thành viên gia đình NLĐ như bố mẹ và con cái của NLĐ. Trong thực tế, không ít doanh nghiệp đã xây nhà trẻ, mẫu giáo, trường học; hỗ trợ tiền gửi trẻ, tiền học phí cho con NLĐ; có doanh nghiệp không chỉ mua BHXH cho người lao động mà còn mua thẻ bảo hiểm y tế, chi phí khám chữa bệnh cho bố, mẹ, vợ, chồng và con của người lao động.

-Phúc lợi tốt là yếu tố quan trọng để doanh nghiệp phát triển. Nhiều người hiện nay thường

chỉ nghĩ một chiều là phúc lợi tốt thì người lao động được hưởng lợi mà không nghĩ rằng khi doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ phúc lợi cũng làm cho doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Thực tế đã chứng minh rất rõ bằng những con số thuyết phục về mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa chế độ phúc lợi và lợi nhuận của doanh nghiệp, cụ thể là phúc lợi giành cho người lao động tăng thì doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp cũng tăng và ngược lại, phúc lợi giảm thì doanh thu và lợi nhuận giảm. Điều này có thể được giải thích là nhờ các chính sách phúc lợi tốt mà doanh nghiệp giành cho NLĐ sẽ góp phần rất quan trọng trong việc ổn định và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp vì khi doanh nghiệp có chế độ phúc lợi tốt, NLĐ sẽ gắn bó với doanh nghiệp, không muốn rời xa doanh nghiệp; cũng nhờ có chính sách phúc lợi tốt với NLĐ nên người lao động sẽ coi doanh nghiệp như là ngôi nhà, như gia đình của mình, họ làm việc cho doanh nghiệp như làm việc cho chính mình với trách nhiệm với năng suất lao động cao, chất lượng sản phẩm tốt vì thế khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp sẽ được nâng cao.

Thực tế thời gian vừa qua đã minh chứng khá rõ cho những phân tích ở trên, cụ thể là trong khi có doanh nghiệp tuyển lao động rất dễ, tuyển được lao động có chất lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề cao, tỷ lệ lao động của doanh nghiệp biến động rất thấp chỉ 3-4%/năm; trong khi đó nhiều doanh nghiệp không thể tuyển được lao động, luôn thiếu hụt lao động, nhiều lao động vào làm việc vài ba tháng lại chuyển đi nơi khác, vì vậy doanh nghiệp luôn bị động dẫn đến tình trạng thiếu lao động, không hoàn thành được đơn đặt hàng nên mất lòng tin với đối tác vì thế số đơn đặt hàng càng ngày càng giảm, dẫn đến tình trạng doanh thu, lợi nhuận giảm.

Hiện nay, ở một số nước phát triển, các doanh nghiệp đang cạnh tranh với nhau bằng chế độ phúc lợi để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Có doanh nghiệp đầu tư khá nhiều tiền để xây dựng nhà ở, nhà trẻ, bể bơi, sân vận động, trung tâm thể thao để phục vụ tối đa các nhu cầu đời sống tinh thần và vật chất cho người lao động.

- Công đoàn làm gì để có phúc lợi tốt hơn cho NLĐ. Để có phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho người lao động, điều rất quan trọng là công đoàn phải làm cho NSDLĐ thấy được vai trò và ý nghĩa của các chế độ phúc lợi đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Và trong thực tế, không phải người sử dụng lao động nào cũng thấy được những tác động tích cực đó. Vì vậy để có chế độ phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho NLĐ cán bộ công đoàn, nhất là

(Xem tiếp trang 63)

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. ĐỖ ĐỨC TOÀN*

Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, đại diện cho công chức, viên chức, lao động, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Trong hơn 87 năm xây dựng và phát triển, đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp luôn được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành góp phần thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của công đoàn trong mọi hoàn cảnh lịch sử của đất nước, tạo được niềm tin yêu của công nhân, viên chức, lao động. Thực tế hoạt động công đoàn cho thấy, ở đâu cán bộ công đoàn có năng lực, bản lĩnh, có kỹ năng và tâm huyết với hoạt động thì ở đó hoạt động công đoàn thực hiện tốt và thu hút đông đảo công nhân, viên chức, lao động tham gia, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh, nâng cao hiệu quả công tác, cải thiện đời sống cho người lao động, qua đó khẳng định vị thế của tổ chức công đoàn đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong những năm tới, tình hình kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế còn có nhiều biến động sâu sắc, khó lường đòi hỏi đội ngũ cán bộ công đoàn phải không ngừng được nâng cao về phẩm chất chính trị, trình độ kiến thức và năng lực về mọi mặt. Để làm được điều đó, theo tôi cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Một là: tổ chức trao đổi kinh nghiệm hoạt động giữa các đơn vị, các bộ phận, các tổ Công đoàn.

Tạo điều kiện để cán bộ Công đoàn được tham quan học tập các mô hình hoạt động hay, hoạt động tốt ở các địa phương, ở các ngành. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống cho cán bộ công đoàn. Cùng với việc trang bị kiến thức chuyên môn thì cần thiết phải cung cấp kiến thức về lý luận chính trị, xây dựng lý tưởng chính trị độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng

Hồ Chí Minh. Mỗi cán bộ công đoàn, tùy theo nhiệm vụ cụ thể của mình, cần có ý thức tự hoàn thiện nhân cách, luôn mẫu mực trước công nhân, người lao động và những người xung quanh để xứng đáng là người đại diện cho quyền, lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức, lao động.

Phải đa dạng hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, như các lớp học tập lý luận, những đợt sinh hoạt chính trị, Nghị quyết của Đảng, những báo cáo chuyên đề lý luận chính trị để thu hút cán bộ công đoàn tham gia học tập. Qua đó không chỉ giúp cho người cán bộ công đoàn nhận thức về Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh một cách có hệ thống mà còn trang bị những kiến thức cơ bản cho họ để họ có cơ sở lý luận để giải thích, tuyên truyền và vận động đội ngũ công nhân, viên chức lao động tin tưởng, tích cực tham gia hoạt động.

Cần tập trung giáo dục tác phong quần chúng cho người cán bộ công đoàn: Người cán bộ công đoàn phải đi sâu vào đời sống công nhân, viên chức, lao động, học hỏi quần chúng; biết lắng nghe ý kiến của quần chúng, tổ chức cho quần chúng hành động cách mạng; luôn vững tin ở đoàn viên và người lao động, có phương pháp khéo léo để phát huy sức mạnh của đoàn viên và người lao động; luôn quan tâm và chăm lo đời sống của đoàn viên và người lao động, tất cả đều vì lợi ích của đoàn viên và người lao động; cần bám lấy cơ sở, bám sát thực tiễn cuộc sống của đoàn viên và người lao động, để hiểu và kịp thời giải quyết những vấn đề nảy sinh tại cơ sở. Qua các phong trào thi đua, kịp thời phát hiện và nhân rộng điển hình tiên tiến.

Hai là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

Trong xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, đòi hỏi tổ chức công đoàn phải đổi mới cách tổ chức

* Trường Đại học Công đoàn

quản lý, tư duy, trí tuệ của đội ngũ cán bộ. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn không thể chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học. Phải đào tạo toàn diện, coi trọng tính hiệu quả.

Các cấp công đoàn cần làm cho đội ngũ cán bộ công đoàn ý thức đầy đủ rằng không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người cán bộ công đoàn trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Do vậy, đào tạo bồi dưỡng cán bộ là vấn đề hết sức quan trọng, có vai trò quyết định đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và yêu cầu công tác cán bộ công đoàn của các cấp, các ngành để xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cho phù hợp với yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ.

Đối với cán bộ trẻ trong diện quy hoạch cần được đào tạo cơ bản, tập trung, nhằm trang bị cho họ một cách có hệ thống và tương đối toàn diện những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ kết hợp với việc nâng cao tố chất chính trị, đạo đức, kiến thức pháp luật. Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, các cấp công đoàn cần coi công tác bồi dưỡng là giải pháp chủ yếu để nâng cao nghiệp vụ công tác công đoàn cho cán bộ công đoàn. Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thì cần phải được đào tạo bài bản, cẩn thận hơn để họ thực sự làm việc với “nghề” công đoàn. Cần ưu tiên và tạo điều kiện cho cán bộ chuyên trách được đào tạo tập trung hoặc tại chức dài hạn. Đồng thời cán bộ công đoàn chuyên trách vẫn cần phải thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn để nâng cao kỹ năng tập hợp tổ chức quần chúng hoạt động.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng và luân chuyển cán bộ công đoàn

Các cấp công đoàn, chủ yếu là các công đoàn cơ sở cần phải quan tâm đến công tác quy hoạch cán bộ, nghĩa là phải có chiến lược khoa học, chi tiết, cụ thể trong công tác cán bộ. Công đoàn cơ sở cần nhận thức rõ tính đặc thù của cán bộ công đoàn là cán bộ quần chúng, do quần chúng tin nhiệm bầu

ra. Vì vậy, vấn đề quan trọng đầu tiên trong công tác quy hoạch là phải thông qua phong trào công nhân và hoạt động công đoàn để phát hiện, lựa chọn cán bộ đưa vào diện quy hoạch.

Trong lựa chọn các đối tượng để đưa vào diện quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp, đòi hỏi Ban chấp hành, Ban thường vụ công đoàn các cấp phải lựa chọn thực sự dân chủ, khách quan để đưa vào quy hoạch cán bộ cấp mình và giới thiệu cán bộ nguồn cho cấp trên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Mặt khác do cán bộ công đoàn được lựa chọn chủ yếu thông qua bầu cử, quyết định lựa chọn cán bộ công đoàn cuối cùng là đoàn viên công đoàn, nên cần quy hoạch 3 - 4 người cho một chức danh. Đặc biệt cần mở rộng diện nguồn lựa chọn quy hoạch, có nguồn tại chỗ, nguồn trực tiếp, nguồn lâu dài; chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch từ những cán bộ trẻ, những cán bộ có nhiệt huyết, phù hợp với hoạt động công đoàn, có kiến thức cơ bản về pháp luật, đã được đào tạo, có triển vọng phát triển, những người xuất thân từ công nhân trưởng thành trong phong trào quần chúng, con em các gia đình có truyền thống cách mạng, con em cán bộ công đoàn, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số. Tuyển chọn cán bộ công đoàn phải dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ công đoàn, tiêu chuẩn và nhu cầu thực tế của từng đơn vị, từng bộ phận.

Tuyển chọn, sử dụng cán bộ công đoàn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thật sự, không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình cống hiến hay thành phần xuất thân... Công khai hoá các tiêu chuẩn tuyển chọn để mọi người đều được bình đẳng trong việc lựa chọn vào vị trí công tác.

Cần kết hợp chặt chẽ việc luân chuyển cán bộ với công tác đánh giá, quy hoạch và đào tạo cán bộ. Khi tiến hành luân chuyển thì công tác chuẩn bị cần được tiến hành thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp; cần căn cứ vào năng lực sở trường của mỗi cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí công tác, từng đơn vị cơ sở để xác định nơi luân chuyển cán bộ cho phù hợp; cần quan tâm làm tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển và nơi cán bộ đến. Đặc biệt cần tạo được sự thống nhất cao trong cấp uỷ ở nơi cán bộ đi cũng như nơi cán bộ được luân

¹ Điều 10 Hiến pháp 2013.

chuyển đến. Ngoài ra, trong tổng kết đánh giá luân chuyển cán bộ cần chú trọng đến nhận xét đánh giá của cấp uỷ nơi đi, nơi đến và ý kiến của cán bộ được luân chuyển. Trong từng thời kỳ cần có kiểm tra, tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm để công tác luân chuyển cán bộ được thực hiện đồng bộ và có hiệu quả.

Bốn là, hoàn thiện chính sách bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần cho cán bộ công đoàn

Xây dựng hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng, chuyên tâm với công việc, nâng cao trách nhiệm, phát huy được sự sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực... đội ngũ cán bộ sẽ vững mạnh, có chất lượng cao. Ngược lại, chính sách cán bộ sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm lý chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, làm hao phí tài năng của đất nước. Tuy nhiên khi tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn cần phải quán triệt yêu cầu cơ bản sau:

Thứ nhất, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải dựa trên cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước, hài hòa và không mâu thuẫn với cơ chế chính sách của các loại cán bộ khác.

Thứ hai, cơ chế chính sách đối với cán bộ công đoàn phải đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, đảm bảo công bằng và khuyến khích cả vật chất, tinh thần, đảm bảo điều kiện, cơ hội cho mọi người làm việc, cống hiến và thể hiện năng lực... để mọi người cố gắng, phấn đấu vươn lên.

Thứ ba, đổi mới hệ thống chính sách cán bộ phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện.

Đổi mới hệ thống chính sách cán bộ trước hết; phải giải quyết tốt chính sách sắp xếp bố trí, sử dụng đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và chính sách tiền lương tiền thưởng nhằm thu hút nhân tài, phát triển tài năng. Hoạt động công đoàn có đặc điểm là không vụ lợi, điều đó không có nghĩa tiền lương, khen thưởng và kỷ luật không ảnh hưởng gì đến chất lượng cán bộ công đoàn sau đào tạo và hoạt động của họ.

Về khen thưởng và kỷ luật: Khen thưởng và kỷ luật gắn liền với trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ cán bộ công đoàn. Thực hiện công tác khen thưởng và kỷ luật cán bộ công đoàn cần tuân theo một số nguyên tắc sau: Phải tiến hành thường xuyên, bất kỳ thành

tích nào cũng được khen thưởng, bất kỳ khuyết điểm nào cũng được nhắc nhở, xử lý. Phải tiến hành từ thấp đến cao với các hình thức và mức độ phù hợp với thành tích và khuyết điểm. Cán bộ công đoàn được khen thưởng và bị kỷ luật phải hiểu rõ nguyên nhân. Công khai việc khen thưởng và kỷ luật. Bình đẳng, công bằng trong khen thưởng và kỷ luật.

Bên cạnh đó, trong nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách bảo vệ cán bộ công đoàn, cần có quy định bảo vệ cán bộ công đoàn theo hướng dựa vào tập thể lao động, để họ tự bảo vệ mình là chính. Cần có những giải pháp để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, và nhất là để tiếng nói của cán bộ công đoàn cơ sở thực sự là tiếng nói đại diện cho người lao động. Muốn bảo vệ được cán bộ công đoàn, trước hết phải có những "công cụ" pháp lý đủ sức để bảo vệ quyền lợi cho cán bộ công đoàn cơ sở. Đồng thời cũng cần có nguồn tài chính sẵn sàng "vào cuộc" để bảo đảm quyền lợi cá nhân cho cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp khi xảy ra tình trạng họ bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, mất việc làm. Ngoài những cơ chế cần thiết, để phát huy tốt vai trò của mình, bản thân mỗi cán bộ công đoàn phải tự trau dồi kiến thức pháp luật, kiến thức trong cuộc sống để có đủ hiểu biết, đủ cơ sở pháp lý cần thiết, bảo đảm thành công khi cần đứng ra đấu tranh cho quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động. Để bảo vệ quyền lợi của cán bộ công đoàn cần xây dựng Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn để trợ cấp cho cán bộ công đoàn bị người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), Luật Công đoàn và Nghị định hướng dẫn thi hành, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), Chương trình nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn, Hà Nội.
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2013), Văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI, Nxb Lao động, Hà Nội.
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), "Nghị quyết số 04a/NQ-TLĐ về Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn giai đoạn 2010-2020", Nxb Lao động, Hà Nội.
5. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2010), "Đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn trong tình hình mới", Nxb Lao động, Hà Nội.

PHƯƠNG THỨC QUÁN TRIỆT NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XII CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VÀO VIỆC DẠY HỌC CÁC MÔN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG

TS. PHẠM PHƯƠNG LAN*

Tóm tắt

Quán triệt Nghị quyết của Đảng chính là đưa Nghị quyết của Đảng vào cuộc sống. Đối với các trường đại học, cao đẳng thì việc quán triệt Nghị quyết của Đảng đến sinh viên chủ yếu được thực hiện thông qua hoạt động dạy học của giảng viên Lý luận chính trị. Để đạt được kết quả tối ưu trong việc quán triệt Nghị quyết Đại hội XII vào dạy học các môn Lý luận chính trị đòi hỏi người giảng viên phải sử dụng có hiệu quả các phương pháp và phương tiện dạy học; đồng thời cần chú ý đến các hoạt động khác của cả giảng viên và sinh viên như: nghiên cứu khoa học, tổ chức thi Olympic các môn Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh... Bên cạnh đó, nhà trường cũng cần chú ý đến các “kênh” khác nhằm đa dạng hóa các con đường quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đến với sinh viên.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cộng sản Việt Nam diễn ra từ ngày 20-1-2016 đến ngày 28-1-2016 tại Thủ đô Hà Nội. Đại hội đã thông qua nhiều văn kiện quan trọng, là sự kết tinh trí tuệ, ý chí, nguyện vọng của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta, tiếp tục khẳng định, hoàn thiện đường lối đổi mới của Đảng ta trên cơ sở vận dụng sáng tạo, phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và tiếp thu những kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện nước ta. Để đạt được hiệu quả tối ưu trong việc quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng vào dạy học các môn Lý luận chính trị ở các trường đại học, cao đẳng hiện nay cần lựa chọn những phương thức phù hợp.

1. Cơ sở lý luận và căn cứ pháp lý của việc quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng vào dạy học các môn Lý luận chính trị

Mỗi nhiệm kỳ đại hội của Đảng Cộng sản Việt Nam là một dấu mốc quan trọng đánh dấu những chặng đường phát triển trong quá trình lãnh đạo đất nước của Đảng, đánh giá những thành công và những kết quả chưa đạt được trong mỗi nhiệm kỳ đó.

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cộng sản Việt Nam thành công tốt đẹp, đã cổ vũ mạnh mẽ toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta vượt qua khó khăn, thách thức, tranh thủ cơ hội mới, phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cộng sản Việt Nam đã thông qua những văn kiện quan trọng, không chỉ có ý nghĩa trước mắt mà còn có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự phát triển của nước ta như: Báo cáo chính trị, Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011 - 2015 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 - 2020; Báo cáo kiểm điểm sự lãnh đạo của Ban chấp hành Trung ương khóa XI và Báo cáo tổng kết việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”.

Học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện nghị quyết Đại hội XII của Đảng là đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng có ý nghĩa, tầm quan trọng nhằm tạo ra sự chuyển biến về nhận thức, thống nhất ý chí và hành động trong Đảng và sự đồng thuận cao trong nhân dân; cổ vũ, động viên toàn Đảng, toàn dân và toàn quân phát huy cao độ tinh thần yêu nước, ý chí tự lực tự cường và sức mạnh toàn dân tộc, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XII của Đảng. Đồng thời, học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XII còn góp phần quan trọng tăng cường xây dựng Đảng về chính trị, tư tưởng, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong Đảng, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; thuyết phục, chấn chỉnh, uốn nắn những nhận thức lệch lạc; đấu tranh có hiệu quả với các quan điểm sai trái, thù địch. Việc tổ chức học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết

* Trường Đại học Công đoàn

Đại hội XII của Đảng được Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “là một nhiệm vụ trọng tâm trong năm 2016”, “bảo đảm để mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp đều quán triệt, nắm vững và thực hiện đúng đắn, sáng tạo Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, phù hợp với diễn biến tình hình và điều kiện thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị”.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc quán triệt những quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam trong Văn kiện Đại hội XII, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 01 - CT/TW ngày 22 tháng 3 năm 2016: “Về học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng”.

Bộ Giáo dục & Đào tạo đã có công văn số 3745/BGDĐT - GDĐH ngày 2 tháng 8 năm 2016: Về việc triệu tập lớp bồi dưỡng, tập huấn giảng viên các môn Lý luận chính trị 2016. Thực hiện quyết định số 2548/QĐ-BGDĐT ngày 26/7/2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc giao cho Đại học Quốc gia Hà Nội chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo và Ban Tuyên giáo Trung ương tổ chức bồi dưỡng chính trị hè năm 2016 cho giảng viên giáo dục Lý luận chính trị các học viện, trường đại học, cao đẳng trên cả nước vào tháng 8 năm 2016. Hoạt động dạy học của người giảng viên Lý luận chính trị là con đường chủ đạo để Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đến với sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên cả nước.

Đối với các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn Hà Nội, Ban Thường vụ Đảng ủy Khối các trường đại học, cao đẳng Hà Nội đã ban hành Kế hoạch số 15-KH/ĐUK: Học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.

Đây là căn cứ về mặt pháp lý để các trường đại học, cao đẳng trên cả nước nói chung và trên địa bàn Hà Nội nói riêng tiến hành triển khai việc học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng cộng sản Việt Nam.

2. Phương thức quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng vào dạy học các môn Lý luận chính trị

Theo nguồn từ điển của: vi.wiktionary.org, tratu.soha.vn, vdict.com, phathoc.net, informatik.uni-leipzig.de... thì “phương thức” có nghĩa là cách thức và phương pháp tiến hành. Còn “quán triệt” có nghĩa là hiểu thấu đáo, nắm vững nội dung và thể hiện đầy đủ trong hoạt động, hành động.

Từ đó, có thể hiểu: phương thức quán triệt Nghị quyết XII của Đảng vào dạy học các môn Lý luận

chính trị là cách thức và phương pháp mà người giảng viên Lý luận chính trị sử dụng nhằm giúp sinh viên hiểu thấu đáo, nắm vững và vận dụng đầy đủ các quan điểm của Đảng trong Nghị quyết XII vào nội dung của từng môn học.

Ngày 18 tháng 9 năm 2008, Bộ Giáo dục & Đào tạo đã ban hành Quyết định số 52/2008/QĐ-BGDĐT: Ban hành chương trình các môn Lý luận chính trị trình độ đại học, cao đẳng dùng cho sinh viên khối không chuyên ngành Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh gồm các môn:

1. Môn Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin.
2. Môn Tư tưởng Hồ Chí Minh.
3. Môn Đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Quyết định này được áp dụng cho sinh viên khối không chuyên ngành Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh trình độ đại học, cao đẳng từ khoá tuyển sinh năm học 2008-2009. Do đó, từ năm học 2008 - 2009, các môn học: Triết học, Kinh tế chính trị học, Chủ nghĩa xã hội khoa học được đưa vào trong môn học Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lênin; môn Lịch sử Đảng cộng sản Việt Nam chuyển thành môn Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam. Qua quá trình chuyển đổi từ hình thức đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ, thời lượng của các môn học cũng có sự thay đổi. Hiện nay, môn Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lênin là 5 tín chỉ; môn Tư tưởng Hồ Chí Minh là 2 tín chỉ và môn Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam là 3 tín chỉ. Mặc dù có sự thay đổi về thời lượng môn học nhưng dung lượng của môn học lại chưa được Bộ Giáo dục & Đào tạo điều chỉnh cho phù hợp. Điều này gây khó khăn cho công tác giảng dạy của giảng viên Lý luận chính trị. Việc sử dụng phương pháp dạy học như thế nào để truyền tải đầy đủ và sâu sắc nội dung rất lớn của từng môn học đến sinh viên là vấn đề còn nhiều trăn trở của mỗi giảng viên Lý luận chính trị.

Có nhiều phương thức quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng được thực hiện ở các cấp, bộ, ngành, tỉnh, thành phố. Đối với các trường đại học, cao đẳng thì các phương thức quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng được sử dụng là:

a. Thông qua hoạt động dạy học và nghiên cứu khoa học của giảng viên Lý luận chính trị

Dạy học và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ cơ bản, song hành của người giảng viên ở các trường đại học, cao đẳng. Hoạt động dạy học trên lớp là con đường chủ yếu để người giảng viên truyền đạt tri thức cho sinh viên. Từ việc nghiên cứu, tìm hiểu,

nắm vững các quan điểm của Đảng, đưa vào nội dung bài giảng; đồng thời người giảng viên sử dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực (như: phương pháp nêu vấn đề, thảo luận, đàm thoại...) kết hợp với việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giờ giảng, để tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết Đại hội XII của Đảng một cách sống động, hấp dẫn, giúp sinh viên hiểu rõ quan điểm của Đảng và có thể vận dụng các quan điểm của Đảng trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội.

Bên cạnh đó, hoạt động nghiên cứu khoa học là cách thức giúp người giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn, kịp thời bổ sung những kiến thức mới vào bài giảng, phát triển tư duy, khả năng sáng tạo của bản thân và nâng cao vị thế của nhà trường. Thông qua hoạt động nghiên cứu Văn kiện Đại hội XII và các Tài liệu nghiên cứu các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, các giảng viên Lý luận chính trị tiến hành trao đổi, viết bài báo, tổ chức hội thảo khoa học, vận dụng vào từng môn học cụ thể, dự giờ giảng trên lớp để học tập kinh nghiệm... Qua đó giúp cho mỗi giảng viên truyền đạt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng vào dạy học đạt hiệu quả tốt hơn.

b. Thông qua công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên

Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên không chỉ nhằm thẩm định chất lượng giảng dạy mà còn là một phương thức giúp giảng viên Lý luận chính trị quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đến sinh viên. Trong nội dung đề kiểm tra giữa học phần, đề thi hết môn (thi viết, thi vấn đáp)... giảng viên nên yêu cầu sinh viên liên hệ và vận dụng các quan điểm của Đảng trong Nghị quyết Đại hội XII.

c. Thông qua các cuộc thi tìm hiểu về Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Nghị quyết của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với sinh viên và hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên.

Các cuộc thi Olympic các môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh là sự kiện chính trị lớn đối với sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên cả nước. Đã có một thời kỳ hoạt động này rất thu hút sự quan tâm và tham gia đông đảo của sinh viên. Thông qua các cuộc thi Olympic các môn khoa học Lý luận chính trị sẽ giúp sinh viên hiểu đúng, đầy đủ, sâu sắc về Học thuyết Mác-Lênin; Tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam cũng như mối liên hệ giữa các môn khoa học Lý luận chính trị. Với những câu hỏi và tình huống đặt ra sẽ giúp sinh viên có cách học mới, hứng thú hơn đối với các môn Lý luận chính trị. Thay thế cho những giờ học trên lớp quen thuộc và có

phần nhàm chán, thì những cuộc thi Olympic các môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh giúp sinh viên học mà chơi, chơi mà học, đây là cách thức và phương pháp để sinh viên có nhiều hứng thú hơn với các môn khoa học Lý luận chính trị. Tuy nhiên, hoạt động này chưa được duy trì thường xuyên, liên tục mà bị ngắt quãng khá dài. Từ khi chuyển đổi các môn học Lý luận chính trị, Bộ Giáo dục & Đào tạo không tổ chức thi Olympic các môn Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh. Điều này đã làm mất đi một "kênh" quan trọng để quán triệt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đến với sinh viên một cách sâu rộng.

Bên cạnh đó, việc tăng cường cho sinh viên nghiên cứu khoa học để tìm hiểu về các quan điểm của Đảng trong các văn kiện cũng là một phương thức đưa Nghị quyết của Đảng đến với sinh viên. Hội đồng khoa học nhà trường định hướng và khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu những đề tài khoa học vận dụng các quan điểm, nghị quyết của Đảng vào một lĩnh vực cụ thể gắn với chuyên ngành đào tạo của họ. Giảng viên tăng cường khuyến khích sinh viên nghiên cứu khoa học bằng viết bài thu hoạch, viết tiểu luận môn học về việc vận dụng các quan điểm của Đảng, đặc biệt là 6 điểm mới trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII vận dụng vào thực tiễn. Qua đó, vừa giúp sinh viên say sưa nghiên cứu, biết vận dụng quan điểm của Đảng trong việc giải quyết một vấn đề thực tiễn gắn với nghề nghiệp của mình trong tương lai.

3. Một số khuyến nghị

Từ thực tế việc quán triệt các quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam trong các nhiệm kỳ Đại hội trước vào dạy học các môn Lý luận chính trị ở trường đại học, cao đẳng; tác giả xin đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của việc quán triệt Nghị quyết Đại hội XII vào dạy học các môn Lý luận chính trị như sau:

a. Khuyến nghị với Bộ Giáo dục & đào tạo:

+ Để đạt hiệu quả tối ưu trong việc quán triệt Nghị quyết của Đảng vào dạy học các môn Lý luận chính trị, trong đó có Nghị quyết Đại hội XII thì trước tiên bản thân người giảng viên Lý luận chính trị cần được quán triệt một cách đầy đủ và thấu đáo Nghị quyết của Đảng. Vì vậy, đề nghị Bộ Giáo dục & Đào tạo cho phép tất cả các giảng viên Lý luận chính trị ở các trường đại học, cao đẳng tham gia đợt tập huấn hè hàng năm. Tránh tình trạng chỉ

⁶ Hồ Chí Minh (1996), Toàn tập, tập 6, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.288.

⁷ Hồ Chí Minh (1996), Toàn tập, tập 8, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 296.

giới hạn tập huấn đối với cấp lãnh đạo khoa hoặc bộ môn Lý luận chính trị các trường đại học, cao đẳng. Điều này dẫn đến những hạn chế trong việc nghiên cứu, tìm hiểu Nghị quyết của Đảng, đặc biệt cơ sở khoa học để Đảng đưa ra những điểm mới trong quan điểm của mình.

+ Cần có những điều chỉnh để đảm bảo sự phù hợp giữa nội dung giảng dạy với thời lượng giảng dạy các môn Lý luận chính trị. Bởi vì phương pháp dạy học phải được bắt nguồn từ nội dung và phù hợp với nội dung dạy học. Nếu nội dung quá lớn thì khó có thể sử dụng hiệu quả các phương pháp dạy học tích cực. Việc phù hợp giữa nội dung và phương pháp sẽ giúp người giảng viên Lý luận chính trị chủ động hơn trong hoạt động dạy học và sinh viên sẽ hứng thú với môn học hơn. Bộ Giáo dục & Đào tạo cần có những điều chỉnh về nội dung môn học trong các giáo trình Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam.

b. Khuyến nghị đối với các trường đại học, cao đẳng:

+ Có thể nói, việc quán triệt Nghị quyết của Đảng trong các nhiệm kỳ đại hội nói chung và Đại hội lần thứ XII nói riêng chủ yếu là thông qua hoạt động dạy học của giảng viên Lý luận chính trị. Vì vậy, việc tạo điều kiện và có cơ chế khuyến khích Khoa (Bộ môn) Lý luận chính trị tổ chức Hội thảo khoa học về Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, tổ chức các buổi tọa đàm, trao đổi chuyên đề ở từng môn học... giúp người giảng viên có những kĩ năng cần thiết trong việc truyền tải một cách hiệu quả Nghị quyết Đại hội XII đến sinh viên.

+ Khuyến khích Khoa (Bộ môn) Lý luận chính trị biên soạn và ban hành các cuốn bài giảng, nội dung ôn tập, viết tiểu luận, bài thu hoạch... các môn khoa học Lý luận chính trị có vận dụng nghị quyết Đại hội XII của Đảng.

+ Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thư viện điện tử của nhà trường; phòng Thông tin tư liệu nhà trường cần cập nhật, bổ sung Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII và các Tài liệu nghiên cứu Văn kiện Đại hội XII để cán bộ, giảng viên, sinh viên nghiên cứu, tìm hiểu.

Quán triệt các quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam trong các Văn kiện Đại hội trong đó có Đại hội XII vào giảng dạy các môn khoa học Lý luận chính trị là một yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ chính trị và nhiệm vụ khoa học của người giảng viên dạy học các môn Lý luận chính trị. Thông qua việc quán triệt các quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam vào giảng dạy giúp người giảng viên Lý luận

chính trị vừa thấm nhuần quan điểm của Đảng, nâng cao trình độ chuyên môn vừa đáp ứng yêu cầu của người học trong việc lĩnh hội tri thức mới, nắm bắt những vấn đề mang tính thời sự, những quan điểm định hướng chiến lược của Đảng đối với sự phát triển các lĩnh vực của đất nước. Bên cạnh đó, Đảng ủy, Ban giám hiệu, Đoàn thanh niên, Hội sinh viên, Phòng Công tác sinh viên ở các trường đại học, cao đẳng cần phối kết hợp tổ chức nhiều hoạt động để học tập, quán triệt, tuyên truyền, triển khai Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đến với cán bộ, đảng viên, công nhân viên, người lao động, sinh viên nhà trường một cách đa dạng, phong phú, hấp dẫn, sinh động và hiệu quả. □

Tài liệu tham khảo

1. *Đảng cộng sản Việt Nam (2016)*, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb Chính trị quốc gia.
2. *Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh (2015)*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc gia*, Nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập các môn Lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng, TP Hồ Chí Minh.
3. <http://vi.wiktionary.org/wiki>
4. <http://tratu.soha.vn/dict/vn>
5. <http://vdict.com/>
6. <http://phathoc.net/tu-dien-phat-loc>

TƯ TƯỞNG ĐOÀN KẾT TRONG TÁC PHẨM...

(Tiếp theo trang 13)

được kế thừa từ những gợi mở trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết thể hiện trong tác phẩm Tuyên ngôn độc lập.

Như vậy, bản Tuyên ngôn độc lập do Chủ tịch Hồ Chí Minh soạn thảo đã không những tiếp nối những tinh hoa văn hóa nhân loại mà còn là sự kết tinh của những phẩm giá của con người và dân tộc Việt Nam. Không những lên tiếng khẳng định quyền con người và chủ quyền độc lập dân tộc mà còn đưa ra được phương thức hữu hiệu để bảo vệ nhân quyền, chủ quyền dân tộc và sự tiến bộ nhân loại, đó chính là thực hiện đoàn kết dân tộc và đoàn kết quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. *Hồ Chí Minh toàn tập (2000)*, tập 3, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. *Hồ Chí Minh toàn tập (2000)*, tập 7, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII (2016)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. *Hiến pháp Việt Nam (Năm 1946, 1959, 1980 và 1992) (1995)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

XÂY DỰNG PHƯƠNG PHÁP DÂN CHỦ TRONG DẠY VÀ HỌC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

ThS. NGUYỄN THỊ HUYỀN TRANG¹ - ThS. CHU THỊ THANH TÂM*

Trong hệ thống di sản tư tưởng Hồ Chí Minh, tư tưởng về phương pháp dân chủ trong dạy học là một nội dung đặc sắc, thể hiện tư duy biện chứng và tầm nhìn chiến lược của Người. Xây dựng phương pháp dân chủ trong dạy và học ở bậc đại học hiện nay là việc làm cần thiết nằm trong chiến lược đổi mới toàn diện nền giáo dục mà hội nghị Trung ương 8 khóa XI đã đề ra nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho nước nhà, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới.

Theo Hồ Chí Minh “dân chủ nghĩa là dân là chủ và dân làm chủ...”.¹ Trong giáo dục thì dân chủ nghĩa là lấy người học làm trung tâm. Phương pháp dân chủ trong dạy học chính là cách thức giảng dạy và học tập của thầy và trò nhằm xây dựng một môi trường giảng dạy - học tập mà trong đó người học phải được xác định là trung tâm, là chủ thể của quá trình giáo dục. Muốn xây dựng được phương pháp dân chủ trong dạy học, Hồ Chí Minh đặt ra những yêu cầu cho cả người dạy và người học.

Thứ nhất, người dạy phải có thái độ tôn trọng, tinh thần hợp tác, khách quan và khoa học với người học.

Hồ Chí Minh cho rằng: đội ngũ giảng viên - những người trực tiếp truyền thụ kiến thức phải luôn học hỏi, biết lắng nghe ý kiến người khác và cả người học để làm giàu tri thức cho mình đồng thời phải thiết thực và chu đáo, “không nên tham nhiều kiến thức, tuyệt đối chống cách dạy nhồi sọ, áp đặt một

chiều”². Người khuyên dạy: “Trong trường, cần có dân chủ. Đối với mọi vấn đề, thầy trò phải cùng thảo luận, ai có ý kiến thì thật thà phát biểu, điều gì chưa thông suốt thì bàn cho thông suốt”³. Phương pháp “thầy trò cùng thảo luận”, “tự do phát biểu ý kiến” sẽ giúp người học được giải phóng khỏi tâm thế gò bó, không bị tiếp thu kiến thức thụ động một chiều, không hiểu hoặc mặc cảm vì sự yếu kém của mình. Nhờ thế mà người học làm chủ được tri thức, thông suốt mọi vấn đề, hiểu rõ được chân lý để có hành động đúng. Đó cũng chính là cái đích cuối cùng của việc học tập.

Bên cạnh đó, trong quá trình học tập, sinh viên có quyền được thắc mắc và yêu cầu giảng viên làm rõ vấn đề. Người nói: “đối với bất kỳ vấn đề gì phải đặt câu hỏi vì sao, phải suy nghĩ kỹ xem nó có phù hợp với thực tế không, có thật đúng lý không, tuyệt đối không nên nhắm mắt tuân theo sách vở một cách xuôi chiều”⁴ bởi vì những điều viết ra trong sách vở phần nhiều là đúng đắn, nhưng không phải mọi điều đều đúng. Các vấn đề chỉ được coi là đúng đắn, chừng nào nó được chứng minh qua thực tiễn.

Thứ hai, dân chủ nhưng không quá trớn

Phương pháp dân chủ là đề cao vị trí của người học, tuy nhiên, Hồ Chí Minh nhấn mạnh: dân chủ nhưng không quá trớn, nghĩa là “dân chủ nhưng trò phải kính thầy, thầy phải quý trò, chứ không phải là “cá đối bằng đầu”⁵. Vì vậy Người lưu ý “trong lúc thảo luận, mọi người được hoàn toàn tự do phát biểu ý kiến, dù đúng hoặc không đúng cũng vậy. Song không được nói gàn, nói vòng quanh”⁷ vì đó là biểu hiện của thái độ thiếu tôn trọng giảng viên, đi quá xa với tinh thần dân chủ.

Trong quá trình học tập, sinh viên có quyền được đưa ra ý kiến về nội dung, phương pháp... mà giảng

¹ CD ROOM HCM toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, HN, 2010, tập 7, tr 218-219

² Sđd, T8, tr 467

³ Sđd, T9, tr 266

⁴ Sđd, T11, tr 99

⁵ Sđd, T9, tr 266

⁶ Sđd, T5, tr 272

* Trường Đại học Công đoàn

viên đưa ra hay có ý kiến riêng của bản thân về vấn đề đang học tập. Giảng viên nên khuyến khích sinh viên mạnh dạn trao đổi ý kiến. Đây cũng chính là tinh thần tự do trong tư tưởng, một biểu hiện của phương pháp dân chủ trong dạy học. Tuy nhiên, trong tự do tư tưởng không có nghĩa là suy nghĩ lung tung, hoặc cái gì cũng gặt gù. Hồ Chí Minh đòi hỏi, phải bảo vệ chân lý, phải có nguyên tắc, không được ba phải, điều hòa.

Như vậy, trong quá trình giảng dạy - học tập, Hồ Chí Minh yêu cầu cả người dạy và người học đều phải có thái độ tôn trọng nhau, thân thiện và khoa học. Trong đó, người dạy làm nhiệm vụ hướng dẫn, gợi mở cho người học suy nghĩ. Còn người học có quyền lợi và nghĩa vụ là tự do bày tỏ ý kiến của mình giữa người học và người học, giữa người học và người dạy.

Thứ ba, dạy học phải phù hợp với từng đối tượng

Để hình thành môi trường giáo dục dân chủ, Hồ Chí Minh luôn yêu cầu người dạy phải dựa trên năng lực, điều kiện và trình độ của người học. Người coi đó là cơ sở hàng đầu cho việc phát huy năng lực sáng tạo của mọi người và nâng cao được hiệu quả chất lượng giáo dục. Cho nên giáo dục phải căn cứ vào đối tượng, điều kiện, hoàn cảnh của người học mà truyền đạt nội dung và bổ sung cách thức giảng dạy cho phù hợp. Người nói: “Bất cứ việc to việc nhỏ, chúng ta phải xét rõ và làm cho hợp trình độ văn hóa, tình hình thiết thực của quần chúng”⁷. Muốn cho việc dạy học không xa rời thực tế, điều kiện cơ bản đối với người thầy giáo là phải bám sát đối tượng, phải đóng giày theo chân chứ không thể “khoét chân cho vừa giày”.

Tóm lại, phương pháp dân chủ trong dạy và học trong tư tưởng Hồ Chí Minh là một nội dung đặc sắc và rất phù hợp cho hoạt động giảng dạy bậc đại học bởi vì học tập ở bậc đại học là mang tính gợi mở để người học phát huy tính chủ động, sáng tạo của mình. Vận dụng tốt tư tưởng này trong các nhà trường sẽ xóa bỏ tình trạng trì trệ, sức ỳ tâm lý, tạo lập môi trường học tập bình đẳng, cởi mở. Đây là động lực cho tính tích cực xã hội của con người phát triển, nhân cách nở rộ. Bởi vì, dân chủ hóa ý thức và tư tưởng, với sự tự do tư tưởng và giải phóng tinh thần là con đường dẫn tới sự phát triển trí tuệ, đạo đức, nhân cách của mỗi cá nhân.

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục nói chung cũng như phương pháp dân chủ trong dạy và học nói riêng, trong những năm gần đây, Đảng và

Nhà nước ta luôn quan tâm tới việc đổi mới giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhất là trong giáo dục bậc đại học. Nhiều chủ trương, đường lối cho sự phát triển chung của giáo dục được đưa ra, trong đó phải nói tới Nghị quyết Hội nghị trung ương 8 khóa XI “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”. Trên tinh thần đó, năm 2000, Bộ Giáo dục - Đào tạo ra quyết định số 04/QĐ-BGD & ĐT về việc ban hành quy chế dân chủ trong hoạt động của nhà trường để người học nắm được quyền cũng như trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong nhà trường.

Thực hiện tốt các chủ trương, chính sách đó, trong những năm vừa qua giáo dục đại học ở Việt Nam đã phát triển theo hướng dân chủ, tạo ra môi trường học tập dân chủ với nhiều biểu hiện sinh động, phong phú như đa dạng hóa loại hình đào tạo, mở rộng quy mô, chương trình đào tạo nhằm đáp ứng đòi hỏi đa dạng của người học... Trong lĩnh vực dạy học, quan hệ thầy trò cũng cởi mở và dân chủ hơn. Giảng viên hiện nay nhận thức được rõ vai trò, trách nhiệm to lớn của mình là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước nên họ luôn có ý thức trau dồi kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành của mình cũng như rèn luyện kỹ năng sư phạm để truyền đạt một cách tốt nhất tri thức cho sinh viên. Nhiều giảng viên đã mạnh dạn thay đổi phương pháp dạy học, tăng cường việc áp dụng phương pháp dạy học tích cực nhằm tạo ra những lớp sinh viên năng động, sáng tạo, vươn lên chinh phục đỉnh cao của khoa học, khắc phục tình trạng đào tạo lớp sinh viên “chỉ biết vâng lời”, thụ động.

Tuy nhiên, phương pháp dân chủ trong dạy và học ở một số trường hiện nay vẫn chưa được thực hiện tích cực: Giờ thảo luận, giờ làm việc theo nhóm, phương pháp phỏng vấn chuyên gia... không được thực hiện hoặc có thực hiện cũng là hình thức, thực hiện không đủ số tiết và hiệu quả mang lại chưa cao. Phương pháp dạy học truyền thống vẫn được nhiều thầy, cô lựa chọn là giải pháp an toàn. Tình trạng thầy giảng, trò nghe, ghi lại nội dung kiến thức trong giáo trình, trong tài liệu thông qua bài giảng của thầy cô, thụ động tiếp thu tri thức một chiều hiện nay vẫn còn khá phổ biến; các tiết học còn nặng về lý thuyết, ít chú trọng gợi mở, hướng dẫn, thực hành, gây ra tâm lý nhàm chán, căng thẳng trong học tập nhất là ở các môn lịch sử, xã hội hay các môn lý luận chính trị.

⁷ *Sđd, T5, tr 288*

Điều đáng nói nữa hiện nay là mục tiêu việc giáo dục chưa hướng tới các giá trị bản thân cho người học mà dạy học chủ yếu để đi thi, để đạt thành tích cao... Kiểu học thuộc máy móc để trả bài đang khá phổ biến hiện nay không thể giúp hình thành trí lực cho người học. Người học sẽ thu về được một khối kiến thức đồ sộ nhưng lại thiếu những kỹ năng, chưa xây dựng được thái độ đúng đắn và hành vi tích cực trong học tập để không ngừng nâng cao năng lực làm chủ của mình. Các vấn đề như chất lượng đào tạo kém, sinh viên ra trường thất nghiệp, sự bất bình đẳng trong giáo dục hay sự xuống cấp đạo đức học đường... đã và đang làm cho cả xã hội lo lắng.

Để xây dựng tốt hơn nữa phương pháp dân chủ trong dạy và học ở các trường đại học hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả xin đề xuất một số nhóm giải pháp cơ bản sau:

Đối với giảng viên:

Thứ nhất, giảng viên cần thay đổi tư duy, nhận thức về phương pháp giáo dục đại học trong thời đại mới. Hiện nay, nhiều giảng viên sử dụng phương pháp dạy học theo lối truyền thống. Hiệu quả từ phương pháp dân chủ trong dạy học là rất to lớn vì vậy giảng viên thay đổi nhận thức để thay đổi phương pháp dạy học từ phương pháp truyền thống sang phương pháp dạy học tích cực. Giảng viên là chủ thể của hoạt động dạy học, họ sẽ quyết định nội dung, phương pháp, kế hoạch giảng dạy trong môn học của mình, nhận thức được tính cấp thiết của phương pháp dân chủ họ sẽ chủ động thay đổi, điều chỉnh phương pháp, kế hoạch giảng dạy của chính mình.

Thứ hai, muốn thực hiện tốt phương pháp dân chủ trong giáo dục, người giảng viên phải thực sự làm chủ kiến thức về lĩnh vực mình giảng dạy. Nếu kiến thức không vững người giảng viên không thể giải quyết được những vấn đề nảy sinh trong quá trình làm việc nhóm, thảo luận...

Thứ ba, phương pháp dạy học dân chủ đòi hỏi sự tôn trọng tối đa của người dạy với người học vì vậy, muốn có kết quả tốt trong kế hoạch bài giảng của mình người giảng viên phải thiết kế, giảm thiểu tối đa giờ thuyết trình, tăng giờ thảo luận, thực hành, dành thời gian cho sinh viên tham khảo sách vở, tài liệu, tăng cường cho sinh viên tiếp xúc, phỏng vấn chuyên gia. Đặc biệt giảng viên cần hướng dẫn kỹ lưỡng để sinh viên biết cách tiếp cận, tự phát hiện và giải quyết vấn đề, có kỹ năng nghiên cứu và khám phá độc lập để khi ra xã hội họ làm chủ mọi tình huống và tự chịu trách nhiệm với bản thân.

Việc làm này rất khó bởi vì việc tự học, tự nghiên cứu tài liệu dễ nảy sinh hiện tượng đối phó, nghỉ ngơi, làm việc riêng cho những sinh viên có ý thức học kém. Do vậy, giảng viên phải thực sự nghiêm túc trong việc thực hiện quy chế, đánh giá đúng sinh viên qua sự chuyên cần, kiểm tra học trình và hết môn.

Đối với sinh viên: Phương pháp dân chủ trong dạy và học có mục tiêu hướng tới người học vì vậy muốn phương pháp này đạt hiệu quả thì người học phải có tinh thần hợp tác với giảng viên, tôn trọng và lắng nghe sự hướng dẫn từ giảng viên, làm việc trên tinh thần tự giác, trách nhiệm cao, tránh tình trạng học đối phó, làm cho xong. Bên cạnh đó, sinh viên phải hiểu phương pháp dân chủ không đồng nghĩa với việc mình có quyền muốn làm gì thì làm nhất là những hành vi thiếu văn hóa học đường, thiếu tôn trọng giảng viên.

Đối với các cấp quản lý: Việc tăng cường kiểm tra giám sát của các cấp quản lý trong việc thực hiện “quy chế dân chủ” nhất là khâu giảng dạy và học tập ở các trường đại học hiện nay là việc làm cần thiết để xây dựng một nền giáo dục dân chủ xã hội chủ nghĩa. Đối với từng trường, cần có sự phối hợp giữa các khoa, các phòng chuyên trách trong việc kiểm tra, đánh giá cả giảng viên và sinh viên trong quá trình thực hiện dân chủ hóa để nắm bắt chương trình, kế hoạch bài giảng của giảng viên đã theo đúng phương pháp giảng dạy tích cực hay chưa; các phương pháp đó có được thực hiện trên lớp hay chưa, hiệu quả các phương pháp đó thế nào; các hiện tượng thiếu văn hóa trong học đường, trái với nguyên tắc sư phạm... có xảy ra không để đưa ra biện pháp xử lý phù hợp.

Hồ Chí Minh là một nhà tư tưởng, nhà chính trị, và cũng là nhà sư phạm lớn. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phương pháp dân chủ trong dạy và học đã thể hiện chủ trương lớn của Người về xây dựng một nền giáo dục vì con người, cho con người, lấy con người làm mục tiêu của sự nghiệp phát triển nhằm đào tạo con người Việt Nam mới đáp ứng công cuộc xây dựng xã hội mới - xã hội chủ nghĩa. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *CD ROOM HCM toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, HN, 2010, tập 7, tr 218-219.
2. *Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng (2007)*, “Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo”, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY¹

PGS.TS. ĐẶNG THỊ ÁNH TUYẾT²

Việt Nam là đất nước sớm tham gia ký kết Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) (1981). Đây là một trong những công cụ pháp lý quan trọng giúp củng cố cam kết này và từng bước hiện thực hóa các mục tiêu của Công ước. Theo đó, các quốc gia tham gia ký kết công ước phải cam kết thực hiện những biện pháp cụ thể nhằm chấm dứt sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong mọi lĩnh vực và dưới mọi hình thức. Các quốc gia thành viên phải tiếp nhận nguyên tắc bình đẳng giữa nam giới và nữ giới trong hệ thống pháp luật, thúc đẩy đại diện bình đẳng của cả hai giới trong tất cả các thiết chế quản trị, chính phủ, quốc hội, các cơ quan trực thuộc chính phủ, các cơ quan tư pháp và dân sự³.

Thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của cả nam và nữ đối với các vị trí ra quyết sách tối quan trọng trong khu vực công là cơ sở để chúng ta đạt được sự công bằng và ổn định xã hội, giảm khoảng cách và áp lực đói nghèo lên các nhóm nhân khẩu học thông qua việc trao quyền cho phụ nữ, và đồng thời tăng tính hợp pháp của các cơ quan dân cử. Nâng cao năng lực và vị thế cho phụ nữ tiến tới đạt được bình đẳng giới là một trong tám mục tiêu Thiên Niên Kỷ mà Liên Hợp Quốc đặt ra tới năm 2015. Tuy nhiên, đây cũng là tiền đề để hoàn thành bảy mục tiêu còn lại trong đó xoay quanh những thách thức đang tồn tại bao gồm: HIV/AIDS, sức khỏe, giáo dục, phát triển bền vững và hợp tác toàn cầu vì sự phát triển bền vững⁴.

Ở cấp quốc gia, Chính phủ Việt Nam có nhiều chính sách, nghị định và nghị quyết thúc đẩy sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong cơ quan hành pháp của chính phủ, chỉ ra trách nhiệm của các cơ quan và tổ chức liên quan cũng như đưa ra các biện pháp xử lý kỷ luật đối với các cá nhân và tổ chức vi phạm luật bình đẳng giới. Hiến pháp (2013 sửa đổi), Luật Bình đẳng giới (2006), Chương trình hành động của chính phủ về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp

hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2020, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới 2011- 2015 đã chỉ ra quyền tham chính của phụ nữ.

Khung chính sách đã đặt ra các mục tiêu và phân công trách nhiệm thực thi cho các cơ quan của chính phủ và của các tổ chức chính trị - xã hội. Các chỉ tiêu về bình đẳng giới trong chính trị (trong hệ thống Đảng các cấp và trong bầu cử đại biểu dân cử các cấp), trong khu vực hành chính công, và trong các tổ chức chính trị - xã hội đã được đặt ra cụ thể như sau: Phụ nữ tham gia các cấp ủy Đảng từ 25% nhiệm kỳ 2016- 2020; Thành viên của Quốc hội và Hội đồng nhân dân từ 35% trở lên nhiệm kỳ 2015-2020; Phấn đấu đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Phấn đấu đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động⁵.

Nghị Quyết số 04/NQ-TW (ngày 12/7/1993) của Bộ Chính trị đã khẳng định quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ nữ: “phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục, khoa học, nghệ thuật”. Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2009

¹ Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu Đề tài: “Vai trò và vị thế của Nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững” (2014-2016), Hội Nữ trí thức Việt Nam chủ trì.

² Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh

³ Xem tại: un.org/womenwatch/cedaw

⁴ Pippa Norris (2012), Bình đẳng giới trong các cơ quan dân cử ở Châu Á - Thái Bình Dương: Sáu hành động tăng cường trao quyền cho phụ nữ, trang 6

⁵ Thủ tướng Chính phủ, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020), ban hành kèm quyết định số 2351/QĐ-TTg, (24/12/2010)

của Bộ Chính trị, Nghị quyết /NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ và Nghị định 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 hướng dẫn thực hiện Luật bình đẳng giới. Nghị quyết 57/NQ-CP khẳng định “Xây dựng cơ chế đảm bảo thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào các quá trình ra quyết định, tăng tỷ lệ ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp”⁶. Năm nghị định đề ra các biện pháp kỹ luật đối với cán bộ, công chức các cấp và các cơ quan vi phạm các điều khoản luật về bình đẳng giới đã được ban hành trong năm 2011 và 2012⁷.

Dựa trên các kết quả nghiên cứu hiện có, kế thừa những kết quả nghiên cứu và đường lối chính sách pháp luật của Đảng, nhà nước Việt Nam về vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý (LĐQL) và những yêu cầu đặt ra về mặt phương hướng đối với việc tìm kiếm giải pháp nhằm tăng cường vai trò, vị thế của phụ nữ trong cơ quan Đảng và Nhà nước có thể đưa ra ở đây một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, tăng cường phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công gắn với chiến lược công tác cán bộ của Trung ương nói chung và của các cơ quan Bộ/Ngành và hệ thống chính trị các cấp nói riêng.

Nghị quyết 04/NQ-TW ngày 12/7/1993 của Bộ Chính trị đã khẳng định quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ nữ: “Phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục, khoa học, nghệ thuật”. Đây là một trong những Nghị quyết quan trọng làm cơ sở nền tảng cho việc xây dựng các kế hoạch, chiến lược đối với nguồn nhân lực nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý khu vực công.

Tiếp tục tăng cường, quán triệt và thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Luật Bình đẳng giới (2006); Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 1/12/2009 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ đến năm 2020; Chiến lược quốc gia vì bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 đã đề ra 3 chỉ tiêu: 1) phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%; 2) phấn đấu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ; 3) phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh

đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Đặc biệt trước thềm Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 30/5/2014 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng về công tác nhân sự tại đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, trong đó nhấn mạnh các cấp ủy Đảng tỉnh, thành trực thuộc cần đảm bảo tỷ lệ cấp ủy viên nữ không dưới 15% và cần có cán bộ nữ tham gia ban thường vụ cấp ủy. Đây là một trong những chủ trương quan trọng, cam kết chính trị mạnh mẽ và căn cứ pháp lý nền tảng của Đảng và Nhà nước Việt Nam đối với việc đào tạo và phát triển phụ nữ trong LĐQL công ở Việt Nam trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, tăng cường cam kết mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị, nhất là những người đứng đầu trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ luôn đóng vai trò then chốt. Các nghiên cứu trước đây cũng đều thống nhất ý kiến cho rằng: ở cơ quan, Bộ, ban ngành nào mà lãnh đạo đứng đầu có nhận thức tốt về giới thì công tác cán bộ nữ dễ đi đến thành công. Sự tham gia tích cực và trách nhiệm cao của cán bộ lãnh đạo các ngành, các cấp là tiền đề cơ bản để nâng cao chất lượng hiệu quả công tác bình đẳng giới và thúc đẩy sự tham gia LĐQL của nữ giới. *Nhận thức, trách nhiệm, sự quan tâm của lãnh đạo đứng đầu cơ quan có vai trò rất quan trọng tác động đến việc tăng tỷ lệ nữ LĐQL*. Nếu người lãnh đạo nhận thức được sự cần thiết của công tác cán bộ nữ, coi đó là một trong những nhiệm vụ chính trị mà cơ quan phải hoàn thành và có cam kết, quyết tâm thực hiện thì họ sẽ có những chính sách, biện pháp phù hợp nhằm chỉ đạo và giám sát thực hiện để đạt được kết quả đặt ra. Ban Bí thư Trung ương Đảng xác định: “Một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa nhận thức đầy đủ, chưa dành sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đúng mức cho công tác này. Sự phối hợp giữa các ngành trong việc triển khai thực hiện bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ chưa chặt chẽ và thiếu đồng bộ. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà

⁶ Nghị định số 34/2011/NĐ-CP, Nghị định số 66/2011/NĐ-CP, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP trong NCFAW 2012. Các Luật và Chính sách mới, trang 8

⁷ Thông báo số 196-TB/TW ngày 16-3-2015 (tài liệu đã dẫn).

nước về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ còn nhiều hạn chế⁷.

Chẳng hạn, Ủy ban Dân tộc, Bộ Tư pháp đã có sự chỉ đạo từ cấp ủy về công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ nữ tại cơ quan, đơn vị, thể hiện: tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới của các đơn vị; đưa ra một số chỉ tiêu và có quy định bắt buộc thực hiện, không phê duyệt danh sách quy hoạch, bổ nhiệm của những đơn vị có tỷ lệ nữ trong quy hoạch thấp, không đảm bảo mục tiêu đề ra. Kết quả là Bộ Tư pháp có tỷ lệ nữ lãnh đạo các cấp khá cao so với mặt bằng chung các bộ, ban, ngành trung ương hiện nay: nữ chiếm 58,5% phó phòng, 46% trưởng phòng, 19% cấp vụ và có 1 thứ trưởng nữ, chiếm 12,5%⁸.

Tiếp tục quan tâm và nâng cao năng lực cho đội ngũ làm công tác về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp từ Trung ương đến địa phương. Tăng cường tổ chức các lớp tập huấn kiến thức về giới, trong đó nhấn mạnh đến trọng tâm sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý công.

Thứ ba, cần cụ thể hóa của việc cam kết chính trị thể hiện qua các kế hoạch hành động và việc làm cụ thể đối với sự tham chính của phụ nữ.

Đây là việc làm có ý nghĩa hết sức thiết thực, song thực tế lại cho thấy, các cam kết chính trị, các quy định chung trong luật pháp và chính sách lại ít được chuyển hóa thành các chính sách cụ thể phù hợp với đặc thù giới của cán bộ nữ, nên không có nhiều tác dụng thực sự trong việc thúc đẩy tăng tỷ lệ nữ LĐQL công. Một ví dụ cụ thể là trong Luật Bình đẳng giới có quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, nhưng rất ít các quy định cụ thể cho nữ trong các tiêu chuẩn, chức danh và các tiêu chí để quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm. Vai trò của người lãnh đạo cấp trên trực tiếp của cán bộ nữ quan tâm, phát hiện, giao việc, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu lên cấp trên sẽ tạo điều kiện rất thuận lợi cho cán bộ nữ phát triển. Trách nhiệm cấp cơ sở là hạt nhân, là gốc. Nếu lãnh đạo cấp trên trực tiếp của cán bộ nữ tin tưởng, mạnh dạn giao việc, bồi dưỡng cán bộ nữ sẽ là cơ sở quan trọng để phụ nữ đi có bước tiến xa hơn. Về tư tưởng, hạn chế được thái độ cực đoan bởi tâm lý “trọng nam, khinh nữ” - công việc lãnh đạo chỉ dành cho nam giới. Về thực tiễn, từng tổ chức và cá nhân tham gia vào quy trình công tác cán bộ phải nêu cao tinh thần khách quan, dân chủ và khoa học trong đánh giá cán bộ nữ, gắn vai trò của nữ trong sự phát triển chung của đơn vị, địa phương mà bố trí, sử dụng⁹.

Thứ tư, cần chú trọng đến công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ LĐQL là nữ (tạo nguồn, đào tạo, bố trí sử dụng). Trong các chính sách về công tác cán bộ, chính sách quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng của các bộ, ban, ngành đã quan tâm đến cán bộ nữ nhiều hơn. “Dưới sự chỉ đạo của các cấp ủy đảng, một số bộ, ngành đã nhấn mạnh việc tăng cường đưa cán bộ nữ vào quy hoạch, thậm chí mạnh dạn giải quyết một số trường hợp như có đủ trình độ, năng lực, triển vọng..., nhưng số phiếu tín nhiệm lần đầu không cao; được tín nhiệm nhưng chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn; xem xét quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm vượt cấp; ủng hộ, lựa chọn cán bộ nữ đưa vào quy hoạch nếu có số phiếu tín nhiệm bằng cán bộ nam”¹⁰. Trên cơ sở tiêu chuẩn cán bộ, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, các văn bản chỉ đạo của Trung ương và các cấp ủy địa phương, ngành luôn dành cho nữ một tỷ lệ nhất định theo tinh thần “không dưới”, “nhất thiết có”.

Quy hoạch đội ngũ cán bộ nữ cần được coi là công việc quan trọng và thường xuyên của các ban, ngành, đoàn thể từ trung ương đến địa phương để tránh sự thiếu hụt về nguồn cán bộ nữ cho các vị trí. Tăng cường đào tạo cán bộ nữ trẻ nhằm đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ. Yêu cầu này đòi hỏi phát hiện tài năng trẻ là nữ để giới thiệu cho cấp ủy Đảng đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Cần phải có chiến lược tạo nguồn đối với cán bộ nữ. Trong quy hoạch tổng thể của cơ quan, đơn vị cần có quy hoạch riêng đối với nữ; hàng năm rà soát, phát hiện, lựa chọn những cán bộ nữ có triển vọng bổ sung vào quy hoạch. Trong công tác quy hoạch cán bộ nữ cần gắn với chỉ tiêu đào tạo đưa về các đơn vị cần phân bổ cơ cấu rõ ràng (nam, nữ); chú ý đào tạo cán bộ trẻ. Cần có nhiều loại hình đào tạo đối với cán bộ nữ phù hợp với tính chất và đặc thù công việc của nữ trong từng khối; có chính sách đặc thù động viên cán bộ nữ. Có hình thức tổ chức kết hợp đi nghiên cứu học tập và tham quan ở nước ngoài đối với số chị em công tác lâu năm, có nhiều cống hiến cho cơ quan, tổ chức đảng, đoàn thể.

⁸ Hội Phụ nữ và AECID 2012: Đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban ngành, đoàn thể TW

⁹ <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=8849&print=true>

¹⁰ Hội Phụ nữ và AECID 2012: Đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban ngành, đoàn thể TW

Cùng với chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy định về tỉ lệ nữ tham gia các vị trí LĐQL công và các cơ quan dân cử thể hiện sự quyết tâm của Đảng và Nhà nước trong việc thực hiện các mục tiêu về bình đẳng giới và vì sự phát triển của phụ nữ. Nghị quyết số 11 xác định: “Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới”.

Thứ năm, cần có sự linh hoạt trong việc áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới: Một số bộ ban, ngành đã áp dụng linh hoạt các quy định về tuổi, điều kiện tham gia đào tạo; hỗ trợ kinh phí nhất định cho cán bộ nữ tham gia đào tạo bồi dưỡng dài hạn; Tuyên truyền vận động, động viên cán bộ nữ tham gia học tập, bồi dưỡng... Kết quả là phần lớn cán bộ đưa vào quy hoạch hoặc đã bổ nhiệm được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ; khoảng cách giới trong đào tạo, bồi dưỡng đang có xu hướng thu hẹp dần. Điều này cho thấy tính chủ động của các cơ quan trong việc vận dụng các chính sách của nhà nước về công tác cán bộ nữ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì một số quy định liên quan đến luật pháp và chính sách được điều chỉnh để phù hợp với những điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay.

Thứ sáu, Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ nữ: Thực tế cho thấy công tác này chưa sát sao, kịp thời, chưa đề ra được những biện pháp mạnh có tính ràng buộc để các đơn vị triển khai thực hiện hiệu quả. Các cơ quan có trách nhiệm về bình đẳng giới cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá và tổng kết việc thực hiện các chỉ tiêu liên quan đến công tác cán bộ nữ, tỷ lệ nữ tham gia LĐQL. Kinh nghiệm cho thấy ở các cơ quan làm tốt công tác kiểm tra, giám sát thì hiệu quả công tác cán bộ nữ và tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo có xu hướng cao hơn.

Thứ bảy, những yêu cầu phát triển của kinh tế-xã hội Việt Nam nói chung và từng ngành, địa phương nói riêng đặt ra yêu cầu về thúc đẩy quá trình tăng cường sự tham gia LĐQL của phụ nữ trong khu vực công. Thực tiễn nghiên cứu cho thấy quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế thị trường, kêu gọi đầu tư và hội nhập quốc tế, xây dựng nhà nước pháp quyền... đang được đẩy mạnh, có những kết quả bước đầu,

nhưng còn nhiều hạn chế bất cập. Để góp phần giải quyết vấn đề đang đặt ra trước công cuộc đổi mới và hội nhập đòi hỏi sự quan tâm giải quyết thỏa đáng quyền tham chính của phụ nữ. Sự tham gia của phụ nữ trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách hết sức quan trọng. Vai trò và tiếng nói của phụ nữ đại diện cho hơn 50% lực lượng lao động của xã hội trong hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đề ra.

Thứ tám, tăng cường vai trò LĐQL của phụ nữ trong khu vực công là một yêu cầu quan trọng, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của phụ nữ và đảm bảo phát triển bền vững. Thông qua nâng cao năng lực và tăng cường sự tham gia LĐQL trong các cơ quan Đảng, Nhà nước là hướng đến các mục tiêu: (i) Vì sự công bằng trong ra quyết định, phụ nữ và nam giới đều có cơ hội và điều kiện để tham gia vào LĐQL. Bằng chứng thực tế đã chứng minh, sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng khiến việc hoạch định chính sách thiếu tiếng nói đại diện của phụ nữ, dẫn đến khó thực hiện bình đẳng giới trên mọi mặt; (ii) Vì kinh nghiệm tốt cần được chia sẻ và phát huy giữa hai giới trong quá trình LĐQL; (iii) Vì lợi ích chung của phụ nữ và nam giới, nam giới và phụ nữ đều có những trải nghiệm và đời sống riêng. Đó cũng là một biện pháp quan trọng để thực hiện bình đẳng giới, tiêu chí của một xã hội công bằng, dân chủ, tiến bộ, văn minh và là tiêu chí đánh giá sự thành công của công tác tổ chức cán bộ của các cơ quan Đảng và Nhà nước.

Thứ chín, từ thực tiễn có thể khẳng định, vai trò của phụ nữ trong LĐQL khu vực công vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển xã hội bền vững. Sinh thời Hồ Chí Minh kính yêu từng khẳng định: “Xây dựng CNXH mà không giải phóng phụ nữ thì chỉ là xây dựng CNXH một nửa”. Đảm bảo sự tham gia của phụ nữ trong LĐQL khu vực công vừa đảm bảo quyền bình đẳng, sự công bằng về đại diện chính trị. Phụ nữ chiếm quá nửa dân số nên đại diện của phụ nữ trong lãnh đạo cần được tính đến một cách thỏa đáng. Hơn nữa những trải nghiệm của phụ nữ và nam giới, những lợi ích, nhu cầu khác nhau cần được phản ánh đầy đủ trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách thông qua các đại diện lãnh đạo của từng giới. Cần coi việc thu hút được tiềm năng và lợi thế của một “nửa thế giới”, là phát huy sự đóng góp trí tuệ, sức lực của của phụ nữ vào mọi

(Xem tiếp trang 68)

XÃ HỘI HỌC VỀ Y TẾ VÀ SỨC KHỎE CỦA CỘNG ĐỒNG - MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

✍ TS. HOÀNG THANH XUÂN*

Xã hội học về y tế và sức khỏe là một trong những chuyên ngành của Xã hội học. Ngay từ khi mới ra đời, một số nhà Xã hội học đầu tiên đã đề cập đến lĩnh vực này, điển hình là nhà Xã hội học người Pháp - Emile Durkheim. Trong tác phẩm “Các qui tắc của phương pháp Xã hội học”, ông cho rằng: “Sức khỏe là trạng thái một cơ thể mà các cơ may đó đạt tới mức tối đa của chúng, còn bệnh tật, ngược lại, là tất cả những gì có hiệu quả làm giảm các cơ may đó. Trên thực tế, không có gì nghi ngờ là, nói chung, bệnh tật có hậu quả duy nhất sản sinh ra kết quả đờ” [2, tr. 75, 76]. Tuy nhiên, lĩnh vực này đang còn khá mới mẻ trong nghiên cứu Xã hội học y tế và sức khỏe ở Việt Nam hiện nay.

Theo Từ điển Bách khoa toàn thư mở Wikipedia: “Y tế hay Chăm sóc sức khỏe, là việc chẩn đoán, điều trị và phòng ngừa bệnh, bệnh tật, thương tích, và suy yếu về thể chất và tinh thần khác ở người. Chăm sóc sức khỏe được thực hiện bởi những người hành nghề y như chính hình, nha khoa, điều dưỡng, dược, y tế liên quan, và các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc”.

Theo định nghĩa về sức khỏe của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO - World Health Organization): “Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái cả về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không phải là chỉ là không có bệnh tật hay tàn phế”. Về thể chất được thể hiện một cách tổng quát là sự sáng khoái và thoải mái về thể chất. Cơ sở của sự sáng khoái, thoải mái về thể chất là sức lực, sự nhanh nhẹn, sự dẻo dai, khả năng chống được các yếu tố gây bệnh, khả năng chịu đựng các điều kiện khắc nghiệt của môi trường. Về tinh thần là hiện thân của sự thỏa mãn về mặt giao tiếp xã hội, tình cảm; nó được thể hiện ở sự sáng khoái, ở cảm giác dễ chịu, cảm xúc vui tươi, thanh thản, ở những ý nghĩ lạc quan, yêu đời, ở những quan niệm sống tích cực, dũng cảm, chủ động; ở khả năng chống lại những

quan niệm bi quan và lối sống không lành mạnh. Về xã hội là thể hiện ở sự thoải mái trong các mối quan hệ chẳng chịt, phức tạp giữa các thành viên: gia đình, nhà trường, bạn bè, xóm làng, nơi công cộng, cơ quan... Nó thể hiện ở sự tán thành và chấp nhận của xã hội. Càng hoà nhập với mọi người, được mọi người đồng cảm, yêu mến càng có sức khỏe xã hội tốt và ngược lại; cơ sở của sức khỏe xã hội là sự thăng bằng giữa hoạt động và quyền lợi cá nhân với hoạt động và quyền lợi của xã hội, của những người khác; là sự hoà nhập giữa cá nhân, gia đình và xã hội.

Khi đi sâu vào phân tích mối quan hệ bệnh tật với sức khỏe, Emile Durkheim còn chỉ ra có một số căn bệnh mà lâu nay chúng ta cho rằng đó là những bệnh hiếm nghèo, như HIV/AIDS, ung thư,... nhưng trên thực tế hậu quả không như chúng ta tưởng tượng nếu chúng ta biết cách đối phó với chúng “*Chẳng phải là đã có nhiều thứ bệnh quá nhẹ mà chúng ta không thể gán cho chúng có một ảnh hưởng rõ rệt đến các cơ sở sống của cơ thể đấy ư? Nhưng cả trong những bệnh hiếm nghèo nhất, vẫn có những bệnh không có những hậu quả ghê gớm, nếu chúng ta biết đấu tranh chống lại chúng bằng các phương tiện chúng ta có. Người mắc bệnh rối loạn tiêu hóa mà lại tuân theo một chế độ vệ sinh tốt, vẫn có thể sống lâu như một người khỏe mạnh*” [2, tr. 76, 77].

Sức khỏe là vốn quý nhất của con người, là một trong những điều cơ bản để con người sống hạnh phúc, là mục tiêu và là nhân tố quan trọng trong việc phát triển bền vững về kinh tế, văn hoá, xã hội và bảo vệ Tổ quốc. Mặc dù, trong những năm qua tuổi thọ bình quân của người dân Việt Nam liên tục được tăng lên (hiện nay 73,3 tuổi - Báo cáo tổng kết công tác y tế năm 2015 của Bộ Y tế), song tình hình bệnh

* Trường Đại học Công đoàn

tật của cộng đồng có diễn biến hết sức phức tạp; bên cạnh đó việc chăm sóc, điều trị bệnh nhân tại các cơ sở y tế còn nhiều bất cập. Vì thế, cần có sự tiếp cận từ góc độ Xã hội học về lĩnh vực y tế và sức khỏe cộng đồng để giải quyết một số vấn đề có tính cấp bách.

Đối với các nước phát triển, chuyên ngành này đã được đưa vào giảng dạy tại một số cơ sở giáo dục đại học có đào tạo chuyên ngành Xã hội học, song ở Việt Nam chuyên ngành này đang còn xa lạ. Xã hội học tiếp cận y tế và sức khỏe không phải là thống kê số bệnh viện, số y bác sĩ, số bệnh nhân, giường bệnh, các loại thuốc,... để chữa cho bệnh nhân hay tìm ra những nguyên nhân về mặt sinh học của căn bệnh để có tiên lượng điều trị một cách phù hợp, mà nghiên cứu mối quan hệ giữa y tế và sức khỏe trong những điều kiện nhất định, hay nói cách khác nghiên cứu lát cắt “mặt xã hội” của y tế và sức khỏe. Trên cơ sở đó đưa ra một số giải pháp góp phần phòng chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng tốt hơn, đồng thời giúp cho các nhà quản lý kinh tế có những điều chỉnh hành vi và biện pháp cải thiện, chăm lo sức khỏe cho cộng đồng có hiệu quả hơn.

Thực tế đang đặt ra hiện nay, khi điều kiện kinh tế - xã hội đã phát triển, mức sống của người dân ngày càng được nâng cao, thì bệnh tật là có xu hướng ngày càng tăng về số lượng và phức tạp thêm về tính chất. Chẳng hạn, năm 1981 thế giới mới phát hiện trường hợp đầu tiên nhiễm HIV và hiện nay nó đang trở thành đại dịch và là mối quan tâm lo lắng của tất cả các quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam. Chỉ tính riêng Việt Nam trong năm 2015 có 85.194 người mắc HIV/AIDS đang còn sống và có 2130 người chết vì HIV/AIDS (Nguồn Tổng cục thống kê 2015); ở Việt Nam hiện nay tỷ lệ mắc bệnh Gout có xu hướng ngày càng tăng “Gout là căn bệnh khá phổ biến cả ở Việt Nam và trên thế giới, có xu hướng ngày càng gia tăng. Ở Mỹ, người ta thống kê được tỷ lệ người mắc bệnh gout năm 1969 là 0,5% nhưng đến năm 1996, tỷ lệ này đã tăng đến 3%. Còn ở Việt Nam, theo thống kê thì cứ 330 người lớn thì có một người bị gout, tỷ lệ này là 0,3%” [4]. Tỷ lệ ung thư cũng có xu hướng tăng và trở thành một trong những quốc gia có tỷ lệ người mắc bệnh ung thư cao nhất thế giới “Theo thống kê của Dự án phòng chống ung thư Quốc gia, mỗi năm ở Việt Nam có khoảng 70.000 người chết và hơn 200.000 nghìn

người mắc mới. Đó là con số đáng báo động về tình hình mắc bệnh ung thư ở nước ta. Theo dự đoán của các chuyên gia, con số này sẽ không dừng lại ở đó mà còn gia tăng trong những năm tiếp theo. Nhiều người Việt Nam giật mình khi biết nước ta thuộc top 2, những quốc gia dẫn đầu về tỷ lệ mắc bệnh ung thư” [5].

Ở nước ta lại đang tồn tại một mâu thuẫn, đại đa số người dân đều coi ung thư là căn bệnh “tử thần”, là nỗi sợ hãi kinh hoàng, nhưng ít người quan tâm đến việc dự phòng, trong khi ung thư là bệnh hoàn toàn có thể phòng tránh được. Theo thống kê, có đến hơn một nửa số bệnh nhân ung thư đi khám đã ở giai đoạn muộn (khoảng 80%), hoặc quá muộn, khi phát hiện ra bệnh thì đã quá muộn và khó có thể chữa khỏi.

Viện Lão khoa đã tiến hành một nghiên cứu dịch tễ học: “Điều tra dịch tễ học về tình hình bệnh tật, nhu cầu chăm sóc y tế và xã hội của người cao tuổi Việt Nam”. Nghiên cứu đã tiến hành trên 1305 người cao tuổi. Tuổi thấp nhất là 60, cao nhất là 97. Được chia thành hai nhóm tuổi: Nhóm 60-74 tuổi và nhóm ≥ 75 tuổi. Trong đó nam giới là 509 cụ (39%) và nữ giới là 796 cụ (61%). Kết quả cho thấy: “Bệnh tim mạch: Nổi bật là bệnh tăng huyết áp ($HA \geq 140/90$ mmHg), tỷ lệ mắc bệnh THA là 45,6%. Bệnh tâm thần kinh: Nổi bật là tình trạng sa sút trí tuệ (dementia). Tỷ lệ SSTT trong nghiên cứu này là 4,9%. Bệnh nội tiết - chuyển hoá: Tỷ lệ mắc bệnh đái tháo đường chung cho toàn bộ mẫu nghiên cứu là 5,3%. Bệnh thận tiết niệu: Tỷ lệ nam giới bị u tuyến tiền liệt (chẩn đoán dựa vào siêu âm) là khá cao: 63,8%. 35,7% có rối loạn tiểu tiện dựa vào thang điểm “Đánh giá triệu chứng u tuyến tiền liệt của hội niệu khoa Hoa kỳ”. 3,3% các cụ có viêm đường tiết niệu, sỏi thận là 3,5%. Bệnh tiêu hoá hay gặp là: Loét dạ dày tá tràng: 15,4%, viêm đại tràng: 9,7%; ruột non: 10,2% và táo bón: 16,1%. Bệnh hô hấp: Hay gặp là bệnh phổi phế quản tắc nghẽn mãn tính (COPD): 12,6%. Bệnh xương khớp: Bệnh xương khớp hay gặp nhất là thoái khớp: 33,9%. Bệnh về giác quan: Kiểm tra thị lực cho thấy có tới 76,7% các cụ có giảm thị lực. Tuổi càng cao thì tỷ lệ giảm thị lực càng tăng” [6].

Một cuộc điều tra quốc gia về yếu tố nguy cơ bệnh không lây nhiễm năm 2015 (gọi tắt là điều tra STEPS) sử dụng công cụ và phương pháp chuẩn hóa của WHO cho đối tượng 18-69 tuổi với mục đích thu thập thông tin về các hành vi nguy cơ gồm

hút thuốc lá, sử dụng rượu bia, chế độ ăn không hợp lý, thiếu hoạt động thể lực, mô tả thực trạng thừa cân béo phì, tăng huyết áp, tăng đường máu, rối loạn lipid máu và ước lượng mức tiêu thụ muối trung bình quần thể. Tổng số người được chọn tham gia là 3.856 người. Kết quả điều tra cho thấy: “Vấn đề sử dụng rượu, bia ở mức có hại là nguyên nhân chính hoặc là một trong những nguyên nhân gây ra hơn 200 bệnh tật và chấn thương theo phân loại bệnh tật quốc tế ICD10, trong đó 30 bệnh ngay trong tên gọi đã có từ rượu như “loạn thần do rượu” hay “rối loạn do rượu”. Sử dụng rượu bia là tác nhân liên quan đến bệnh tim do tăng huyết áp, thiếu máu cơ tim, đột quy, ung thư, rối loạn tâm thần và các hậu quả xã hội như tai nạn thương tích, bạo lực, giảm khả năng làm việc.

Theo Tổng cục thống kê 2015, Việt Nam hiện có 13.617 cơ sở y tế (trong đó: Bệnh viện 1.071; Bệnh viện điều dưỡng và phục hồi chức năng 61; Phòng khám đa khoa khu vực 630; Trạm y tế xã, phường 11.113; Trạm y tế của cơ quan, xí nghiệp 710; Cơ sở khác 32). Tổng số 306.100 giường bệnh [7]. Cũng theo số liệu của Tổng cục thống kê 2015, số lượng cán bộ y tế của chúng ta hiện nay như sau:

Phân loại cán bộ y tế	Tổng số	Bộ Y tế quản lý	Sở Y tế quản lý	Các ngành khác quản lý
Bác sĩ	73.797	9.303	57.805	6.689
Y sĩ	58.385	225	56.544	1.616
Y tá	102.721	9.166	88.940	4.615
Hộ sinh	29.137	647	27.624	866
Dược sĩ cao cấp	9.633	1.295	4.883	3.455
Dược sĩ trung cấp	21.902	743	20.828	331
Dược tá	1.751	26	1.699	26

Nguồn: Số liệu Tổng cục thống kê Việt Nam 2015

Bộ Y tế cho biết, hiện nước ta mới đạt tỉ lệ 7,61 bác sĩ và 2,2 dược sĩ/1 vạn dân, còn thấp so với các nước trên thế giới. Bên cạnh đó, sự chênh lệch về số lượng, chất lượng và sự phân bố cán bộ y tế giữa các vùng, miền thiếu đồng đều đến nay vẫn là một bài toán khó giải. Theo kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám chữa bệnh giai đoạn 2015- 2020 vừa được Bộ Y tế phê duyệt ngày 17/7/2015, dự báo nhu cầu nhân lực trong lĩnh vực khám chữa bệnh đến năm

2020 sẽ cần bổ sung 55.254 bác sĩ, 10.887 dược sĩ đại học, 83.851 điều dưỡng. Các chỉ tiêu được Bộ Y tế đặt ra vào năm 2020 là có 8 bác sĩ, 2 dược sĩ đại học và 16 điều dưỡng cho 10.000 dân. Cả nước đạt 30% tổng số điều dưỡng có trình độ cao đẳng và đại học. Các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh có trên 50% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa cấp I trở lên và tương đương, ít nhất 20% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa cấp II và tương đương. Các bệnh viện chuyên khoa tim mạch, nhi (hoặc sản nhi), chấn thương chỉnh hình có đủ bác sĩ làm việc, trong đó có ít nhất 50% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa cấp I, cấp II và tương đương. Mỗi BV huyện có ít nhất 5 bác sĩ chuyên khoa cấp I thuộc các chuyên ngành chủ yếu, bao gồm nội khoa, ngoại khoa, sản khoa, nhi khoa và truyền nhiễm. Đạt 90% các trạm y tế xã có bác sĩ hoạt động và 95% có hộ sinh hoặc y sĩ sản, nhi [3].

Vấn đề đặt ra ở đây là với tình trạng bệnh tật của người dân như trên, cơ sở vật chất của hệ thống y tế chưa đảm bảo, đội ngũ y bác sĩ trình độ chưa đồng đều, vừa thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng, hiện tượng tiêu cực trong các cơ sở y tế vẫn tồn tại,... Trong khi đó, mọi người đều thừa nhận sức khỏe là vốn quý của con người, nhưng họ lại tập trung vào lao động, vào kiếm sống, vào tăng thu nhập,... và đến một lúc nào đó phát hiện mình có bệnh tật thì lại dốc hết “hầu bao” để chữa bệnh mà không phòng bệnh ngay từ đầu; hay theo cách lý giải của Emile Durkheim “Không phải bao giờ bệnh tật cũng chỉ làm cho chúng ta lo nghĩ, cũng đặt chúng ta vào một trạng thái không sao có thể thích ứng được; nó chỉ bắt chúng ta thích ứng theo một cách khác thôi, so với nhiều đồng loại của chúng ta” [2, tr. 77].

Một số vấn đề xã hội học y tế và sức khỏe cấp bách hiện nay

Khác với các lĩnh vực khác của đời sống xã hội (kinh tế, chính trị, quản lý, văn hóa, đô thị, nông thôn, gia đình, giới,...), y tế và sức khỏe ít được quan tâm hơn trong các nghiên cứu và đào tạo. Do đó, trong thời gian tới các nhà xã hội học quan tâm đến lĩnh vực này cần đi sâu lý giải một cách khoa học các nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, Cần có những nghiên cứu bài bản và cụ thể đối với từng nguyên nhân về mặt xã hội dẫn đến bệnh tật của cộng đồng dân cư có xu hướng gia tăng.

Như đã trình bày ở trên, thực trạng mắc bệnh tật của cộng đồng dân cư có xu hướng ngày càng tăng về số lượng và phức tạp thêm về tính chất. Người dân ít nhiều có sự lo lắng, băn khoăn; song họ chưa thực sự quan tâm đến việc phòng bệnh đối với bản thân, chỉ đến khi nào mắc bệnh thì mới nhờ đến hệ thống y tế. Do đó, một số trường hợp mắc bệnh đến lúc “nước đến cầu mới nhảy” thì đã muộn. Về góc độ sinh y học đã có nhiều nguyên nhân được các chuyên gia, các nhà y học chỉ ra, song về nguyên nhân từ góc độ xã hội, như: tâm lý, tình cảm, mức độ hài lòng với cuộc sống, chất lượng cuộc sống, quan hệ giữa các thành viên trong gia đình,... ít nhiều cũng tác động đến bệnh tật của người dân và cách phòng ngừa chữa trị của bệnh nhân, thì ít được nghiên cứu ở Việt Nam hiện nay.

Thứ hai, Cần có những nghiên cứu tìm ra nguyên nhân xã hội dẫn đến những tiêu cực nảy sinh trong các cơ sở y tế. Cụ thể:

+ Mâu thuẫn gay gắt khi nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân ngày càng tăng, trong khi đó cơ sở vật chất thì chật hẹp, xuống cấp (một số bệnh viện) không đáp ứng được; đội ngũ y bác sĩ thiếu cả số lượng và một số lĩnh vực chưa đảm bảo về chất lượng.

+ Đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ y bác sĩ đang còn gặp nhiều khó khăn và các chính sách “chiêu hiền, đãi sĩ”, trả công, trả lương chưa được quan tâm đúng mức.

+ Xuất hiện sự bất bình đẳng trong quá trình khám, điều trị bệnh nhân thuộc gia đình có cuộc sống tầng lớp thượng lưu, trung lưu và hạ lưu.

+ Việc hình thành khu vực khám chữa bệnh công và tư, giữa dịch vụ theo nhu cầu và khám thường vô hình chung đã dẫn đến sự “lệch pha” giữa người giàu và người nghèo.

+ Những biểu hiện tiêu cực tác động như thế nào đến hoang mang tâm lý của bệnh nhân và gia đình bệnh nhân. Mặc dù trên thực tế ngành Y tế đã có những văn bản quy định về đạo đức nghề nghiệp và có những giá trị chuẩn mực mà xã hội thừa nhận, song hiện tượng lệch chuẩn trong khám, chữa bệnh cho cộng đồng vẫn tiếp diễn và diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau. Muốn triệt để tận gốc hiện tượng lệch chuẩn này thì cần có những chính sách nào? có những biện pháp nào để nâng cao ý thức, đạo đức nghề nghiệp của y, bác sĩ?

Thứ ba, Mối quan hệ giữa đội ngũ y bác sĩ với bệnh nhân và gia đình bệnh nhân

Khi mắc bệnh và đến cơ sở y tế để khám chữa bệnh, người dân không những cần đến sự thăm khám, bắt mạch, chẩn đoán, kê đơn,... của y bác sĩ để điều trị cho bản thân, mà cần có sự quan tâm, chăm sóc chu đáo, nhiệt tình, động viên an ủi người bệnh. Xã hội học cần nghiên cứu hành vi ứng xử của cán bộ y tế như thế nào để phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của bệnh nhân, góp phần giúp cho bệnh nhân và gia đình tin tưởng, hy vọng. Tăng cường tương tác xã hội giữa người bệnh với đội ngũ y bác sĩ cũng như người nhà của bệnh nhân trong việc thăm khám, chẩn đoán, điều trị bệnh đối với người bệnh. Đặc biệt, nghiên cứu cơ chế tâm lý ảnh hưởng như thế nào đến việc phòng chữa bệnh đối với cộng đồng dân cư. Mặt khác, nghiên cứu hiệu quả xã hội từ thái độ, hành vi ứng xử, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp,... của đội ngũ y bác sĩ đến tình hình bệnh tật của người bệnh.

Khi bệnh nhân vào viện, nhất là khi mới đến bệnh viện lần đầu, họ rất tin tưởng vào bệnh viện, có ấn tượng tốt với sự cao quý của ngành y và sẵn sàng giao phó tính mạng mình cho y tế, cán bộ y tế càng phát huy tốt thuận lợi đó phục vụ tốt bệnh nhân, điều trị khám bệnh có chất lượng để củng cố lòng tin của bệnh nhân. Khi có những cử chỉ và lời nói không tốt đẹp, thiếu sót, thái độ phục vụ và chất lượng điều trị không đảm bảo thì dễ mất lòng tin, sự mất lòng tin hay lây lan đến người nhà và bệnh nhân khác, bệnh nhân giữ ấn tượng đó cho đến khi ra viện và những lần ốm đau sau này phải đến điều trị ở bệnh viện cũ, thường thì bệnh nhân không muốn đến bệnh viện. Vì vậy, trong thời gian điều trị ở bệnh viện chúng ta luôn củng cố lòng tin về mọi mặt, đặc biệt khi ra viện cần giải quyết mọi tồn tại làm cho bệnh nhân thông cảm và có ấn tượng tốt khi về nhà.

Thứ tư, Nghiên cứu vai trò của công tác tuyên truyền về việc phòng chống bệnh tật, bảo vệ sức khỏe cho cộng đồng dân cư.

Ngành y tế có một nguyên tắc hết sức quan trọng đó là “phòng bệnh hơn chữa bệnh”, do đó cần nâng cao nhận thức của người dân; mà muốn nâng cao nhận thức của người dân thì phải tuyên truyền vận động người dân thực hiện tốt các quy định cũng như cách phòng chống bệnh “Cán bộ y tế đồng thời cũng có thể là những cán bộ tuyên truyền cho các chương trình phòng chống các bệnh phổ biến, giáo dục người dân trong cộng đồng có ý thức giữ gìn vệ sinh chung. Việc giáo dục ý thức

bảo vệ sức khỏe không chỉ là nhiệm vụ của ngành y, mà đó còn là nhiệm vụ của nhà trường, của gia đình và toàn xã hội” [1, tr. 143]. Mặt khác, cần có những nghiên cứu để chỉ ra vai trò của công tác tuyên truyền phòng chống bệnh tật đến người dân nhằm nâng cao nhận thức của người dân về tự phòng chống bệnh tật.

Thứ năm, Phân tích tình trạng bệnh tật và nhu cầu khác chữa bệnh của người dân giới góc độ các đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm xã hội.

Cần có những nghiên cứu phân tích thực trạng mắc bệnh tật theo tuổi, giới tính, trình độ học vấn, nghề nghiệp, dân tộc, tôn giáo,... để thấy được các tương quan giữa đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm xã hội của bệnh nhân đối với tình trạng mắc bệnh tật và tương quan giữa người bệnh với cơ sở y tế hay đội ngũ y, bác sĩ,... từ đó giúp cho các cơ quan quản lý xây dựng các phương án, kế hoạch phòng ngừa, chữa bệnh chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng dân cư tốt hơn.

Thứ sáu, phân tích một số cơ chế tâm lý tác động đến đến sức khỏe, bệnh tật cũng như cách phòng chữa bệnh cho nhân dân;

+ Cần mô tả tình trạng bệnh tật như một dạng ảnh hưởng xã hội liên quan đến hành vi sức khỏe. Cần đánh giá đúng đắn vai trò tâm lý và yếu tố tinh thần trong quan hệ giữa khả năng phòng chữa bệnh của người dân. Khi bị bệnh, tâm lý người bệnh không thể không bị thay đổi. Sự thay đổi tâm lý thể hiện trong mối quan hệ tương hỗ giữa hiện tượng tâm lý và bệnh tật và mối quan hệ giữa tâm lý người bệnh và môi trường xung quanh. Là người bị bệnh, người đau khổ, bị rối loạn sự thoải mái về cơ thể, tinh thần và xã hội, bị rối loạn những thích nghi sinh học, tâm lý xã hội với cảm giác bị phụ thuộc vào bệnh với nhận cảm tự do bị hạn chế.

+ Bệnh tật tác động đến tâm lý và ngược lại bệnh tật chịu sự ảnh hưởng nhất định của tâm lý người bệnh. Bất kỳ một bệnh dù nặng hay nhẹ đều ảnh hưởng đến tinh thần người bệnh. Bệnh ảnh hưởng đến người thân và cả những người xung quanh, đó là sự lo âu thay đổi kinh tế, sinh hoạt và hạnh phúc gia đình.

+ Bệnh tật làm thay đổi tâm lý người bệnh, có khi chỉ làm thay đổi nhẹ về cảm xúc, song cũng có khi làm biến đổi mạnh mẽ, sâu sắc toàn bộ nhân cách người bệnh. Thông thường bệnh càng nặng, càng kéo dài thì sự biến đổi tâm lý càng trầm trọng. Bệnh tật có thể làm người bệnh thay đổi từ điềm

tĩnh, tự chủ khiêm tốn thành cáu kỉnh, khó tính nóng nảy; từ người chu đáo thích quan tâm đến người khác thành người ích kỷ; từ người vui tính hoạt bát thành người đăm chiêu uể oải nghi bệnh; từ người lịch sự nhã nhặn thành người khắt khe hạnh hoẹ người khác; từ người có bản lĩnh độc lập thành người mê tín dị đoan tin vào những lời bói toán số mệnh...

Khi người dân bị bệnh, sẽ xuất hiện phản ứng tự nhiên, mỗi khi phải khó chịu, phải bị bó buộc, không làm được mọi việc như ý mình (ví dụ: do bệnh tật làm khó chịu và bó buộc phải nằm một chỗ, kiêng có, phải uống thuốc phải phục tùng nội quy phải thay đổi thói quen hoặc nếp sống). Biểu hiện rõ ràng nhất là cau có khó tính, hay bắt bẻ thậm chí còn hăm dọa. Tuỳ theo nhân cách xảy ra với nhiều mức độ khác nhau kín đáo hay rõ nét. Thầy thuốc và nhân viên y tế hiểu và chấp nhận như một hiện tượng hợp quy luật tâm sinh lý và đáp ứng bằng sự bình tĩnh hoà nhã tế nhị, kiên trì giải thích cho bệnh nhân một cách ôn tồn.

Song cũng có khi bệnh tật làm cho tâm lý người bệnh theo hướng làm cho họ yêu thương, quan tâm tới nhau hơn, làm cho người bệnh có ý chí quyết tâm cao hơn... Mỗi người có thái độ khác nhau trước những bệnh tật, bệnh tật là điều bất hạnh không thể tránh được, đành cam chịu mặc cho bệnh tật hoành hành. Có người kiên quyết đấu tranh khắc phục bệnh tật; có người lại sợ hãi lo lắng bệnh tật; đôi khi chúng ta gặp những người bệnh thích thú với bệnh tật. Bên cạnh những người giả vờ bị bệnh có người lại giả vờ như không bị bệnh. □

Tài Liệu tham khảo

1. Vũ Minh Tâm - Chủ biên (1998) - *Nhập môn Xã hội học - Nhà xuất bản Giáo dục.*
2. Nguyễn Gia Lộc - người dịch (1993) - *Các qui tắc của phương pháp nghiên cứu xã hội học - Nhà xuất bản Khoa học xã hội.*
3. Quyết định 2992/QĐ-BYT ngày 17/7/2015 của Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám, chữa bệnh giai đoạn 2015-2020.
4. <http://ihph.org.vn/benh-gout-nguyen-nhan-trieu-chung-hau-qua-va-huong-dieu-tri-10329.html>
5. <http://suckhoecuocsong.com.vn/suc-khoe/giat-minh-khi-viet-nam-thuoc-top-2-the-gioi-ve-ty-le-mac-ung-thu.htm>
6. <http://yeusuckhoe.net/8180/tinh-hinh-benh-tat-cua-nguoi-gia-viet-nam.html>
7. *Niên giám thống kê (2015) - Tổng cục thống kê.*

TỰ CHỦ VỀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

✍ ThS. BÙI THỊ THU HÀ*

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học kỹ thuật và hội nhập quốc tế, giáo dục nói chung và giáo dục đại học (GDĐH) nói riêng ngày càng giữ vị trí quan trọng. Những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm và coi trọng công tác giáo dục và đào tạo. Sau 30 năm đổi mới, Việt Nam đang bước vào thời kỳ phát triển, việc chủ động và tích cực hội nhập quốc tế đã tạo thêm nhiều thuận lợi cho quá trình phát triển toàn diện của đất nước, trong đó có giáo dục. Đây là cơ hội, song bên cạnh đó, giáo dục Việt Nam còn đứng trước những thách thức, nhất là giáo dục đại học. Vì vậy, để nhanh chóng đáp ứng yêu cầu về đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, GDĐH nước ta cần phải tiếp tục đổi mới một cách mạnh mẽ, cơ bản, toàn diện, mà trước hết là đổi mới về hoạt động quản lý. Một trong những biện pháp hữu hiệu nhất chính là việc trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội cho các thiết chế GDĐH. Bởi tự chủ không chỉ để thực hiện được mục tiêu đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, mà quan trọng hơn là tạo động lực để nâng cao chất lượng giáo dục đại học, giúp hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam phát triển nhanh và bền vững. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định: “Khuyến khích xã hội hóa đầu tư phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục, đào tạo, nhất là các trường đại học, trường dạy nghề. Thí điểm chuyển đổi mô hình trường công lập sang cơ sở giáo dục do cộng đồng, doanh nghiệp quản lý và đầu tư phát triển. Đẩy mạnh dạy nghề và gắn kết đào tạo với doanh nghiệp. Phân cấp quản lý hợp lý trong đào tạo nghề”¹.

1. Tự chủ đại học là một yêu cầu cấp thiết trong điều kiện hiện nay

Tự chủ trường đại học là điều kiện cần thiết để thực hiện các phương thức quản trị đại học tiên tiến

nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo. Việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở GDĐH là để nâng cao hiệu quả và chất lượng của giáo dục đại học đồng thời vẫn đảm bảo được công bằng xã hội. Một nguyên lý cơ bản đằng sau tự chủ đại học là các cơ sở GDĐH sẽ vận hành tốt hơn nếu họ được nắm vận mệnh của chính mình. Tự chủ sẽ tạo động lực để họ đổi mới nhằm đạt hiệu quả cao hơn trong hoạt động của mình, đồng thời cũng làm tăng tính cạnh tranh giữa các cơ sở GDĐH, tạo điều kiện để đa dạng hóa các hoạt động giáo dục. Vì vậy, xu hướng chung trên toàn cầu hiện nay là chuyển dịch dần từ mô hình Nhà nước kiểm soát sang các mô hình có mức độ tự chủ cao hơn, từ Nhà nước kiểm soát (state control) sang Nhà nước giám sát (state supervision).

Trong gần một thập kỷ qua, vấn đề tự chủ trong giáo dục đại học Việt Nam đã có nhiều chuyển biến tích cực. Từ chỗ toàn thể hệ thống giáo dục đại học Việt Nam như một trường đại học lớn, chịu sự quản lý nhà nước chặt chẽ về mọi mặt thông qua Bộ GD-ĐT, đến nay các trường đại học đã dần được trao quyền tự chủ. Đã có nhiều văn bản pháp quy quy định về quyền tự chủ của các trường đại học trong điều kiện hiện nay như: Điều 10 trong Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đã nêu rõ “trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự”.

Điều 14 Luật Giáo dục ban hành tháng 7 năm 2005 đã đề cập đến việc thực hiện phân công, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục.

Nghị quyết 14 của Chính phủ (14/2005/NQ-CP ban hành ngày 2 tháng 11 năm 2005) về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 cũng khẳng định tầm quan trọng của việc hoàn thiện chính sách phát triển giáo dục

* Trường Đại học Công đoàn

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, NXB Chính trị quốc gia, 2016, trang....

đại học theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục đại học, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với giáo dục đại học, theo đó đổi mới cơ chế quản lý cần chuyển các cơ sở giáo dục đại học công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/4/2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tổ chức trong các bộ phận sự nghiệp công lập;

Trên cơ sở Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013, Hội nghị lần thứ Tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; ngày 24/10/2014 Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 77/NQ-CP về việc thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017, trong đó tiếp tục khẳng định tầm quan trọng của việc hoàn thiện chính sách phát triển giáo dục đại học theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục đại học, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với giáo dục đại học, theo đó đổi mới cơ chế quản lý cần chuyển các cơ sở giáo dục đại học công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập. Các cơ sở giáo dục đại học công lập khi cam kết tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện trong 6 nội dung cơ bản sau: (i) Về thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học; (ii) Về tổ chức bộ máy, nhân sự; (iii) Về tài chính; (iv) Chính sách học bổng, học phí đối với đối tượng chính sách; (v) Về đầu tư, mua sắm; (vi) Cơ sở giáo dục đại học công lập thực hiện các nội dung tự chủ khác theo quy định của pháp luật có liên quan ngoài các nội dung quy định tại Nghị quyết này.

Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày

10 tháng 12 năm 2014 Ban hành Điều lệ trường Đại học đã nêu rõ “trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự”.

Đặc biệt, ngày 14 tháng 02 năm 2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của các bộ phận sự nghiệp công lập trong các lĩnh vực: Giáo dục đào tạo; dạy nghề; y tế; văn hóa, thể thao và du lịch; thông tin truyền thông và báo chí; khoa học và công nghệ; sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác. Trong đó quy định cụ thể về tự chủ về xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, tự chủ về tổ chức bộ máy, về nhân sự; tự chủ về thu - chi tài chính.

Trong phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 9/2016, Chính phủ vừa ban hành Nghị quyết số 89/NQ-CP. Trong đó, thống nhất chủ trương đẩy mạnh thực hiện tự chủ đại học gắn với nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Theo đó, các trường đại học được giao quyền tự chủ cả về chuyên môn, tổ chức nhân sự, tài chính và tăng cường trách nhiệm giải trình; quy định rõ về kiểm định chất lượng và cơ chế học bổng nhằm bảo đảm quyền tiếp cận giáo dục đại học chất lượng cao cho con em hộ nghèo, đối tượng chính sách; giảm mạnh sự can thiệp hành chính của các cơ quan chủ quản, tiến tới xóa bỏ cơ chế chủ quản.

Tuy Nhà nước và Bộ GD & ĐT đã hết sức chú trọng vấn đề tự chủ và đã cố gắng tạo ra hành lang pháp lý cho quyền tự chủ của các cơ sở GDĐH, nhưng các quyền tự chủ đó vẫn chưa thật sự phát huy hết tác dụng vì tính chất chưa triệt để và sự thiếu nhất quán, đồng bộ trong các chủ trương chính sách của Nhà nước. Các cơ sở GDĐH mong muốn được tăng thêm quyền tự chủ, đặc biệt trong các lĩnh vực quản lý tài chính, bộ máy, nhân sự, tuyển sinh, trang thiết bị, cơ sở vật chất, v.v. Các quy định về tự chủ đã được cải tiến khá nhiều nhưng vẫn chưa mạnh dạn thực thi, bị ràng buộc bởi quá nhiều cơ chế, luật định cũng như các trường ĐH vẫn mang tâm lý e dè, thói quen phụ thuộc nhiều vào sự quản lý của Nhà nước.

Có thể thấy, để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đất nước nói chung, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập, các trường đại học cần thiết phải nâng cao chất lượng đào tạo và một trong những động cơ để làm điều đó là giao cho họ quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Hiện nay, các trường chịu sự quản lý bởi các bộ chủ quản, hoặc ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố, trừ hai đại học quốc gia chịu sự quản lý bởi Chính phủ. Tất cả các cơ sở đào tạo phải thực hiện các quy định quản lý nhà nước về giáo dục do Bộ Giáo dục và Đào tạo làm đầu mối, nhưng về nhân sự và tài chính thì theo sự quản lý của cơ quan chủ quản là các bộ, ngành hoặc ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Điều này cho thấy các trường đại học, cao đẳng của Việt Nam được phân loại theo phương diện quản lý thông qua cơ chế bộ chủ quản mà chưa được phân loại xét theo khía cạnh sứ mệnh phát triển của các trường. Tại Việt Nam đã áp dụng thí điểm và trao quyền tự chủ đại học cho một số trường ĐH, CĐ và Học viện. Tuy nhiên, khi triển khai cách hiểu về tự chủ ĐH “lệch” quá nhiều về tài chính mà ít chú ý đến vấn đề chuyên môn, học thuật; bộ máy tổ chức, nhân sự.

Trong điều kiện hiện nay, để các trường đại học sử dụng có hiệu quả hơn các nguồn lực; phản ứng tốt trước các tác động của thị trường luôn thay đổi và những yêu cầu mới của xã hội, để đổi mới cũng cần dựa theo những điểm đặc thù của đất nước, nhưng không vì những đặc thù đó mà làm che đi xu thế phát triển của thời đại. Chúng ta cần nhìn nhận cho đúng bản chất của tự chủ ĐH. Tự chủ ĐH không chỉ là tự chủ về tài chính mà được thể hiện ở 3 khía cạnh chính bao gồm: tự chủ về chuyên môn (liên quan đến dạy và học); bộ máy tổ chức nhân sự; thu chi tài chính. Quyền tự chủ của trường ĐH càng lớn thì đi kèm trách nhiệm xã hội càng cao. Trách nhiệm không chỉ trong chất lượng đào tạo mà còn với cả sinh viên, người sử dụng lao động mà còn với công chúng, với Nhà nước.

Dù thực tế tự chủ ĐH hiện nay còn nhiều vướng mắc nhưng đây là bước đột phá cần thiết phải tiến hành từng bước dẫn đến thực hiện tự chủ hoàn toàn tại các trường đại học để tháo gỡ khó khăn nhằm phát triển mạnh mẽ giáo dục ĐH ở Việt Nam.

2. Tự chủ về nghiên cứu khoa học trong các trường đại học

Những năm gần đây, Việt Nam đặc biệt đề cao vai trò của khoa học công nghệ (KH-CN), vì vậy ưu tiên mọi nguồn lực xã hội cho phát triển KH-CN và đổi mới cơ chế hoạt động của hệ thống KH-CN quốc gia. Theo đó, một số loại hình tổ chức KH-CN buộc phải chuyển sang hoạt động theo hình thức tự trang trải kinh phí hoặc doanh nghiệp KH-CN. Nghị định số 115/2005/NĐ-CP đã nêu rõ mục đích của việc thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm về khoa học công

nghệ, đó là: i) tăng cường trách nhiệm và nâng cao tính tích cực, chủ động, năng động, sáng tạo của tổ chức khoa học và công nghệ và Thủ trưởng tổ chức khoa học và công nghệ; ii) Tạo điều kiện gắn nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ với sản xuất, kinh doanh và đào tạo nhân lực, đẩy nhanh quá trình xã hội hóa các hoạt động khoa học và công nghệ; iii) Tạo điều kiện tập trung đầu tư có trọng điểm cho các tổ chức khoa học và công nghệ; iv) Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức khoa học và công nghệ, góp phần tăng cường tiềm lực khoa học và công nghệ của đất nước. Ngày 14 tháng 06 năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã có Nghị định số 54/2016/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập thay cho Nghị định 115/2005/NĐ-CP.

Trong các trường đại học, cùng với đào tạo, nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ trọng tâm không thể tách rời. Do đó, một trong những nội dung quan trọng của tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với các trường đại học là tự chủ về nghiên cứu khoa học. Điều 32 của Luật giáo dục đại học (Luật số 08/2012/QH13) của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam quy định: “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”.

Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2014 về việc thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017, cơ sở giáo dục đại học công lập khi cam kết tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện, trong đó có quy định về lĩnh vực nghiên cứu khoa học là phải quyết định hướng nghiên cứu; khuyến khích thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học; quyết định tham gia các nhiệm vụ khoa học công nghệ, dịch vụ khoa học công nghệ, tổ chức hội thảo với các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước; quyết định việc sử dụng tài sản, cơ sở vật chất và giá trị thương hiệu của nhà trường để liên doanh, liên kết thực hiện các hoạt động khoa học công nghệ, tổ chức hoạt động dịch vụ phù hợp với lĩnh vực chuyên môn.

Có thể hiểu, tự chủ về nghiên cứu khoa học tức là trường có quyền căn cứ vào định hướng ưu tiên phát triển khoa học và công nghệ của Nhà nước,

nhu cầu của xã hội, nhu cầu của doanh nghiệp, chức năng, nhiệm vụ và lĩnh vực hoạt động của mình, tự xác định nhiệm vụ khoa học và công nghệ và biện pháp tổ chức thực hiện. Căn cứ vào danh mục các nhiệm vụ khoa học và công nghệ do Bộ Khoa học và Công nghệ, các Bộ, ngành và địa phương công bố hàng năm, tự quyết định việc tham gia tuyển chọn, đấu thầu thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ của Nhà nước và biện pháp tổ chức thực hiện; tự quyết định biện pháp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ do các cơ quan nhà nước giao hoặc đặt hàng, đảm bảo chất lượng và tiến độ theo yêu cầu. Hiện nay ở nước ta cũng như nhiều nước, NSNN dành cho GDĐH chỉ đáp ứng một phần nhu cầu tài chính để phát triển của các trường đại học. Khả năng huy động nguồn lực ngoài NSNN thông qua hợp đồng dịch vụ, NCKH với các doanh nghiệp và thu học phí mở ra các dòng vốn ngoài NSNN, chiếm một tỷ lệ đáng kể trong tổng nguồn thu của các trường đại học. Trong những trường hợp này, sự tự do để thiết lập mức học phí và hợp đồng dịch vụ, NCKH là một yếu tố rất quan trọng trong việc quyết định về chiến lược phát triển mỗi trường đại học.

Cụ thể trường đại học khi thực hiện chế độ tự chủ về nghiên cứu khoa học thì được quyền:

- Ký hợp đồng thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, dịch vụ khoa học và công nghệ với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; hợp tác với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức khoa học và công nghệ.

- Trực tiếp quyết định việc mời chuyên gia, các nhà khoa học nước ngoài vào Việt Nam và cử cán bộ ra nước ngoài công tác.

- Quyết định việc đầu tư phát triển từ vốn vay, vốn huy động các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước, từ quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp của tổ chức khoa học và công nghệ.

- Quyết định việc sử dụng kinh phí được khoán để thực hiện nhiệm vụ trên cơ sở đảm bảo yêu cầu về chất lượng và tiến độ thực hiện theo hợp đồng...

Có thể nói cùng với tiến trình cải cách thể chế kinh tế, cơ chế chính sách của Nhà nước đối với lĩnh vực sự nghiệp công nói chung và khoa học và công nghệ nói riêng đã từng bước đổi mới theo hướng tập trung vào việc tăng cường trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập, khuyến khích các đơn vị có điều kiện chuyển sang tự chủ, cải thiện thu nhập cho người lao động; tạo điều

kiện cho Nhà nước cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước. Đối với các trường đại học, tự chủ về hoạt động khoa học và công nghệ: các tổ chức khoa học và công nghệ phải có trách nhiệm thực hiện tốt các nhiệm vụ Nhà nước giao; đồng thời tự chủ tiến hành các hoạt động khoa học và công nghệ khác theo quy định của pháp luật (liên kết, hợp tác, ký hợp đồng nghiên cứu và dịch vụ khoa học và công nghệ, chuyển giao công nghệ v.v...). □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2009), *Thông báo kết luận của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết TW 2 (Khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29, TW 8 (Khóa XI), về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15-04-2009 hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo".
4. Bộ Tài chính (2012), *Đánh giá tình hình thực hiện tự chủ tài chính và định hướng đổi mới cơ chế tài chính đối với giáo dục đại học công lập giai đoạn 2012 - 2020*, Nhóm Tư vấn chính sách và Nhóm nghiên cứu Vụ HCSN, Bộ Tài chính (Bài viết tại: *Hội thảo Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục đại học công lập*).
5. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/NQ-CP*, ngày 2 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020, Hà Nội.
6. Chính phủ (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP*, ngày 25 tháng 4 năm 2006 của Chính phủ về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Ngô Doãn Đãi (2004), Vấn đề quyền tự chủ và trách nhiệm của trường ĐH trong đổi mới giáo dục ĐHVN, tr 16 - 24. *Hội thảo khoa học quốc tế đổi mới mô hình quản trị của các trường đại học khối kinh tế tại Việt Nam*.
10. Phạm Văn Hà (2015), *đề tài nghiên cứu khoa học, cấp Tổng Liên đoàn: "Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý trường Đại học Công đoàn"*, Hà Nội.

CÁC GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

✍ TS. ĐỖ VĂN QUÂN¹ - ThS. NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG²

Đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam là vấn đề mới, do vậy chúng ta còn ít kinh nghiệm thực tiễn cũng như hiểu biết về lý luận; kể cả trong việc soạn thảo, ban hành những văn bản quy phạm pháp luật, chính sách liên quan đến đình công và giải quyết đình công. Thực tế cho thấy, tình hình đình công ngày càng có chiều hướng diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp và tình hình kinh tế - xã hội, an ninh trật tự; đặc biệt là đối với các tỉnh/thành phố đang có tốc độ phát triển nhanh về công nghiệp hóa. Mục tiêu của bài viết là tập trung phân tích và đề xuất 6 nhóm giải pháp nhằm góp phần ứng phó, giải quyết có hiệu quả hơn vấn đề đình công ở Việt Nam.

1. Một vài nét về đình công và tình trạng đình công ở Việt Nam

Điều 209 Bộ luật Lao động năm 2012, đình công được hiểu như sau: (1) Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; (2) Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này (Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2012). Dưới lăng kính khoa học, đình công là hiện tượng xã hội tất yếu trong nền kinh tế thị trường, nhằm hướng tới công bằng xã hội. Nó thể hiện sự mâu thuẫn trong mối quan hệ vừa đấu tranh, vừa hợp tác giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động. Bản chất của đình công chính là xung đột quyền và lợi ích theo quy định của pháp luật lao động. Xung đột giữa người lao động với cán bộ quản lý doanh nghiệp như có thái độ xúc phạm đến danh dự nhân phẩm của người lao động; la hét, chửi mắng; đề xuất hình phạt trừ lương, tiền thưởng chuyên cần. Định mức lao động quá cao hoặc phiên dịch không đúng ý kiến của người lao động; quản lý vượt quá thẩm quyền tự ý cho nghỉ

việc, sa thải người lao động trái pháp luật... Đình công thực chất là tình trạng tranh chấp lao động tập thể của người lao động yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các kiến nghị của mình khi bị vi phạm theo quy định pháp luật hoặc yêu cầu về lợi ích [3]. Theo tác giả Lưu Văn Sùng, đình công ở Việt Nam có thể tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Đình công dưới góc độ kinh tế là biện pháp đấu tranh kinh tế được người lao động thực hiện gây áp lực trực tiếp lên người sử dụng lao động. Xét từ phương diện xã hội, đình công là ngưng việc tập thể với nhiều quy mô khác nhau, có khả năng gây bất ổn xã hội; Xét góc độ chính trị đình công là hiện tượng có thể gây bất ổn cho tình hình chính trị của đất nước; Từ góc độ pháp lý đình công là một quyền của người lao động được pháp luật công nhận. Đình công phải có mục đích là thỏa mãn những yêu sách về kinh tế, xã hội hoặc chính trị, hoặc cả kinh tế, xã hội và chính trị của người lao động đình công vì lợi ích kinh tế; đình công hỗn hợp; đình công chính trị [2].

Như vậy, có thể xem đình công là hiện tượng kinh tế - xã hội tồn tại khách quan, để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của công nhân và để xác lập quan hệ lao động tự nguyện, bình đẳng theo quy định của pháp luật giữa công nhân, lao động và người sử dụng lao động trong điều kiện biến đổi thường xuyên của nền kinh tế thị trường. Đình công diễn ra theo trình tự và thủ tục quy định của pháp luật hiện hành là đình công hợp pháp; còn trái lại là bất hợp pháp.

Đình công và giải quyết đình công ở nước ta là vấn đề rất mới, chúng ta còn quá ít kinh nghiệm về thực tiễn cũng như thiếu lý luận, kể cả trong việc soạn thảo, ban hành những văn bản quy phạm pháp luật, những chính sách liên quan đến đình công và giải quyết đình công. Theo Bộ Lao động-Thương

¹ Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh

² Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh

binh và Xã hội cho biết, từ năm 1995 đến đầu 2012, cả nước đã xảy ra hơn 4.100 cuộc đình công. Riêng năm 2011, cả nước xảy ra 857 cuộc đình công, tăng gấp đôi so với năm 2010. Nếu tính riêng trong giai đoạn 2005- 2009, số cuộc đình công tăng gấp 6,07 lần so với giai đoạn 1995-1999 và gấp 3,55 lần so với giai đoạn 2000-2004. Phân loại đình công theo ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cho thấy, đình công chủ yếu xảy ra ở ngành dệt may (năm 2008 chiếm 40,28% và 4 tháng đầu năm 2009 là 67,3%); cơ khí, chế biến, da giày (tương ứng 30,84% và 23,08%); các ngành còn lại chiếm 28,88% (năm 2008) và 4 tháng đầu năm 2009 chiếm 9,62%. Tổng hợp báo cáo của một số Bộ, Ngành liên quan cho biết, trong đó khu vực doanh nghiệp nhà nước, chiếm 7%; khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, chiếm 67%; khu vực doanh nghiệp dân doanh chiếm 26%. Các cuộc đình công chủ yếu diễn ra tại: thành phố Hồ Chí Minh chiếm 40,3%; Bình Dương chiếm 22,3%; Đồng Nai chiếm 20,7%; các tỉnh còn lại chỉ có chiếm 16,7% [3]. Còn theo số liệu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho biết, trong năm 2013 cả nước xảy ra 384 vụ đình công, năm 2014 là 303 vụ, năm 2015 là 216 vụ và 6 tháng đầu năm 2016 là 168 vụ. Trong đó, phân chia số vụ đình công theo khu vực vào năm 2013 là: miền Bắc chiếm tỷ lệ 12.15%; miền Trung chiếm tỷ lệ 1.69%, miền Nam chiếm tỷ lệ 86.16%. Tương tự như vậy, vào năm 2014 tỷ lệ như sau: miền Bắc (19.14%); miền Trung (0.99%); miền Nam (79.87%); năm 2015 tỷ lệ này tương ứng là: miền Bắc (20.57%), miền Trung (3.80%); miền Nam (75.63%)[4]. Như vậy, trong một vài năm trở lại đây, đình công có xu hướng giảm nhẹ về số vụ, tuy nhiên lại tăng lên ở khu vực miền Bắc và miền Trung.

Nguyên nhân của các cuộc đình công có thể được khái lược như sau: 1) Chất lượng cuộc sống của công nhân còn thấp; 2) thu nhập quá thấp; 3) chưa xử lý nghiêm các doanh nghiệp vi phạm Bộ luật Lao động; 4) vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động còn mờ nhạt; 5) chưa có sự nhìn nhận đúng đắn về sức lao động. Tuy nhiên, lý do chính là tiền lương trung bình của người lao động không đảm bảo được mức sống tối thiểu. Qua nghiên cứu, phân tích về các nguyên nhân dẫn đến đình công cho thấy số cuộc đình công liên quan tới tiền lương chiếm tới 80% [3]. Còn theo tác giả Nguyễn Thanh Tuấn, có nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng đình công, trong đó phải kể đến: Người sử dụng lao động chưa thực hiện

đúng và đủ chính sách pháp luật về điều kiện lao động, tiền lương, thu nhập, mà hậu quả là công nhân không cải thiện được mức sống và không thực hiện được tái sản xuất sức lao động cho bản thân, nhất là khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng cao. Các cơ quan quản lý nhà nước chưa quan tâm đầy đủ và phối hợp chặt chẽ trong việc phát hiện kịp thời và yêu cầu chủ doanh nghiệp thực hiện đúng các điều khoản trong Bộ luật Lao động và các chính sách đối với công nhân. Việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật, chính sách về lao động, tiền lương, nhà ở và các dịch vụ công, như y tế, giáo dục, văn hóa, nhất là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, chưa theo kịp với sự phát triển của giai cấp công nhân và tình hình kinh tế - xã hội. Các tổ chức đoàn thể chưa thực sự đặt trọng tâm vào việc xây dựng các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức công đoàn trong giai cấp công nhân, đặc biệt tại các khu công nghiệp, khu chế xuất. Tuy nhiên, có thể nói rằng, nguyên nhân của các cuộc đình công cho đến nay là do có một số nhận thức, quy định pháp luật, chưa theo kịp thực trạng phát triển của giai cấp công nhân [5].

Nhìn tổng thể, đình công ngày càng có chiều hướng diễn biến phức tạp, làm ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp và tình hình phát triển kinh tế - xã hội, an ninh trật tự, đặc biệt là các tỉnh/thành đang có tốc độ phát triển nhanh về đô thị hóa và công nghiệp hóa. Trong khuôn khổ bài báo, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp như sau:

2. Một số giải pháp giải quyết tình trạng đình công ở Việt Nam

2.1. Hoàn thiện chính sách, pháp luật theo hướng tạo điều kiện thuận lợi, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động

Một là, cần nghiên cứu, ban hành Luật Đình công, nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của của cán bộ công đoàn, người lao động trong điều kiện hội nhập quốc tế. Mặt khác, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục và phổ biến pháp luật, đặc biệt là pháp luật lao động về phòng ngừa, giải quyết những tranh chấp lao động và đình công, Luật doanh nghiệp, Luật công đoàn... cho người lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động để họ hiểu và thực hiện đúng những quy định của pháp luật nói chung và pháp luật về tranh chấp lao động, đình công nói riêng. Điều đó là cần thiết vì thiệt hại do đình công gây ra không nhỏ, xét trên nhiều góc độ kinh tế - chính trị - xã hội.

Hai là, Tiếp tục nghiên cứu để đề xuất điều chỉnh mức lương tối thiểu kịp thời, nhằm đảm bảo thu nhập thực tế của công nhân và đảm bảo mức sống tối thiểu cho công nhân, lao động. Theo quy định của Điều 91, Bộ luật Lao động 2012 thì: Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố [1]. Thực tế, trong những năm qua giá cả sinh hoạt tăng cao, nhưng việc điều chỉnh tiền lương chưa tương ứng với mức tăng đó. Việc điều chỉnh tiền lương thực ra là một bài toán không đơn giản cho doanh nghiệp, khi giá thành sản phẩm cũng tăng cùng với giá sinh hoạt. Việc tập trung số lượng lớn công nhân, nhất là tại các đô thị lớn, về khách quan cũng góp phần vào việc gia tăng chỉ số giá cả sinh hoạt. Cần phải chú ý đặc điểm này, để cụ thể hóa việc điều chỉnh mức lương tối thiểu một cách hợp lý.

Ba là, đẩy mạnh việc thực hiện các chính sách đối với công nhân, lao động ngoại tỉnh trong thị trường lao động; trong đó, cần tập trung tạo điều kiện thuận lợi, đơn giản hóa thủ tục đăng ký hộ khẩu và thực hiện việc quản lý cư trú, quản lý lao động tạm trú, tạo điều kiện xây dựng nhà ở cho người lao động thu nhập thấp và cung cấp các dịch vụ y tế, văn hóa, giáo dục, ngân hàng tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Bốn là, tăng cường thể chế hóa quan hệ lao động giữa công nhân và người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật và quy luật của nền kinh tế thị trường. Thông qua đó tạo được thể cân bằng tương đối về cung - cầu lao động thì tình trạng đình công sẽ được gỡ dần. Xây dựng được cơ chế đối thoại và hỗ trợ đối thoại giữa chuyên môn với tổ chức công đoàn, để tổ chức công đoàn đủ mạnh, có thể đàm phán quan hệ lao động với chủ sử dụng lao động ở cấp doanh nghiệp. Hiện nay, do tác động của quy luật cung - cầu lao động, quy luật cạnh tranh cho nên người sử dụng lao động chưa thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật về thời gian và điều kiện lao động, tiền lương, bảo hiểm... Trong khi đó, hiểu biết pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ của công nhân, lao động hạn chế, nên thoạt đầu chấp nhận ký kết hợp đồng lao động một cách không điều kiện,

nhưng sau một thời gian nhất định họ không muốn duy trì quan hệ lao động và đơn phương cắt bỏ hợp đồng, để ký một hợp đồng lao động mới. Nếu không tìm được việc làm mới tốt hơn, họ sẵn sàng biến những “bất đồng nhỏ” thành “bất đồng lớn” và sử dụng “quyền đình công” mà không theo thủ tục được pháp luật quy định.

2.2. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng về công tác dân vận trong công nhân lao động

Một là, các cấp ủy quán triệt quan điểm của Đảng về công tác vận động công nhân trong giai đoạn mới, làm cho đảng viên và công nhân, lao động nhận thức sâu sắc vai trò, vị trí của giai cấp công nhân, củng cố và phát triển mối quan hệ giữa Đảng và công nhân lao động là một yêu cầu cơ bản trong quá trình xây dựng Đảng và Nhà nước. Do đó, việc xây dựng đội ngũ công nhân lao động và củng cố tổ chức công đoàn vững mạnh là yêu cầu của cách mạng trong giai đoạn hiện nay, nhằm tăng cường củng cố khối đại đoàn kết dân tộc phấn đấu vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

Hai là, các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc các tỉnh/thành cần thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ cho Đảng và Nhà nước từ đội ngũ công nhân lao động, tăng cường công tác phát triển đảng viên, thành lập tổ chức đảng trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Ba là, trong lãnh đạo chỉ đạo, các cấp ủy cần dành nhiều thời gian để lắng nghe ý kiến của công nhân và tổ chức công đoàn, phản ánh kịp thời những tâm tư nguyện vọng của đội ngũ công nhân lao động, góp phần xây dựng và thực hiện tốt các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ công nhân lao động. Tạo điều kiện cho công nhân tham gia xây dựng Đảng. Phân công đảng viên sâu sát với công nhân để tìm hiểu và nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân lao động để lãnh đạo, giáo dục công nhân được tốt hơn.

2.3. Vai trò của doanh nghiệp trong việc thực hiện nghiêm chỉnh chấp hành luật pháp của Việt Nam, đặc biệt là pháp luật lao động

Một là, các doanh nghiệp cần xây dựng quy chế trả lương, trả thưởng, công bố công khai cho người lao động biết theo quy định của pháp luật lao động. Thực hiện rà soát việc điều chỉnh lương theo quy định hiện hành, trong đó đặc biệt chú ý quan tâm cân đối tiền lương giữa người mới và người cũ, giữa

người có trình độ chuyên môn kỹ thuật với lao động khác; thực hiện đầy đủ chế độ phụ cấp độc hại theo đúng quy định của pháp luật lao động. Đặc biệt trả lương đúng thời hạn, trả đủ, đúng cho người lao động.

Hai là, Các doanh nghiệp cần thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động đúng nội dung và hình thức quy định của Bộ Luật Lao động. Doanh nghiệp phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở xây dựng, thống nhất nội dung, ký kết và tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định. Ngoài ra, doanh nghiệp cần quan tâm đến các lợi ích khác cho người lao động như: hỗ trợ về nhà ở, đi lại, cơm trưa... Bên cạnh đó các nhà đầu tư nước ngoài, người quản lý là người nước ngoài cần tìm hiểu và tôn trọng các phong tục, tập quán truyền thống của người Việt Nam, đó là yếu tố quan trọng trong mối quan hệ lao động; đồng thời có thái độ hợp tác với các cơ quan chức năng trong việc giải quyết tranh chấp lao động.

Ba là, thường xuyên tiếp xúc với người lao động để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động để giải quyết kịp thời các vướng mắc, khiếu nại của người lao động ngay từ đầu nhằm ngăn chặn các tranh chấp xảy ra. Khi có tranh chấp lao động, chủ doanh nghiệp phải chủ động bàn bạc với Ban chấp hành công đoàn cơ sở để thương lượng, thỏa thuận giữa các bên. Trường hợp các bên không tự thương lượng giải quyết được tại doanh nghiệp thì có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động, nếu không thống nhất thì mời hội đồng trọng tài lao động địa phương cùng trao đổi giải quyết theo quy định của pháp luật.

Bốn là, để tránh tình trạng tái diễn đình công, trước hết chủ doanh nghiệp phải cam kết và công khai thực hiện đúng các thỏa thuận với công nhân dưới sự giám sát của các cơ quan quản lý lao động địa phương và tổ chức công đoàn. Các doanh nghiệp tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung cập nhật và thực hiện ngay những nội dung mà doanh nghiệp chưa thực hiện đúng, nhất là những quy định có liên quan đến quyền lợi của người lao động, như: Hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thời gian làm thêm giờ, phép năm, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động...

2.4. Vai trò, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc xây dựng đội ngũ công nhân lao động

Một là, cần kiện toàn các tổ chức quản lý, xử lý tranh chấp lao động. Hướng dẫn các cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành

phố thuộc tỉnh phân công hoà giải viên lao động để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề. củng cố, phát huy chức năng nhiệm vụ cho hòa giải viên lao động đã được thành lập. củng cố và thành lập tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp, có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ làm công tác công đoàn giúp họ có đủ năng lực thực hiện chức năng giám sát pháp luật, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp để tổ chức công đoàn thực sự là đại diện cho quyền lợi của người lao động.

Hai là, tăng cường các biện pháp phòng ngừa xảy ra tranh chấp. Tổ chức, hướng dẫn triển khai theo từng nhóm nước đầu tư việc thực hiện pháp luật lao động cho các chủ doanh nghiệp để chủ đầu tư nhận thức rõ vai trò trách nhiệm của mình trong việc thực hiện chính sách cho người lao động theo đúng quy định của Nhà nước. Mặt khác, các cơ quan quản lý lao động, cần có sự phối hợp với doanh nghiệp để mở các lớp, khóa học hướng dẫn học Luật Lao động, tập huấn nghiệp vụ về công tác lao động, tiền lương cho các cán bộ làm công tác nhân sự của các doanh nghiệp. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện Bộ Luật Lao động tại các doanh nghiệp. Có biện pháp xử lý kịp thời đối với các doanh nghiệp vi phạm, kể cả biện pháp chế tài. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, thường xuyên thanh tra, kiểm tra, uốn nắn và phối hợp giải quyết kịp thời những vướng mắc, khó khăn trong thực hiện pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp nhằm hạn chế tối đa những cuộc tranh chấp về lao động xảy ra.

Ba là, tăng cường tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động, năng động, hiệu quả, làm tốt vai trò quản lý nhà nước về lao động. Theo hướng này cần chú trọng làm rõ hơn nữa nội dung, cơ chế, phương thức quản lý nhà nước về lao động trong nền kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước có phẩm chất chính trị vững vàng, có đạo đức, có tài đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về lao động trong giai đoạn hiện nay; xây dựng bộ máy tổ chức quản lý nhà nước về lao động mang tính hiệu lực, hiệu quả cao. Để thực hiện tốt mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ đòi hỏi phải có hệ thống pháp luật đầy đủ, đồng bộ phù hợp và tiến bộ; phải có các thiết chế hai bên, ba bên; phải có tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động; phải thường xuyên duy trì các nguyên tắc chủ yếu trong quan hệ lao động: nguyên

tắc tôn trọng lẫn nhau; nguyên tắc hợp tác; nguyên tắc thương lượng; nguyên tắc định đoạt.

Bốn là, Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động, Ngân hàng Nhà nước và các ngành có liên quan xây dựng dự án hình thành quỹ tín dụng học nghề cho người lao động vay, góp phần tích cực trong việc giải quyết việc làm và ổn định cuộc sống, nâng cao tay nghề cho người lao động. Khi đình công xảy ra đoàn công tác giải quyết đình công cần kịp thời phối hợp với chủ doanh nghiệp giải quyết, không để tranh chấp lao động kéo dài ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; trật tự an toàn trên địa bàn; có biện pháp kiên quyết xử lý những đối tượng có hành vi quá khích, lôi kéo, kích động người lao động tham gia gây rối trật tự công cộng.

Năm là, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng các nội quy, quy chế và các thỏa ước lao động tập thể theo đúng quy định pháp luật hiện hành. Tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đây là nội dung quan trọng trong việc tăng cường ổn định quan hệ lao động, mối quan hệ hợp tác giữa công nhân lao động và các nhà quản lý, chủ đầu tư để cùng thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển, ổn định việc làm và đời sống công nhân. Các khu công nghiệp tập trung phải có kế hoạch giải quyết tốt các điều kiện sống, làm việc và xây dựng các thiết chế văn hóa phục vụ đời sống tinh thần cho công nhân, góp phần ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Sáu là, tiến hành quy hoạch, xác định quy mô đào tạo và sắp xếp lại mạng lưới đào tạo nghề, phát triển một số trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm để giải quyết việc làm cho người lao động trên các địa bàn huyện, thị xã có khu công nghiệp tập trung. Khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, mở rộng các hình thức đào tạo nghề tại các doanh nghiệp. Đổi mới chương trình và nội dung giảng dạy theo hướng hiện đại để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân.

Bảy là, cần phải có nhiều chính sách khác tạo thuận lợi cho nhà đầu tư, trong đó có việc nâng cao trình độ văn hoá và tay nghề cho người lao động. Khuyến khích người sử dụng lao động thu lợi nhuận chính đáng; tăng cường kiểm tra, đẩy lùi tiêu cực; có chính sách phân chia lợi nhuận công bằng; biểu dương chủ doanh nghiệp có thành tích cải thiện đời sống người lao động; quan tâm và giúp đỡ người có thu nhập thấp; người sử dụng lao động và người

lao động có sự thống nhất và minh bạch về lợi ích. Để thúc đẩy sản xuất phát triển, ổn định và từng bước nâng cao đời sống người lao động, cần quan tâm đến lợi ích của các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động để từng bước đi vào ổn định doanh nghiệp.

Tám là, các địa phương tăng cường quy hoạch và thực hiện tốt chính sách nhà ở xã hội cho công nhân. Từng bước nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động. Quá trình phát triển các khu công nghiệp đã và đang hình thành “làng công nhân mới”. Khi kêu gọi đầu tư, cần có chủ trương phát triển khu công nghiệp gắn với phát triển nhà ở, cơ sở y tế, giáo dục, văn hoá phục vụ đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đẩy mạnh xã hội hóa, kết hợp khuyến khích các doanh nghiệp tham gia xây dựng các dịch vụ văn hóa lành mạnh, xây dựng công trình văn hóa mới, tu bổ các thiết chế văn hóa truyền thống và tài trợ cho các hoạt động văn hóa thông tin. Động viên, hướng dẫn người lao động xây dựng và thực hiện đời sống văn hóa mới, do trong quá trình phát triển kinh tế tính đa dạng của cộng đồng cư dân nảy sinh tính tất yếu có sự giao lưu và hợp tác giữa cư dân tại chỗ và các chủ thể văn hóa ở các địa phương khác và với người nước ngoài.

2.5. Nâng cao nhận thức, thái độ và hành vi của người lao động trong các khu công nghiệp

Một là, người lao động luôn phải ý thức rõ về quyền lợi và trách nhiệm pháp lý về hành vi của mình trong quá trình tham gia đình công. Đồng thời, người lao động phải có ý thức trách nhiệm trong xây dựng và thực hiện đời sống văn hóa mới, hội nhập với cộng đồng cư dân; giao lưu và hợp tác giữa cư dân tại chỗ và với người nước ngoài. Người lao động vừa biết giữ gìn, khai thác, nâng cao truyền thống văn hoá tốt đẹp của nền văn hóa dân tộc, vừa biết tiếp thu có chọn lọc nền văn hóa đô thị và văn hóa nước ngoài nhằm đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

Hai là, người lao động cần có ý thức, trách nhiệm và hành vi tích cực hơn trong việc học tập trình độ chuyên môn, tay nghề, tác phong, kỷ luật lao động; ý thức trách nhiệm trong sinh hoạt, học tập đường lối chủ trương nghị quyết của Đảng, Nhà nước có liên quan trực tiếp đến công nhân.

Ba là, người lao động cần tích cực chủ động tham gia các hình thức tự học, giáo dục từ xa, giáo dục cộng đồng như học bổ túc văn hóa, học chuyên môn nghiệp vụ, học luật Luật Lao động, Công đoàn; kỹ năng sống, sức khỏe sinh sản; hôn

nhân và gia đình; ý thức giác ngộ chính trị của giai cấp công nhân.

2.6. Nâng cao năng lực, vai trò, trách nhiệm của các cấp công đoàn trong thực hiện chức năng nhiệm vụ, phòng ngừa và giải quyết đình công

Một là, Liên đoàn Lao động tỉnh thực hiện có hiệu quả các chức năng do pháp luật và Điều lệ công đoàn quy định, chú trọng chức năng là người đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, lao động. Tích cực tham gia, phối hợp với ủy ban nhân dân các cấp có những biện pháp cụ thể về những vấn đề có liên quan đến việc xây dựng đội ngũ công nhân, lao động. Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, tập hợp công nhân, lao động vào tổ chức công đoàn, xây dựng tổ chức công đoàn các cấp vững mạnh gắn với việc bồi dưỡng đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét, kết nạp. Hằng năm, công đoàn các cấp có chương trình đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn ở cơ sở, chú trọng đội ngũ cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Hai là, tăng cường và củng cố hoạt động của công đoàn cơ sở. Ban chấp hành công đoàn phải thường xuyên theo dõi tư tưởng công nhân, lao động, để có biện pháp xử lý kịp thời những đơn thư khiếu nại, thắc mắc của công nhân. Người sử dụng lao động cần dành thời gian thường xuyên tổ chức các buổi đối thoại giữa Ban Giám đốc, công nhân và công đoàn để nắm bắt, giải quyết kịp thời những kiến nghị, thắc mắc của công nhân, lao động và chia sẻ, thông cảm với họ, xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp được ổn định.

Ba là, tăng cường công tác kiểm tra, hỗ trợ việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp. Đối với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thường xuyên nghiên cứu pháp luật lao động, nắm bắt kịp thời các chủ trương, chính sách của đảng, nhà nước để xây dựng và thực hiện tốt quy chế phối hợp giữa Ban chấp hành công đoàn với chủ doanh nghiệp trong việc thực hiện pháp luật lao động; phối hợp tổ chức hội nghị đối thoại với người sử dụng lao động để kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu cũng như những bức xúc của người lao động để có những thương lượng, thỏa thuận hợp lý, kịp thời, đúng pháp luật. Đối với những doanh nghiệp có khó khăn không có điều kiện, khả năng hỗ trợ cải thiện thu nhập cho người lao động thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở phối hợp với chủ

doanh nghiệp thông báo tình hình thực tế của doanh nghiệp; động viên công nhân yên tâm lao động cùng nhau san sẻ khó khăn với doanh nghiệp. Ban chấp hành công đoàn cơ sở chủ động, kịp thời nắm bắt tình hình, tìm hiểu nguyên nhân, tập hợp các kiến nghị của công nhân phối hợp với đoàn công tác để xuất với chủ doanh nghiệp các phương án giải quyết. Chủ doanh nghiệp tích cực phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định giải quyết phương án phù hợp với pháp luật.

Bốn là, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, làm tốt chức năng trọng tâm là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân, lao động. Cần củng cố công đoàn các cấp, nhất là cấp cơ sở vững mạnh trong việc tham gia với người sử dụng lao động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng quy chế lương, thưởng, nội quy lao động, giải quyết tranh chấp lao động bảo vệ kịp thời quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động tại doanh nghiệp; đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn đủ phẩm chất năng lực tham gia quản lý lao động tại nơi làm việc. Để giải quyết có hiệu quả các xung đột tranh chấp lao động tập thể, đình công tại doanh nghiệp đòi hỏi cán bộ công đoàn phải am hiểu về pháp luật lao động, luật công đoàn, kỹ năng giao tiếp, có năng lực bản lĩnh có khả năng nhận định đánh giá nguyên nhân xảy ra tranh chấp tập thể, đình công để có những biện pháp xử lý linh hoạt; đối với những doanh nghiệp có đông công nhân cần tập hợp giải thích cho cán bộ từ tổ sản xuất trở lên về nội dung và kết quả thương lượng, giải quyết các kiến nghị của người lao động đảm bảo quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), Bộ Luật Lao động, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Lưu Văn Sùng và cộng sự (2007), Đình công của công nhân-Thực trạng và những giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai, Nxb Chính trị quốc gia, HN.
3. Trần Phúc Thắng (2015), Báo cáo tổng quan đề tài: Xung đột xã hội: Nghiên cứu tích hợp lý thuyết và sự vận dụng trong quản lý xã hội ở Việt Nam hiện nay, Quỹ Nghiên cứu khoa học và công nghệ quốc gia (Nafosted).
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2016), Tổng hợp số liệu về tình hình tranh chấp lao động, đình công ở Việt Nam giai đoạn 2013-2016.
5. Nguyễn Thanh Tuấn (2015), Đình công của công nhân và thể chế hóa quan hệ lao động của công nhân hiện nay, <http://vuit.org.vn/>

ĐÀO TẠO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ

✍️ TRẦN THỊ TOAN*

Việt Nam đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và ngày càng hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới. Chúng ta bước vào sân chơi chung, chấp nhận cuộc chơi sòng phẳng, bình đẳng của thế giới, trong điều kiện trình độ phát triển, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp. Đặc biệt tình trạng chất lượng lao động nước ta còn nhiều bất cập và đang mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu lao động kỹ thuật. Tình trạng thừa lao động giản đơn, thiếu lao động có trình độ cao, đang diễn ra phổ biến ở tất cả các ngành, các thành phần kinh tế và các vùng, miền. Theo thống kê, hiện nay tỷ lệ lao động nước ta có trình độ sơ cấp nghề chỉ chiếm 4,49% tổng số lao động, trung cấp nghề chiếm 4,32%, trung học chuyên nghiệp chiếm 3,35%, cao đẳng chiếm 2,89% (bao gồm cao đẳng nghề), trên đại học (thạc sỹ và tiến sỹ) chiếm 1,68%. Thực trạng trên nên nguồn nhân lực chất lượng cao mới chỉ đáp ứng được khoảng từ 30 đến 40% cho nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội, ở các khu công nghiệp, khu chế xuất lao động tại chỗ chỉ đáp ứng được 15-20% nhu cầu tuyển dụng (Nguồn: Báo cáo Chính trị Đại hội XI - Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam).

Mặt khác đại bộ phận người lao động trong các doanh nghiệp nước ta đều xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn, chưa được đào tạo có hệ thống, nên giác ngộ giai cấp, am hiểu chính sách, pháp luật còn hạn chế, chưa nhận thức được đầy đủ quyền lợi, nghĩa vụ khi tham gia quan hệ lao động, chưa được rèn luyện nhiều về kỷ luật lao động công nghiệp, tác phong và kỷ luật lao động còn thấp, ý thức chấp hành các nội quy, quy trình, quy phạm trong sản xuất, kinh doanh và thực hiện thời giờ làm việc, nghỉ ngơi chưa nghiêm. Tính hợp tác trong lao động tập thể chưa chặt chẽ, kỹ năng làm việc theo nhóm còn hạn chế. Lỗi làm việc vẫn nặng về hành chính, cứng nhắc, thiếu tính năng động, linh hoạt.

Sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao đang là một trong những nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng không nhỏ tới năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của hàng hóa Việt Nam và làm chậm tốc độ tăng trưởng kinh tế. Trong điều kiện mới,

hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới, tạo cơ hội, điều kiện cho đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa và đầu tư ra nước ngoài, nhằm giải quyết việc làm tăng thu nhập cho người lao động. Đồng thời nước ta sẽ thu hút đầu tư nước ngoài ngày càng nhiều, tạo điều kiện, cơ hội để tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại, học tập kinh nghiệm tổ chức quản lý sản xuất tiên tiến. Nhằm đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội bền vững.

Tuy nhiên, trong điều kiện trình độ phát triển chưa cao, chưa có nhiều kinh nghiệm trong hội nhập quốc tế, nước ta cũng gặp không ít những thách thức khi cạnh tranh trong và ngoài nước sẽ diễn ra ngày càng gay gắt, tình hình quốc tế có nhiều diễn biến phức tạp, âm mưu “diễn biến hoà bình của các thế lực thù địch đối với nước ta vẫn còn diễn biến phức tạp”. Trong bối cảnh đó để đẩy mạnh phát triển kinh tế, đảm bảo việc làm, nâng cao đời sống người lao động, góp phần giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, thì vấn đề quan trọng, có ý nghĩa quyết định là phải đẩy mạnh công tác giáo dục, đào tạo, nhanh chóng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bởi nguồn nhân lực chất lượng cao và toàn diện là cái gốc để thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Chất lượng nguồn nhân lực cao là giá trị hàng đầu của lực lượng sản xuất, là nguồn tài nguyên quan trọng bậc nhất trong các nguồn tài nguyên quốc gia. Nếu không có nguồn nhân lực chất lượng cao, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp sẽ hạn chế, doanh nghiệp sẽ làm ăn thua lỗ, dẫn đến nguy cơ phá sản, kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước sẽ chậm phát triển và không thể vượt qua được cửa ải nghèo nàn, lạc hậu, thậm chí còn rơi vào tình trạng kiệt quệ, bế tắc.

Do vậy giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực sự là quốc sách hàng đầu, là vấn đề then chốt của quá trình phát triển kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội trong xu thế hội nhập. Để

* Trường Đại học Công đoàn

thực hiện thắng lợi mục tiêu mà đại hội lần thứ XII của Đảng đề ra là “phấn đấu sớm đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại” thì phải tiến hành đồng thời, đồng bộ các giải pháp, trong đó phải đặc biệt chú trọng thực hiện giải pháp đẩy mạnh đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phấn đấu xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có cơ cấu đồng bộ, bao gồm cả công nhân kỹ thuật giỏi, những nhà kinh doanh tài, những nhà quản lý giỏi và những cán bộ khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, khoa học kỹ thuật, công nghệ có trình độ cao, biết ứng xử linh hoạt, sáng tạo trong lao động, sản xuất và trong đời sống xã hội, có đủ khả năng tiếp thu và làm chủ được khoa học công nghệ tiên tiến.

Do vậy trong những năm tới, Đảng, Nhà nước, các ngành, các cấp cần khẳng định rõ, mục tiêu của công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ nhằm nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp mà còn phải góp phần phát triển các giá trị văn hoá lao động, nâng cao đời sống tinh thần, hình thành phong cách lao động công nghiệp, đạo đức lối sống mới và góp phần hình thành tính tích cực trong hoạt động nghề nghiệp, hoạt động xã hội, chính trị của người lao động Việt Nam. Để hướng tới chất lượng phát triển nghề nghiệp, phát triển năng lực sáng tạo của người lao động, nhằm đem lại lợi ích cho bản thân người lao động và cho toàn xã hội.

Để công tác đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, trước mắt theo chúng tôi cần tập trung thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Trước tiên, cần đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền giáo dục nhằm làm chuyển biến nhận thức trước tiên trong công nhân, lao động, từ đó lan toả, làm chuyển biến nhận thức của toàn xã hội, về yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để người lao động và toàn xã hội nhận thức được, trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có vai trò cực kỳ quan trọng đối với vấn đề đảm bảo việc làm, nâng cao thu nhập, đảm bảo và nâng cao đời sống cho bản thân và gia đình người lao động, góp phần phát triển kinh tế, văn hoá xã hội, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội và bảo vệ vững chắc toàn vẹn lãnh thổ.

Trên cơ sở nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà quán triệt sâu sắc công tác giáo dục, đào tạo nâng

cao chất lượng lao động là sự nghiệp quan trọng, hàng đầu của toàn xã hội, là trách nhiệm của các ngành, các cấp, của người sử dụng lao động và đặc biệt là trách nhiệm của mọi người lao động.

Hai là, các ngành, các cấp cần căn cứ vào đặc điểm, khả năng và yêu cầu phát triển của ngành, cấp mình để tiến hành xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược giáo dục đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, gắn với chiến lược phát triển kinh tế, xã hội. Đồng thời cần tập trung xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách, pháp luật nhằm xã hội hoá, đa dạng hoá công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Tạo cơ chế động viên, khuyến khích, cơ hội, điều kiện để mọi người có nhu cầu, khát vọng học tập, đều có cơ hội, điều kiện học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp, để xây dựng, phát triển xã hội học tập suốt đời ở Việt Nam.

Trong công tác giáo dục, đào tạo chất lượng nguồn nhân lực cần đặc biệt quan tâm đến công tác quy hoạch, tổ chức quản lý nhà nước về đào tạo, để đảm bảo chất lượng và sự thống nhất trong cả nước về công tác giáo dục đào tạo, để gắn phát triển giáo dục, đào tạo với chiến lược phát triển khoa học- kỹ thuật- công nghệ và chiến lược phát triển kinh tế, xã hội nhằm đảm bảo sự cân đối ngay trong hệ thống giáo dục, đào tạo, đào tạo gắn với sử dụng, tránh những lãng phí không đáng có trong công tác giáo dục, đào tạo và đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế, xã hội.

Cần hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền thưởng, đồng thời tăng cường kiểm tra giám sát việc thực hiện chính sách, để tiền lương, tiền công thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động, đảm bảo tiền lương thực tế và đời sống của người lao động. Để người lao động gắn bó với nghề, yên tâm phấn đấu, làm việc, học tập và rèn luyện. Trong chính sách tiền lương cần có quy định chế độ ưu đãi những người giỏi nghề, có chính sách khuyến khích xứng đáng về vật chất, động viên, khích lệ kịp thời về tinh thần đối với những người tài, nhằm khơi dậy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, khuyến khích mọi người học tập suốt đời để không ngừng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp vụ.

Ba là, cần đa dạng hóa, xã hội hoá các loại hình đào tạo, đào tạo tập trung, tại chức, đào tạo tại các trường, các trung tâm, đào tạo trong công việc, ngoài công việc để tạo mọi điều kiện, cơ hội cho người lao động được đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp. Quan tâm hơn nữa đến đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí cho công tác

đào tạo, ưu tiên xây dựng các trung tâm đào tạo chất lượng cao, để đào tạo những chuyên gia, công nhân giỏi cho các ngành kinh tế mũi nhọn, cung cấp đủ nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động trong và ngoài nước.

Bốn là, chú trọng đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, đổi mới tổ chức quản lý công tác đào tạo để không ngừng nâng cao chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực, trong các chương trình đào tạo, cần chú trọng gắn chặt giữa đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ với giáo dục nâng cao ý thức chính trị, giác ngộ giai cấp, nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp và nâng cao ý thức rèn luyện đạo đức lối sống và tinh thần lao động tập thể cho người lao động.

Năm là, Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác giáo dục, đào tạo giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt và lòng say mê nghề nghiệp. Có chính sách quan tâm thoả đáng về vật chất, tinh thần để đội ngũ này toàn tâm, toàn ý phấn đấu cho công tác giáo dục, đào tạo.

Sáu là, Đẩy mạnh hơn nữa hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, để trao đổi, học hỏi kinh nghiệm của các nước trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Đồng thời tranh thủ sự giúp đỡ của quốc tế về vật chất, tinh thần trong công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Nhằm tạo ra bước phát triển đột phá trong giáo dục, đào

tạo nguồn nhân lực, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Với truyền thống hiếu học của người Việt Nam, đặc biệt là sự quan tâm lãnh đạo, đầu tư cho công tác giáo dục, đào tạo của Đảng, Nhà nước ta, công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước ta trong những năm tới nhất định sẽ gặt hái được nhiều kết quả tốt đẹp, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế vì: Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh". □

Tài liệu tham khảo

1. PGS. TS. Mai Quốc Chánh (1999) *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. GS. TS. Hoàng Văn Châu (2009) *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế- vấn đề cấp bách sau khủng hoảng: tạp chí kinh tế đối ngoại*, (số 38)
3. TS. Chu Thế Quỳnh, *Một số kinh nghiệm quốc tế về chính sách phát triển nguồn nhân lực nông thôn*, www.tainguyenso.vnu.edu.vn.
4. GS. TS. Bùi Văn Nhơn (2006) *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực*, NXB tư pháp
5. Báo cáo Chính trị Đại hội XI - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI...

(Tiếp theo trang 59)

mà còn hỗ trợ thầy thuốc giảm bớt áp lực công việc, nâng cao hiệu quả điều trị, chất lượng dịch vụ cũng như làm gia tăng sự hài lòng của người dân khi sử dụng dịch vụ Y tế. Bằng việc tiếp cận và học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia phát triển như Mỹ trong việc áp dụng công tác xã hội trong bệnh viện, Việt Nam hy vọng sẽ góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người dân ngày một tốt hơn. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. National Association of Social Workers (NASW,2016). *Social Work Practice in Health Care Settings*
2. Barker, R. L. (2013). *The social work dictionary* (6th ed.). Washington, DC: NASW Press.
3. Centers for Disease Control and Prevention. (n.d.). *Social determinants of health*. Retrieved from

- www.cdc.gov/socialdeterminants/Definitions.html 43
4. Centers for Medicare & Medicaid Services. (n.d.). *Accountable care organizations (ACO)*. Retrieved from www.cms.gov/Medicare/Medicare-Fee-for-Service-Payment/ACO/
5. *Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996, P.L. 104-191, 110 Stat. 1936 (August 21, 1996)*.
6. Institute for Healthcare Improvement. (2014). *The IHI Triple Aim initiative*. Retrieved from www.ihl.org/Engage/Initiatives/TripleAim/Pages/default.aspx
7. National Association of Social Workers. (2003). *NASW standards for continuing professional education*. Washington, DC: Author.
8. National Association of Social Workers. (2015a). *Code of ethics of the National Association of Social Workers*. Washington, DC: Author.
9. National Association of Social Workers. (2015b). *Standards and indicators for cultural competence in social work practice*. Washington, DC: Author.
10. National Association of Social Workers & Association of Social Work Boards. (2013). *Best practice standards in social work supervision*. Washington, DC: NASW Press.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TUÂN THỦ THUẾ

✍️ ThS. ĐINH THỊ NGỌC MAI*

Công tác quản lý thuế hiện nay đối với Việt Nam nói riêng và các nước trên thế giới nói chung đang phải đứng trước nhiều thách thức khác nhau trong nhiệm vụ thu thuế của nhà nước. Một trong những thách thức đó là sự đa dạng hành vi tuân thủ thuế của người nộp thuế (NNT). Trong khi nguồn lực cho quản lý thu thuế có giới hạn, sự phức tạp về hành vi tuân thủ thuế ngày càng tăng và khó nắm bắt đặc biệt trong cơ chế quản lý thuế người nộp thuế (NNT) tự tính, tự khai, tự nộp thuế. Điều này làm cho cơ quan thuế phải chịu nhiều sức ép trong việc làm sao phải đảm bảo số thu cho NSNN nhằm hỗ trợ thực hiện nhiệm vụ chi cho phát triển kinh tế - xã hội cũng như quản lý đất nước trong một xã hội ngày càng phát triển như hiện nay. Chính vì vậy, tuân thủ thuế đã trở thành một chủ đề nghiên cứu quan trọng. Về mặt lý luận cần làm rõ các quan niệm về tuân thủ thuế, đồng thời cần xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến tuân thủ thuế.

Các quan niệm về tuân thủ thuế

Theo quan niệm quốc tế: tính tuân thủ của NNT là việc NNT tự nguyện chấp hành và thực hiện một cách đầy đủ, chính xác và kịp thời các quy định, thủ tục về thuế theo pháp luật.¹

Theo quan điểm của Trung tâm nghiên cứu chính sách và quản lý thuế của OECD, thì tính tuân thủ của NNT được chia thành 2 nhóm chính sau đây:

(i) Tuân thủ quy định hành chính (Administrative compliance): là việc NNT tuân thủ các quy định hành chính về việc kê khai, nộp thuế đúng hạn.

(ii) Tuân thủ kỹ thuật (Technical compliance): là việc NNT thực hiện tính toán và nộp thuế đúng theo quy định tại các điều của Luật thuế.²

Tại một số nước thuộc khu vực Bắc Mỹ, quan niệm về tính tuân thủ của NNT được phân loại theo nghĩa vụ của người nộp thuế, cụ thể:

(i) Tuân thủ trong việc kê khai thuế (Filing compliance): được đo lường bằng tỷ lệ phần trăm tờ khai được kê khai đúng hạn.

(ii) Tuân thủ trong việc nộp thuế (Payment compliance): được đo lường bằng tỷ lệ phần trăm số tiền thuế đã kê khai được nộp đúng hạn.

(iii) Tuân thủ trong việc khai báo thuế chính xác (Reporting compliance): được đo lường bằng tỷ lệ phần trăm số tiền nộp thuế được kê khai so với số tiền thuế phải nộp theo quy định của luật thuế.³

Theo quan điểm của cơ quan thuế Úc, New Zealand và một số quốc gia châu Á thì tính tuân thủ của NNT sẽ được phân loại và xác định theo mức độ rủi ro quản lý. Có 4 mức độ tuân thủ của người nộp thuế là:

(i) Nhóm NNT có ý thức tự giác tuân thủ (Willing to do the right thing): Nhóm này có xu hướng chấp hành nghiêm túc các quy định, thủ tục về thuế.

(ii) Nhóm NNT có ý thức tuân thủ nhưng chưa thực hiện đầy đủ các quy định (Try to, but don't always succeed): Nhóm này cũng có ý thức nghiêm túc trong việc chấp hành pháp luật thuế nhưng thường mắc những lỗi số học trong kê khai, lỗi không cố ý do thiếu hiểu biết về các quy định, thủ tục về thuế.

(iii) Nhóm NNT chưa có ý thức tuân thủ pháp luật thuế (Don't want to comply): Đây là nhóm NNT có hiểu biết về quy định của pháp luật thuế nhưng chưa thực sự nghiêm túc chấp hành. Đôi khi, nhóm này có thể lợi dụng các khe hở của luật pháp để thực hiện hành vi trốn tránh thuế.

(iv) Nhóm NNT cố tình không tuân thủ (Have decided not to comply): Đây là nhóm NNT có rủi ro trong quản lý thuế cao nhất. Nhóm này có xu hướng cố tình thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật thuế để trục lợi.⁴

* Trường Đại học Công đoàn

¹ *Forum on Tax Administration, Committee on Fiscal Affairs of OECD(2004), Compliance Risk Management: Managing and Improving Tax Compliance*

² *Forum on Tax Administration, Committee on Fiscal Affairs of OECD(2004), Compliance Risk Management: Managing and Improving Tax Compliance*

³ *Phil Brand (1996), Compliance: 21st century approach, National Tax Journal, Vol 49, no.3 September 1996.*

⁴ *Tổng cục Thuế (2005), Báo cáo kết quả khóa học về dịch vụ hỗ trợ đối tượng nộp thuế theo chương trình hợp tác đào tạo cho các nước thành viên SGATAR lần thứ 3.*

Cơ quan thuế căn cứ vào lịch sử tuân thủ và đặc điểm của từng loại hình, ngành nghề kinh doanh của NNT thành các nhóm theo mức độ tuân thủ, từ đó có các hành động thích hợp đối với từng nhóm NNT theo hướng tạo điều kiện tốt nhất để nhóm NNT tự giác tuân thủ và có ý thức tuân thủ hoàn thành nghĩa vụ thuế của mình; đồng thời đối với nhóm NNT chưa có ý thức tuân thủ và cố tình không tuân thủ thì áp dụng các biện pháp tuyên truyền, giáo dục, theo dõi, kiểm tra, thanh tra, cưỡng chế nhằm ngăn chặn các hành vi gian lận, nợ đọng tiền thuế.

Theo quan điểm của cơ quan thuế Việt Nam (GDT-General Department of Taxation): Tuân thủ thuế là việc chấp hành nghĩa vụ của người nộp thuế theo đúng luật quy định bao gồm các hoạt động đăng ký, kê khai, báo cáo, nộp thuế. Bất kỳ sự vi phạm nào trong các khâu trên đều dẫn đến sự không tuân thủ ở các mức độ khác nhau.

Tiêu thức đánh giá mức độ tuân thủ thuế

Để đo lường, đánh giá mức độ tuân thủ thuế, mỗi quốc gia sử dụng các tiêu thức khác nhau. Hiện nay ở nhiều nước chủ yếu sử dụng các tiêu thức đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật thuế của NNT dựa trên cơ sở mức độ tuân thủ thực hiện các nghĩa vụ thuế của NNT theo quy định của pháp luật thuế như mức độ tuân thủ về đăng ký thuế, nộp hồ sơ khai thuế, mức độ tuân thủ về khai thuế và mức độ tuân thủ trong nộp thuế, cụ thể:

- *Tuân thủ trong việc đăng ký thuế*: để đánh giá mức độ tuân thủ trong việc đăng ký thuế, các chỉ số sau đây thường được sử dụng:

(1) Số NNT vi phạm về thời gian đăng ký thuế. Trên thực tế có thể có một số đối tượng chậm đăng ký thuế để trì hoãn, để tránh nghĩa vụ thuế. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ trong việc đăng ký thuế chưa tốt.

(2) Tỷ lệ NNT vi phạm về thời gian đăng ký thuế so với tổng số đối tượng phải đăng ký thuế. Được đo bằng tỷ lệ % giữa số NNT vi phạm về thời gian đăng ký thuế so với tổng số đối tượng phải đăng ký thuế. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ trong việc đăng ký thuế chưa tốt.

- *Tuân thủ về kê khai thuế*, gồm tuân thủ về nộp tờ khai và tuân thủ trong kê khai thuế.

+ Tuân thủ về nộp tờ khai có thể được chia thành ba chỉ số khác nhau.

(3) Tuân thủ trong nộp tờ khai của NNT: Chỉ số này đo lường tỉ lệ giữa số tờ khai được nộp và số NNT thực tế được đăng ký tại cơ quan thuế. Các tờ

khai được nộp có thể bao gồm cả tờ khai nộp đúng hạn và tờ khai chậm nộp. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

(4) Tuân thủ trong việc nộp tờ khai đúng hạn: được đo bằng tỉ lệ giữa số tờ khai nộp đúng hạn trên tổng số tờ khai đã được nộp. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

(5) Mức độ tuân thủ trong nộp tờ khai nói chung: là tỉ lệ giữa số tờ khai đã nộp đúng hạn chia cho tổng số người nộp thuế đã đăng ký. Mức độ tuân thủ kê khai nói chung này được ước tính là kết quả của hai chỉ số (4) và (5). Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

+ Tuân thủ trong kê khai thuế được hiểu là tỉ lệ giữa số thu nhập hay doanh thu kê khai với số thu nhập/doanh số được chờ đợi sẽ kê khai. Nói đến mức độ tuân thủ về kê khai thuế là nói đến việc kê khai trung thực các khoản thu nhập, doanh thu, và sản lượng liên quan đến thuế trực thu hay thuế gián thu. Tuân thủ trong kê khai có thể được phát hiện, đánh giá trong quá trình tính và kế toán thuế. Tuân thủ trong kế toán thuế, quyết toán thuế: Tuân thủ trong kế toán thuế thể hiện ở việc phản ánh, ghi chép trung thực các nghiệp vụ liên quan đến việc tính toán, xác định số thuế phải nộp. Tuân thủ trong quyết toán thuế là việc NNT thực hiện tổng hợp kê khai, tính toán xác định việc thực hiện nghĩa vụ thuế trong kỳ kê khai quyết toán theo quy định của pháp luật thuế: về tính trung thực, tính đầy đủ, về thời hạn.

- *Tuân thủ trong nộp thuế*: Nói đến mức độ tuân thủ trong nộp thuế là nói đến việc nộp thuế đúng hạn, nộp đủ số thuế phải nộp.

(6) Tỷ lệ số người nộp thuế đúng hạn trên tổng số NNT. Chỉ tiêu này cho biết tỷ lệ NNT tuân thủ tự giác trong việc đảm bảo thời hạn nộp thuế theo quy định của pháp luật. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

(7) Tỷ lệ giữa số thuế được nộp đúng hạn trên tổng số thuế phải nộp theo nghĩa vụ thuế của người nộp thuế. Chỉ tiêu này cho biết tỷ lệ số thuế đã được NNT đảm bảo thời hạn thực hiện nghĩa vụ nộp thuế. Nếu chỉ tiêu này cao chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

(8) Tình hình nợ đọng: được xác định là tỷ lệ giữa số thuế nợ đọng so với tổng số thuế phải nộp. Nếu chỉ tiêu này thấp chứng tỏ mức độ tuân thủ thuế tốt hơn.

Việc tính toán và phân tích các chỉ tiêu về tuân thủ thuế để đánh giá mức độ tuân thủ thuế, tìm ra

các nguyên nhân và có kế hoạch, biện pháp quản lý phù hợp nhằm đảm bảo công bằng, góp phần nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật thuế của NNT.

Nhân tố ảnh hưởng đến tính tuân thủ thuế

Tuân thủ thuế là một khái niệm phức tạp, diễn ra ở các cấp độ khác nhau. Cấp độ tích cực nhất là cam kết tuân thủ, tiếp theo là chấp nhận tuân thủ, tiêu cực hơn là miễn cưỡng tuân thủ và trốn tránh thực hiện nghĩa vụ thuế. Vấn đề đặt ra là tại sao NNT tuân thủ hoặc không tuân thủ và tại sao NNT lại tuân thủ ở một cấp độ nào đó. Muốn nâng cao tính tuân thủ của NNT thì cần phải hiểu tính tuân thủ bị tác động bởi những yếu tố nào và mức độ tác động của những yếu tố này ra sao để từ đó có biện pháp nâng cao tính tuân thủ thuế. Hành vi tuân thủ của NNT không phải là một yếu tố độc lập, bất biến, nó chịu tác động của các yếu tố trong môi trường hoạt động và các yếu tố trong bản thân người nộp thuế. Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến tính tuân thủ thuế bao gồm:

Thứ nhất, nhóm yếu tố về tình hình kinh tế, xã hội: Nhóm yếu tố này bao gồm các yếu tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lãi suất, lạm phát, tình hình chính trị, ngoại giao,... Đây là các yếu tố vĩ mô nên ảnh hưởng đến tính tuân thủ của tất cả các nhóm NNT. Một khi nền kinh tế phát triển ổn định, tỷ lệ lạm phát được kiểm chế, tình hình chính trị ổn định sẽ có tác động tích cực đến tính tuân thủ thuế. Ngược lại sẽ có tác động bất lợi đến tính tuân thủ thuế. Chẳng hạn, lãi suất thị trường, lãi suất ngân hàng là yếu tố tác động đến quyết định tuân thủ, trì hoãn hay không tuân thủ thuế. Khi lãi suất tăng, các đối tượng nộp thuế có đạo đức thuế tối sẽ có thể trì hoãn việc nộp thuế, có thể tuân thủ thuế nhưng không tự nguyện, hoặc có khả năng trốn thuế hay tránh thuế. Lạm phát cao ảnh hưởng đến thái độ tuân thủ thuế khi nó tác động đến mức sinh lợi của các hoạt động sản xuất kinh doanh. Lạm phát ổn định ở mức hợp lý kích thích sản xuất kinh doanh và tác động đến sự tuân thủ thuế thông qua hiệu ứng thu nhập. Một vấn đề nổi cộm khác đối với các nước đang phát triển như Việt Nam đó là các giao dịch tiền mặt vẫn là chủ yếu, thanh toán qua các thẻ chế như ngân hàng, kho bạc vẫn còn hạn chế, điều này cũng có ảnh hưởng đến mức độ tuân thủ thuế.

Thứ hai, nhóm yếu tố về chính sách pháp luật nói chung và chính sách thuế nói riêng. Đây là một trong các yếu tố cực kỳ quan trọng tác động đến tính tuân thủ, bởi lẽ nhóm nhân tố này có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh

nh nghiệp. Hệ thống chính sách pháp luật nói chung và các chính sách thuế nói riêng được xây dựng đồng bộ, rõ ràng, minh bạch sẽ tạo môi trường thuận lợi cho sản xuất kinh doanh phát triển, giảm chi phí tuân thủ, giảm rủi ro do tham nhũng và phiền hà cho người nộp thuế qua đó cũng giúp cho việc thực hiện tuân thủ thuế tốt hơn. Ngược lại, nếu hệ thống pháp luật thuế phức tạp, không đồng bộ, thiếu tính chặt chẽ và chồng chéo sẽ làm tăng cơ hội cho NNT có những hành vi lợi dụng kẽ hở của luật để trục lợi, làm giảm tác dụng quản lý và răn đe của luật pháp.

Thứ ba, nhóm yếu tố thuộc về quản lý của cơ quan thuế: Đây là nhóm nhân tố phản ánh khả năng, trình độ tổ chức quản lý của cơ quan thuế. Nhóm nhân tố này được xác định gồm các nội dung:

- Tổ chức bộ máy hệ thống quản lý thu thuế. Một cơ quan thuế có tổ chức hợp lý, có trình độ, khả năng quản lý tốt sẽ đảm bảo duy trì tính thực thi của luật pháp, đảm bảo tính công bằng trong giải quyết các vấn đề tranh chấp về thuế, qua đó góp phần nâng cao tính tuân thủ thuế.

- Các quy trình nghiệp vụ quản lý thuế, các thủ tục về thuế (thủ tục đăng ký thuế, kê khai, nộp thuế, hoàn thuế,...) có tính ổn định, minh bạch rõ ràng sẽ tạo điều kiện thuận lợi tối đa và giảm chi phí tuân thủ cho NNT, giảm rủi ro do tham nhũng và phiền hà. Nếu thủ tục hành chính thuế quá rườm rà, phức tạp, khó thực hiện sẽ không khuyến khích NNT tuân thủ tự giác, chi phí tuân thủ vì thế sẽ tăng lên.

- Tính sẵn có, phù hợp và dễ tiếp cận của các dịch vụ hỗ trợ và tư vấn thuế do cơ quan thuế cung cấp sẽ giúp NNT giảm gánh nặng tìm kiếm thông tin về quy định của luật thuế cũng như quy trình tuân thủ. Những dịch vụ nghèo nàn, khó tiếp cận thường là lý do giải thích cho chi phí tuân thủ thuế cao, nhất là đối với các doanh nghiệp quy mô nhỏ và đây là một trong những nguyên nhân cơ bản của trốn thuế.

- Tính cường chế hợp lý của cơ quan thuế thể hiện ở các biến số như: tần suất thanh tra thuế, khả năng phát hiện trốn thuế và rủi ro về thuế, các biện pháp cưỡng chế thuế, mức độ nghiêm khắc của hình phạt do trốn thuế. Việc kiểm soát và cưỡng chế hợp lý của cơ quan thuế sẽ đảm bảo tính răn đe đối với các trường hợp cố tình vi phạm pháp luật. Ngoài yếu tố thanh tra, kiểm tra của cơ quan thuế thì việc giám sát tuân thủ thuế nói chung cũng rất quan trọng, giám sát của xã hội, giám sát của các cơ quan dân cử đối với các hành vi không tuân thủ, qua đó phát hiện các trường hợp không tuân thủ và có các biện pháp xử lý phù hợp.

- Trình độ chuyên môn, tính trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp của các cán bộ, công chức quản lý thuế sẽ góp phần đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật. Việc kiện toàn tổ chức, bồi dưỡng đào tạo cán bộ thuế là những yếu tố mang tính chất quyết định cho sự thành công của một hệ thống quản lý thuế. Đội ngũ cán bộ, công chức thuế giỏi về chuyên môn nghiệp vụ thuế, giỏi kế toán, thành thạo kỹ năng làm việc, kỹ năng quản lý, có trình độ tin học và ngoại ngữ, với phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần phục vụ nhân dân, đất nước sẽ góp phần nâng cao hiệu lực quản lý thuế, nâng cao tính tuân thủ thuế. Khi cơ quan thuế được xã hội nhận thức là người hoạt động vì lợi ích Nhà nước và cộng đồng, coi NNT là khách hàng thì sự tuân thủ thuế sẽ đạt ở mức cao. Ngược lại một chính quyền không đại diện cho quyền lợi chung sẽ giảm sự hợp tác và tăng sự chống đối.

- Trang thiết bị phục vụ công tác quản lý thuế của cơ quan thuế, trình độ ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động của cơ quan thuế. Theo sự phát triển của nền kinh tế, số lượng NNT ngày càng nhiều, đòi hỏi phải chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao trình độ ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý thuế, điều này giúp tiết kiệm không chỉ về nhân lực quản lý của cơ quan thuế mà còn kéo theo nhiều lợi ích khác như giúp cho NNT được hưởng các dịch vụ do cơ quan thuế cung cấp ngày một tốt hơn, mức độ hài lòng của NNT vì thế có thể tăng lên, điều này có tác động tích cực đến mức độ tuân thủ thuế.

- Các quan hệ cộng tác, phối hợp của cơ quan thuế với các đơn vị có liên quan trong việc quản lý thuế. Để có thể nắm bắt chính xác về tình trạng tuân thủ của NTT, cơ quan thuế phải có đầy đủ thông tin. Ngoài những thông tin do NNT cung cấp thông tin do bản thân ngành thuế thu thập trong quá trình quản lý còn phải truy cập, tham chiếu với các thông tin khác liên quan đến NNT do các cơ quan, tổ chức chuyên ngành nắm giữ. Vì vậy, việc thiết lập hệ thống mạng trao đổi thông tin giữa cơ quan thuế và các cơ quan khác như cơ quan kho bạc, cơ quan tài chính, cơ quan hải quan, cơ quan quản lý doanh nghiệp, các ngân hàng thương mại, cơ quan thống kê... là vô cùng quan trọng.

- Tính động viên, thúc đẩy, mà đặc trưng là các hình thức khuyến khích, tuyên dương NNT thực hiện tốt nghĩa vụ thuế, công nhận bằng các phần thưởng vật chất, tinh thần. Nếu cơ quan quản lý có các hình thức động viên phù hợp sẽ có tác dụng góp phần nâng cao tính tuân thủ của NNT.

Thứ tư, nhóm nhân tố xuất phát từ bản thân NNT: bao gồm các nhân tố thuộc về đặc thù hoạt động của doanh nghiệp, nhân tố kinh tế, nhân tố hành vi. Cụ thể:

- Đặc thù hoạt động của doanh nghiệp: Mức độ đa dạng và phức tạp trong cơ cấu hoạt động của NNT, chất lượng của hệ thống kiểm soát nội bộ (bao gồm chất lượng các quy trình kiểm soát, sự hợp lý và chặt chẽ của hệ thống kế toán, mức độ tuân thủ các quy trình và hệ thống kế toán, trình độ của nhân viên), hành vi của các cá nhân tham gia vào hoạt động kinh doanh và hành vi của người lãnh đạo hoạt động kinh doanh... cũng có tác động không nhỏ đến mức độ tuân thủ thuế.

- Nhân tố kinh tế. Thuộc về nhân tố này có thể kể đến như:

+ Gánh nặng về tài chính: số thuế phải nộp và hành vi tuân thủ thuế luôn có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nếu phải nộp một khoản thuế quá lớn thì NNT có thể tránh phải nộp toàn bộ hoặc tìm cách điều chỉnh số liệu báo cáo nhằm làm giảm số thuế phải nộp.

+ Chi phí tuân thủ: bao gồm thời gian phải bỏ ra để hoàn tất thủ tục thuế, chi phí về kế toán thuế... và có thể bao gồm cả chi phí về mặt tâm lý như căng thẳng thần kinh do NNT không nắm chắc họ có đáp ứng được các quy định của các luật thuế hay không. NNT phải bỏ ra các chi phí trên để tuân thủ nghĩa vụ thuế, do đó tổng số tiền mà NNT phải chi ra lớn hơn số thuế thực nộp vào NSNN. Nếu chi phí tuân thủ thấp sẽ dẫn đến mức độ tuân thủ tự nguyện tăng lên và ngược lại.

- Nhân tố hành vi: là yếu tố chi phối khá quan trọng đến thái độ tuân thủ thuế. Thuộc nhóm này có thể kể đến như: cảm nhận về sự công bằng trong tuân thủ thuế; Sợ hãi, lo sợ về khả năng vi phạm pháp luật thuế; Thái độ của người nộp thuế đối với rủi ro khi trốn thuế... Cụ thể:

+ Sự khác biệt của từng cá nhân: giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, đạo đức, ngành nghề, tính cách, hoàn cảnh... luôn chứa đựng những rủi ro nhất định trong việc tuân thủ pháp luật thuế vì nó tác động đến hành vi của NNT. Nếu NNT hiểu rõ pháp luật thuế, họ có thể tự giác chấp hành pháp luật thuế tốt hơn và ngược lại sẽ dẫn đến tình trạng tránh thuế, trốn thuế.

+ Cảm nhận về rủi ro tối thiểu cũng có tác động nhất định đến tuân thủ thuế. Nếu NNT có cơ hội không tuân thủ và họ có ý nghĩ rằng rủi ro không đáng kể nếu không tuân thủ thì NNT đó dễ

dàng chấp nhận rủi ro này để đổi lấy sự không tuân thủ, và do vậy có thể xuất hiện tình trạng không kê khai hoặc kê khai số liệu tính thuế thấp hơn số liệu thực tế.

+ Cảm nhận về sự không công bằng là nhân tố có ảnh hưởng đến mức độ tuân thủ thuế. Nếu NNT cho rằng hệ thống pháp luật thuế không đảm bảo sự công bằng hoặc NNT bị đối xử không công bằng thì họ có thể ít tuân thủ hơn. Một khi NNT cảm thấy bị đối xử không công bằng, thiếu sự tin tưởng thì nguy cơ hoạt động của nền kinh tế ngầm có thể gia tăng, NNT cố tình trốn tránh thực hiện nghĩa vụ thuế. Bên cạnh đó, nhận thức về tính không công bằng trong tiếp cận thông tin và thủ tục hành chính thuế có tác động không nhỏ đến tâm lý tuân thủ thuế, đặc biệt khi hệ thống thủ tục tuân thủ thuế phức tạp, rườm rà.

Thứ năm, các nhân tố khác:

- Các yếu tố xã hội cũng có ảnh hưởng đến tính tuân thủ thuế. Thuộc nhóm này có thể kể đến như: Chuẩn mực xã hội, ảnh hưởng xã hội và trách nhiệm của từng chủ thể trong một cộng đồng xã hội; Dự luận xã hội, danh tiếng, vị thế và vai trò của từng chủ thể trong một cộng đồng xã hội

- Sự phát triển của các dịch vụ như dịch vụ làm thủ tục về thuế, dịch vụ kế toán, kiểm toán cũng có ảnh hưởng nhất định đến tính tuân thủ thuế. Đặc trưng của các dịch vụ này là có tính chuyên nghiệp, chuyên môn hóa. Khi các dịch vụ này phát triển, người nộp thuế có nhiều cơ hội sử dụng chúng, có thể tạo điều kiện tiết kiệm chi phí, ngoài ra còn góp phần nâng cao tính tuân thủ pháp luật thuế, giảm thiểu các hành vi vi phạm trong quá trình thực hiện nghĩa vụ thuế.

Giải pháp tăng tính tuân thủ tự nguyện của NNT

Có thể thấy rằng, nâng cao tính tuân thủ của NNT luôn là vấn đề đặt ra cho các cơ quan Thuế của mọi quốc gia. Và để khắc phục được tính không tuân thủ của NNT phụ thuộc vào cả cơ quan Thuế và NNT. Để nâng cao tính tuân thủ của NNT cần phải có các giải pháp đồng bộ:

1) Xây dựng chính sách thuế đảm bảo tính đơn giản, công khai, minh bạch. Đây là giải pháp quan trọng vì chính sách thuế là nhân tố quan trọng tác động tới ý thức tuân thủ của NNT, nó không chỉ góp phần giảm bớt chi phí mà còn giảm bớt các hành vi trốn thuế, tránh thuế. Tính đơn giản, công khai, minh bạch của chính sách thuế được hiểu là sự đơn giản, rõ ràng, mang tính nhất quán trong các quy định về

pháp luật thuế; chính sách thuế phải được tuyên truyền sâu rộng đến NNT để họ hiểu và tự xác định quyền, nghĩa vụ của mình.

2) Cơ quan thuế cần ưu tiên cho các hoạt động phổ biến chính sách rộng rãi đến NNT ban hành tiêu chí phân nhóm người nộp thuế và xác định danh sách người nộp thuế thuộc các nhóm tuân thủ khác nhau trên cơ sở thông tin về lịch sử người nộp thuế. Đặc biệt, cần đổi mới quy trình lập kế hoạch tuyên truyền và hỗ trợ ở cơ quan thuế hướng vào nhu cầu khách hàng là người nộp thuế; tập huấn các kỹ năng tuyên truyền và hỗ trợ cho cán bộ thuế đặc biệt là kỹ năng truyền đạt thông tin, diễn thuyết và giao tiếp.

3) Hiện đại hoá quản lý thuế cũng là một trong các yếu tố góp phần nâng cao tính tuân thủ trong thu nộp thuế. Trong 5 năm gần đây, ngành thuế đã đạt được nhiều thành công trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý, hỗ trợ NNT thực hiện nghĩa vụ của mình. Tuy nhiên, vẫn chưa khắc phục được hoàn toàn tính không tuân thủ của NNT. Việc thiết lập một giao diện dễ dàng, thân thiện với NNT cũng sẽ cải thiện dịch vụ hỗ trợ NNT, theo đúng phương châm "Hỗ trợ NNT là trách nhiệm của cơ quan Thuế".

4) Ngoài ra, cùng với việc áp dụng công nghệ mới trong công tác quản lý, cơ quan Thuế cũng cần tăng cường rà soát phát hiện và xử lý nhằm giảm thiểu các hành vi không tuân thủ của NNT., đồng thời phải có những công cụ hỗ trợ tích cực cho hoạt động của cả cơ quan Thuế và NNT, nhất là công cụ công nghệ thông tin.

5) Tuyên truyền, giáo dục đạo đức cho NNT để họ có thể trả lời rõ ràng được câu hỏi- tại sao phải nộp thuế và thấy được sự khác nhau giữa một NNT và người không nộp thuế trong con mắt của cộng đồng, xã hội. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Forum on Tax Administration, Compliance Risk Management: Managing and Improving Tax Compliance*, Committee on Fiscal Affairs of OECD(2004),
2. *Phil Brand (1996)*, Compliance: 21st century approach, *National Tax Journal*, Vol 49, no.3 September 1996
3. *Tổng cục Thuế (2005)*, Báo cáo kết quả khóa học về dịch vụ hỗ trợ đối tượng nộp thuế theo chương trình hợp tác đào tạo cho các nước thành viên SGATAR lần thứ 3
4. *Robert Brown and Mark Mazur (2002)*, The National Research Program: IRS' New Approach to Measuring Taxpayer Compliance

TIN SINH HỌC - CÔNG NGHỆ MỚI ĐANG PHÁT TRIỂN Ở VIỆT NAM

✍️ ThS. NGUYỄN THANH BÌNH*

Khoa học nói chung và sinh học nói riêng đều dựa trên nền tảng tri thức, trên sự kết nối tri thức của nhiều lĩnh vực khác nhau. Điều này càng đúng khi các công nghệ kết hợp với nhau sản sinh dữ liệu với tốc độ chóng mặt. Theo thống kê trên các trang web: Uniprot Knowledgebase¹ - kho thông tin protein có hơn 13,5 triệu mục, tính đến tháng 1 năm 2011, GenBank² - kho dữ liệu di truyền có đến gần 164 triệu hồ sơ gen và 110 triệu bộ mã di truyền, tính đến tháng 6 năm 2013. Với lượng dữ liệu lớn như vậy, cần phải nhờ đến máy tính để “thông dịch” và sàng lọc. Vì vậy, việc ứng dụng khoa học máy tính và thống kê để phân tích dữ liệu sinh học tạo nên lĩnh vực nghiên cứu mới có tên là tin sinh học. Chính ngành khoa học mới Tin sinh học sẽ giúp thúc đẩy, cải thiện và đa dạng hóa các nghiên cứu về sinh học.

Tóm lại, **Tin sinh học** (*bioinformatics*) là một lĩnh vực khoa học sử dụng các công nghệ của các ngành toán học ứng dụng, tin học, thống kê, khoa học máy tính, trí tuệ nhân tạo, hóa học và hóa sinh (*biochemistry*) để giải quyết các vấn đề sinh học³. Một thuật ngữ thường được dùng thay thế cho tin sinh học là **sinh học tính toán** (*computational biology*). Tuy nhiên, tin sinh học thiên về việc phát triển các giải thuật, lý thuyết và các kỹ thuật thống kê và tính toán để giải quyết các bài toán bắt nguồn từ nhu cầu quản lý và phân tích dữ liệu sinh học.

Tin sinh học là lĩnh vực khoa học mới có tính ứng dụng cao trong cuộc sống, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ sinh học, nông nghiệp, y dược và trong lĩnh vực di truyền. Về cơ bản, tin sinh học tập trung vào nghiên cứu và áp dụng các phương pháp cũng như các kỹ thuật trong tin học để giải quyết các bài toán trong sinh học phân tử.

Tin sinh học đã đem lại những thay đổi trong các lĩnh vực y học phân tử, di truyền học so sánh, tiến

hóa phân tử, ứng dụng di truyền vi sinh vật, nghiên cứu dược phẩm... và đặc biệt là lĩnh vực thực phẩm và dinh dưỡng.

Tin sinh học hiện đang và sẽ tiếp tục đóng góp nhiều thành tựu khoa học mới và quan trọng như thúc đẩy nhanh quá trình chẩn đoán bệnh và tìm ra các loại thuốc chữa bệnh mới, tìm ra các giống cây trồng và vật nuôi mới cho năng suất cao, xây dựng quá trình tiến hóa

Các lĩnh vực nghiên cứu của tin sinh học

Phân tích trình tự của axit nucleic và axit amin trong protein: Vào năm 1977, lần đầu tiên Sanger và cộng sự đã xác định được trình tự ADN của virus jx-174 và từ đó đến nay, trình tự ADN của rất nhiều loài sinh vật đã được phân tích và lưu giữ trong các ngân hàng cơ sở dữ liệu gene

Bản đồ gen và đánh dấu gen: Nghiên cứu bộ gen người giúp các nhà khoa học có cơ sở nghiên cứu về sự tiến hoá của loài người, xác định nguyên nhân một số bệnh di truyền, bệnh truyền nhiễm, từ đó có cơ sở để phát triển các loại thuốc mới, các liệu pháp chữa trị hiệu quả.

Đò tìm đột biến: Những nghiên cứu hiện nay về xác định trình tự ADN, kỹ thuật nhân bản gen (polymerase chain reaction-PCR) nhằm tìm ra các đột biến, chủ yếu là các đột biến điểm (point mutation) xảy ra trên các gen khác nhau trong ung thư

Phân loại học phân tử: Phân tích dữ liệu gen, bộ gen và xây dựng cây phân loại không chỉ cho thấy chiều hướng tiến hoá của các loài trong sinh giới mà còn chỉ rõ mức độ quan hệ trong loài và sự tiến hoá trong nội bộ loài. Bởi thế, việc xây dựng cây phân loại phân tử có vị trí hết sức quan trọng.

Bảo tồn đa dạng sinh học: Tin sinh học thường được áp dụng trong lĩnh vực bảo tồn đa dạng sinh học (biodiversity). Thông tin quan trọng nhất được thu thập chính là tên, các đặc điểm hình thái, sinh lý, sinh hoá, di truyền, sự phân bố, tập tính... được truy xuất bởi các chương trình phân

¹ <http://www.uniprot.org/uniprot/Q9SXZ2>

² <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/genbank/>

³ https://vi.wikipedia.org/wiki/Tin_sinh_hoc

* Bộ môn Tin học

mềm để tìm kiếm, hiển thị, phân tích các thông tin một cách tự động.

Mạng điều khiển sinh học: Mạng điều khiển sinh học (biological regulatory network) là các mạng tương tác giữa gene, protein để điều khiển một quá trình sinh học nào đó trong tế bào.

Một số bài toán và ứng dụng cơ bản của tin sinh học:

Cơ bản, tin sinh học có thể định nghĩa là ứng dụng nguồn lực điện toán cho dữ liệu sinh học, chủ yếu liên quan tới các loại dữ liệu như chuỗi ADN, thành phần và cấu trúc protein. Tin sinh học đã được áp dụng khá rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khoa học đời sống, dưới đây là một số ứng dụng đáng chú ý:

Quản lý dữ liệu: Một trong các bài toán quan trọng đầu tiên của tin sinh học là xây dựng các hệ thống dữ liệu để quản lý và khai thác một cách hiệu quả lượng dữ liệu sinh học khổng lồ. Dữ liệu sinh học bao gồm nhiều loại khác nhau, trong đó chủ yếu là các trình tự nucleôtit, và các trình tự axit amin. Lượng dữ liệu sinh học có thể lên đến hàng triệu megabyte và được cập nhật liên tục theo thời gian.

Nghiên cứu tiến hóa: Nghiên cứu quá trình tiến hóa và mối quan hệ giữa các loài sinh vật là bài toán quan trọng trong sinh học. Tin sinh học tập trung vào phát triển các mô hình và phương pháp nhằm xây dựng mối quan hệ tiến hóa giữa các loài sinh vật dựa vào phân tích mức độ giống nhau giữa các trình tự sinh học của chúng.

Di truyền học so sánh

Nhiều tiến bộ quan trọng trong công nghệ di truyền cùng với sự cải thiện đáng kể về năng lực tính toán đã góp phần rất lớn cho những tiến bộ trong lĩnh vực di truyền học so sánh (DTHSS). Như tên gọi, DTHSS phân tích các điểm tương đồng và khác biệt giữa các hệ gen, cách tiếp cận này có thể tiết lộ thông tin về cấu trúc và kích thước hệ gen của từng chủng loài, làm sáng tỏ các yếu tố di truyền, phương thức tiến hóa, thành phần gen liên quan đến mầm bệnh và khả năng thích nghi môi trường. Thực tế hơn, DTHSS được áp dụng để làm suy yếu các dòng vi khuẩn trong các vắc-xin hiện có nhằm phát triển loại vắc-xin tốt hơn. Ngoài ra, DTHSS còn giúp xác định các gen liên quan đến việc tạo ra nhiên liệu sinh học, khả năng này đang được nhiều nơi nghiên cứu để đưa vào sản xuất.

Nghiên cứu dược phẩm

Tin sinh học được xem là một nhân tố quan trọng

trong quá trình nghiên cứu dược phẩm nhiều năm qua, giúp rút ngắn đáng kể thời gian của nhiều công đoạn bào chế thuốc. Nhờ dữ liệu di truyền dồi dào, người ta có thể khám phá các mục tiêu “công kích” mới cho thuốc, ước tính có khoảng 3.000 mục tiêu tiềm năng trong bộ gen người. Ngoài ra, tin sinh học còn được sử dụng để nhận diện các hợp chất chì khi bào chế thuốc, có thể sàng lọc hàng ngàn hợp chất một cách nhanh chóng.

Phát triển các giống cây trồng, vật nuôi: Một trong các ứng dụng nổi bật của tin sinh học là phát triển các phương pháp phân tích nhằm tìm ra các gen quý hiếm ở các loại vật nuôi, cây trồng. Việc này sẽ giúp đẩy nhanh quá trình tạo ra các giống vật nuôi cây trồng cho năng suất và hiệu quả kinh tế cao.

Tin Sinh học ở Việt Nam

Tin sinh học là một lĩnh vực mới nhưng không xa lạ. Trên thế giới đã có rất nhiều các nhà khoa học nghiên cứu và thành công trong lĩnh vực này. Bất chấp xu thế phát triển này của khoa học thế giới, các nhà Tin sinh học Việt Nam đã xác định được những hướng đi phù hợp và đạt được thành công bước đầu với một số công trình nghiên cứu mang tính ứng dụng cao⁴.

Việc đào tạo một đội ngũ chuyên gia về tin sinh học đương nhiên là điều quyết định cho sự thành công của sự phát triển tin sinh học. Đội ngũ này không những phải có trình độ tư duy toán học xuất sắc nhưng còn phải thông hiểu những vấn đề hiện nay của sinh học. Việc đào tạo kỹ năng nghiên cứu độc lập và khả năng cộng tác với các đồng nghiệp trên thế giới của các chuyên gia này sẽ là điều kiện thiết yếu trong quá trình phát triển của ngành tin sinh học Việt Nam.

Đội ngũ Tin sinh học Việt Nam bao gồm cả các nhà nghiên cứu tiếp cận từ hai nhánh tin học và sinh học:

· Nhánh Tin học: Nhóm của GS Hồ Tú Bảo, PGS. TS. Lê Sỹ Vinh (ĐH Công nghệ, ĐH Quốc gia Hà Nội), GS. TS Từ Minh Phương (ĐH Bưu chính viễn thông), TS Trần Đăng Hưng (ĐH Sư phạm, ĐH Quốc gia Hà Nội)... với thế mạnh làm chủ kỹ thuật tính toán, thống kê, khoa học máy tính, trí tuệ nhân tạo, khai thác dữ liệu (data mining)...

⁴ Nhận xét của GS.TS. Trương Nam Hải (Viện Công nghệ sinh học, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam).

· Nhánh sinh học: các nhóm của GS.TS Trương Nam Hải, TS Nguyễn Cường (Viện Công nghệ sinh học), PGS. TS. Lê Thị Lý (ĐH Quốc tế, ĐH Quốc gia TP.HCM), TS. Dương Quốc Chính (Viện Huyết học truyền máu TU), TS Trịnh Thanh Bình (trường Cao đẳng Thủy sản), TS. Khuất Hữu Trung (Viện Di truyền nông nghiệp)... vốn nắm rất chắc kiến thức về hệ gene học (genomics), hệ phiên mã (transcriptomics), hệ protein (proteomics)... Trong số này, nhóm ở Viện Công nghệ Sinh học là một trong những nhóm đầu tiên ở Việt Nam có sự kết hợp chặt chẽ giữa sinh học và tin học.

Tuy lực lượng chưa nhiều nhưng Tin sinh học Việt Nam đã chọn được hướng đi phù hợp để bắt nhịp với thế giới. Hiện nhóm của GS. Hồ Tú Bảo đang tập trung vào hướng nghiên cứu và ứng dụng Bệnh án điện tử, EMR - Electronic Medical Record) nhằm thiết lập bệnh án của người bệnh ở dạng điện tử dựa trên hệ thống thông tin bệnh viện (HIS - Hospital Information System). Cũng thiên về y sinh song nhóm của PGS. Lê Thị Lý đi sâu vào nghiên cứu và phát triển dược phẩm; TS. Dương Quốc Chính tìm đột biến đơn điểm SNP (Single Nucleotide Polymorphism) gây bệnh ung thư máu, SNP gây kháng thuốc. Sau những công bố về hệ gene người Việt, PGS. Lê Sỹ Vinh tiếp tục con đường này và tìm cách cộng tác với các bệnh viện để đưa kết quả nghiên cứu vào thực tế điều trị. Riêng nhóm của GS. Trương Nam Hải và TS. Nguyễn Cường nghiên cứu xây dựng bản đồ hệ gene vi tảo, lắp ráp và chú giải hệ phiên mã tôm sú, phân tích hệ gene lúa, phân tích hệ gene metagenomics, đều là những bài toán có nhiều ý nghĩa ứng dụng.

Trong quá trình nghiên cứu, các nhà khoa học của lĩnh vực Tin sinh học ở Việt Nam cũng gặp nhiều thuận lợi và không ít những khó khăn sau:

Thuận lợi:

· Có nhiều chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực Tin học, sinh học

· Vào cuối năm 2014, Tin sinh học được bổ sung vào danh mục 58 công nghệ cao được nhà nước ưu tiên phát triển.

Khó khăn:

· Sự quan tâm của nhà nước cho lĩnh vực này vẫn còn ở mức khiêm tốn nên trong quá trình nghiên cứu gặp phải nhiều khó khăn, nhất là thiếu thốn về cơ sở vật chất, đặc biệt là thiếu hệ thống máy chủ có hiệu năng cao (HPC - High Performance Computing) chạy được những phần mềm chuyên dụng.

· Tin sinh học Việt Nam còn quá ít nhiệm vụ, mặc dù tính ứng dụng từ các đề tài nghiên cứu trong lĩnh vực này rất lớn. Vì vậy, nhiều nhà nghiên cứu trẻ đã ra nước ngoài tìm đất “dụng võ” như Phan Quang Huy (Mỹ), Tạ Xuân Hưng (Phần Lan), Lê Sỹ Quang (Anh), Cao Xuân Hiếu (Đức), Thắng Phạm (New Zealand)..., dẫn đến tình trạng trong nước hiếm hoi những người có chuyên môn sâu đủ khả năng xây dựng nhiệm vụ nghiên cứu, tạo ra cái vòng luẩn quẩn của việc thiếu nhân lực và nhiệm vụ trong lĩnh vực Tin sinh học Việt Nam hiện nay.

· Các nhóm nghiên cứu Tin sinh học Việt Nam vẫn hoạt động đơn lẻ, chưa có nhiều liên kết và phối hợp với nhau trong nghiên cứu nên hạn chế khả năng giải quyết những bài toán sinh học lớn. Chính sự rời rạc của mạng lưới này cũng khiến nhiều nhà quản lý khoa học chưa đánh giá hết tiềm năng của tin sinh học Việt Nam. Với mong muốn thiết lập mạng lưới liên kết của Tin sinh học Việt Nam, TS Nguyễn Cường đã xây dựng trang web www.tinsinhhoc.org và trang facebook fanpage với gần 1.000 thành viên đăng ký theo dõi, trên đó phổ biến những kiến thức cơ bản của Tin sinh học, cập nhật kết quả nghiên cứu trong nước và thế giới cũng như luôn đón nhận các sinh viên chuyên ngành Tin học và Sinh học quan tâm tới lĩnh vực Tin sinh học.

Những khám phá mới của nghiên cứu Tin sinh học như một cuộc cách mạng đang xảy ra ở Việt Nam cũng như ở trên thế giới, có những tác động quan trọng đến sự phát triển của nền kinh tế và xã hội. Trong tương lai, ngành khoa học Tin sinh học của Việt Nam sẽ phát triển, chói sáng và sẽ có những thành tựu đỉnh cao nếu Việt Nam có những chính sách ưu tiên và nỗ lực đặc biệt đến sự phát triển công nghệ mới này. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS Lê Sỹ Vinh, *Giáo trình Nhập môn Tin sinh học, Trường Đại học Công nghệ, Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2013*
2. *Tin sinh học: Chưa khai thác hết tiềm năng*, <http://www.tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=111&News=8573&CategoryID=2>, cập nhật ngày 20-4-2015
3. *Diễn đàn sinh học Việt Nam* <http://www.sinhhocvietnam.com/forum/showthread.php?t=59>
4. *Tin sinh học - Wikipedia tiếng Việt*, https://vi.wikipedia.org/wiki/Tin_sinh_hoc
5. *Kho thông tin protein - Uniprot Knowledgebase* :// www.uniprot.org/uniprot/
6. *Ngân hàng Gen*: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/genbank/>

HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG LĨNH VỰC Y TẾ- KINH NGHIỆM TỪ MÔ HÌNH CỦA MỸ

TS. NGUYỄN ĐỨC HỮU*

Tóm tắt: Hoạt động của nhân viên công tác xã hội trong lĩnh vực y tế còn là điều tương đối mới mẻ ở Việt Nam. Hiện nay một số bệnh viện lớn khu vực phía Bắc như bệnh viện Bạch Mai, bệnh viện Việt Đức, bệnh viện Nhi Trung Ương... đã thí điểm áp dụng mô hình hoạt động của nghề công tác xã hội. Vậy thực chất nhân viên xã hội có vai trò như thế nào trong hệ thống chăm sóc y tế. Bài viết sau đây tóm lược vai trò và phương pháp làm việc của nhân viên công tác xã hội hoạt động trong các cơ sở chăm sóc sức khỏe tại Mỹ. Hoạt động của mô hình này có thể là bài học kinh nghiệm cho các cơ sở y tế ở Việt Nam tham khảo.

Từ đầu thế kỷ 20, công tác xã hội là một thành tố không thể thiếu trong hệ thống chăm sóc sức khỏe của Mỹ. Ngày nay, nhân viên xã hội có mặt trong các hầu hết các quy trình của hệ thống chăm sóc sức khỏe, bao gồm các lĩnh vực như: Y tế dự phòng, trị liệu và chăm sóc cấp tính, chăm sóc đặc biệt, phục hồi chức năng, chăm sóc sức khỏe tại nhà, chăm sóc dài hạn và phục vụ trong nhà dưỡng lão. Nhân viên xã hội chuyên nghiệp cung cấp dịch vụ cho các cá nhân và gia đình trong suốt thời gian sống, giải quyết đầy đủ các vấn đề về sức khỏe thể chất và tinh thần; các vấn đề môi trường có ảnh hưởng đến cuộc sống của mọi tầng lớp trong xã hội.

Đặc thù của công tác xã hội là cung cấp các dịch vụ cần thiết trong việc tiếp cận với hệ thống chăm sóc sức khỏe của người dân. Đây là hoạt động duy nhất đáp ứng nhu cầu của khách hàng mà không phải là các nhân viên y tế. Nhân viên xã hội tại Mỹ tập trung vào giải quyết các vấn đề bất bình đẳng trong chăm sóc sức khỏe của những nhóm người nghèo đói hay của cộng đồng người da màu. Các nhóm yếu thế do bất bình đẳng trong tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe như các hình thức bảo hiểm, phân biệt đối xử và các yếu tố xã hội khác. Các vấn đề xã hội này chỉ có thể được giải quyết bằng việc can thiệp của nhân viên xã hội, đáp ứng nhu cầu sức khỏe thể chất và tâm lý cho họ

1. Sự mở rộng hệ thống chăm sóc sức khỏe ở Mỹ

Hệ thống y tế Mỹ đang trong một kỷ nguyên thay đổi chưa từng có. Trong những năm gần đây, quốc gia này đã chứng kiến sự gia tăng liên tục của số người không có bảo hiểm y tế (khoảng 13% của dân số Mỹ, tương đương khoảng 42 triệu người không có bảo hiểm trong năm 2014 - US Census Bureau, 2015). Trong khi đó, sự gia tăng của chi phí đối với nhóm người có bảo hiểm, các bệnh nghề nghiệp liên quan đến sức khỏe, sự bùng nổ của số người hưởng bảo hiểm hưu trí và nhu cầu ngày càng tăng đối với hệ thống chăm sóc sức khỏe là những vấn đề đòi hỏi chính phủ phải hành động.

Luật chăm sóc sức khỏe với chi phí thấp ACA (2010) được thiết kế để giải quyết những vấn đề này. Mục tiêu của ACA là mở rộng tiếp cận với dịch vụ y tế với giá cả phải chăng. Khách hàng được bảo hiểm sức khỏe toàn diện, nâng cao thể trạng bệnh nhân, tăng hiệu quả trong chi phí và phân phối nguồn lực cho việc chăm sóc sức khỏe. ACA đầu tư mạnh vào mô hình cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện nhằm thúc đẩy sự hiệu quả của mạng lưới trị liệu và phục hồi, phối hợp chặt chẽ và hợp tác sâu hơn với các đơn vị cung cấp dịch vụ sức khỏe.

Mặc dù có vai trò quan trọng trong mạng lưới cung cấp dịch vụ y tế của Mỹ, nhân viên xã hội cũng đối mặt với những thách thức không nhỏ. Việc giảm sút các nguồn tài chính và việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe đối mặt với áp lực phải cắt giảm chi phí là những yếu tố làm suy giảm tính hiệu quả của dịch vụ này

Với sự nhấn mạnh vào chất lượng và sự hài lòng, cải thiện sức khỏe của người dân gắn với việc giảm chi phí, ACA đã tăng cường vai trò của công tác xã hội trong việc chăm sóc sức khỏe của mạng lưới y tế Hoa Kỳ. ACA thúc đẩy mô hình cung cấp dịch vụ chăm sóc, chẳng hạn như các cơ sở y tế lấy bệnh nhân làm trung tâm; các tổ chức được thiết kế để cải

* Trường Đại học Công đoàn

thiện sức khỏe cho cộng đồng... Thành công của các mô hình này đã tạo ra một nhu cầu sử dụng kỹ năng của nhân viên xã hội ở các cấp độ khác nhau.

2. Các thành tố trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe của hệ thống y tế Mỹ

Tại Hoa Kỳ, một nhân viên xã hội là một cá nhân sở hữu bằng đại học hoặc một bằng thạc sĩ thuộc công tác xã hội từ một trường học hay một chương trình được công nhận bởi Hội đồng về giáo dục. Mặc dù tất cả 50 tiểu bang đều có quyền cấp phép hoặc chứng nhận là nhân viên xã hội, nhưng cấp giấy phép và chứng nhận có khác nhau tùy theo luật của mỗi tiểu bang. Mỗi nhân viên xã hội cần có giấy phép hành nghề hoặc chứng nhận thích hợp tại nơi họ làm việc. Thuật ngữ “nhân viên xã hội” thường được sử dụng là người lao động làm việc trong các cơ sở cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Khách hàng

Khách hàng đề cập đến là “cá nhân, nhóm, gia đình, hoặc cộng đồng tìm kiếm hay được cung cấp với dịch vụ chuyên nghiệp” (Barker, 2013). Đối với mục đích của các tiêu chuẩn này, thuật ngữ “Khách hàng” dùng để chỉ một cá nhân.

Bối cảnh tâm lý

Một quan điểm tâm sinh lý công nhận tầm quan trọng của tất cả mọi người trong mọi hoàn cảnh khác nhau; cảm xúc hay trạng thái tâm lý; điều kiện kinh tế và văn hóa xã hội, tình trạng chính trị xã hội; và nhu cầu tinh thần cần được quan tâm.

Quản lý trường hợp

Quản lý trường hợp (hay quản lý hồ sơ) là một quá trình nhân viên xã hội hợp tác để lập kế hoạch, tìm kiếm, biện hộ, giám sát các dịch vụ và nguồn lực; đồng thời nhân viên xã hội hỗ trợ thay mặt cho một khách hàng trong việc tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc y tế.

Quản lý trường hợp cho phép một cơ sở y tế thông qua nhân viên xã hội có thể cung cấp các chương trình, các gói dịch vụ khác nhau đáp ứng nhu cầu của các nhóm thân chủ khác nhau. Quản lý trường hợp hạn chế các vấn đề phát sinh từ sự phân mảnh của các dịch vụ để phối hợp đầy đủ giữa các nhà cung cấp. Thuật ngữ “Chăm sóc phối hợp”, “quản lý chăm sóc,” và “chuyển hướng bệnh nhân” đôi khi được dùng thay thế cho cụm từ “quản lý hồ sơ” (Barker, 2013).

Thẩm quyền Văn hóa

Thẩm quyền về văn hóa là quá trình mà mạng lưới cung cấp dịch vụ y tế Hoa Kỳ trân trọng và đáp ứng hiệu quả cho người dân của tất cả các nền văn hóa, ngôn ngữ, chủng tộc, nguồn gốc dân tộc, tôn giáo và các yếu tố đa dạng khác. Nó bao gồm xu

hướng tình dục; giới tính và tình trạng gia đình. Khẳng định và đánh giá cao giá trị của mỗi cá nhân, gia đình và các cộng đồng. Hệ thống này bảo vệ và bảo tồn phẩm giá cho họ (NASW, 2007).

Khác biệt về sức khỏe

Sự chênh lệch về sức khỏe là sự khác biệt có thể phòng ngừa trong tỷ lệ mắc bệnh và tỷ lệ tử vong. Điều này có mối liên hệ chặt chẽ với điều kiện về kinh tế, xã hội và môi trường sống của họ. Vấn đề sức khỏe gắn với chủng tộc hoặc dân tộc; tôn giáo; tình trạng kinh tế xã hội; khuynh hướng tình dục; giới tính, tuổi tác; sức khỏe tâm thần; nhận thức, cảm giác, hoặc khuyết tật về thể chất; vị trí địa lý; hoặc các đặc điểm khác trong lịch sử liên quan đến phân biệt đối xử của tất cả các nhóm xã hội trong quá trình tiếp cận các dịch vụ chăm sóc y tế.

Các yếu tố xã hội

Các yếu tố xã hội của sức khỏe là yếu tố có ảnh hưởng, quyết định tình trạng sức khỏe của các cá nhân và nhóm xã hội khác nhau. Những yếu tố này bao gồm thu nhập, nhà ở, giáo dục, việc làm và hình thức tiếp cận dịch vụ y tế. Trong số các yếu tố này, tài chính, quyền lực và tài nguyên là những yếu tố xã hội có tính chất quyết định đến tình trạng sức khỏe của họ.

Luật chăm sóc và bảo vệ bệnh nhân với chi phí thấp (ACA, 2010)

ACA là một luật liên bang có tính hiệu lực trên diện rộng nhằm cải cách hệ thống chăm sóc y tế của Mỹ. Luật này hướng đến việc mở rộng đối tượng bảo hiểm y tế, nâng cao chất lượng chăm sóc, kết quả khám chữa bệnh; phân bổ và điều tiết nguồn lực từ hệ thống bảo hiểm để hướng đến việc giảm chi phí chăm sóc sức khỏe cho mọi thành phần xã hội.

Mô hình “người bệnh làm trung tâm” (PCMH)

Các cơ sở y tế lấy người bệnh làm trung tâm (PCMH) là một mô hình cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe có trách nhiệm, đáp ứng phần lớn nhu cầu chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần của người bệnh. Công việc này bao gồm điều trị phòng ngừa, điều trị cấp tính và chăm sóc cho các bệnh nhân mãn tính. Trong mô hình này, cá nhân khách hàng có mối quan hệ khăng khít với một tổ chức (nhà cung cấp) trong việc chỉ đạo, phối hợp điều trị bao gồm cả bác sĩ, dịch vụ chuyên khoa, bệnh viện, chăm sóc sức khỏe tại nhà, và các dịch vụ hỗ trợ cộng đồng.

3. Nguyên tắc hoạt động của nhân viên xã hội

Theo tiêu chuẩn của hiệp hội nhân viên xã hội (NASW). Để hoạt động công tác xã hội trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, nhân viên xã hội phải

thực hiện các nguyên tắc của nghề công tác xã hội, bao gồm:

Quyền tự quyết: Nhân viên xã hội tôn trọng và thúc đẩy quyền của khách hàng để họ tự quyết định lựa chọn gói chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ khách hàng thực hiện mục tiêu đó.

Thấm quyền văn hóa: Nhân viên xã hội xác định nhân phẩm và giá trị của tất cả mọi người. Xã hội công nhận điều trị và chăm sóc cho mọi người bệnh một cách tôn trọng và chu đáo. Nhân viên xã hội được đào tạo về kỹ năng trong thẩm quyền văn hóa để xã hội công nhận, khẳng định giá trị và nhân phẩm các thành phần xã hội ở mọi nền văn hóa khác nhau.

Công bằng xã hội: tại tất cả các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội, nhân viên xã hội thúc đẩy và ủng hộ cho việc thực hiện công bằng xã hội trong các lĩnh vực như kinh tế, chính trị, văn hóa và các giá trị khác phù hợp với nhu cầu của các nhóm khách hàng. Mặt khác, công tác xã hội phát huy giá trị việc cải thiện phúc lợi của cá nhân, gia đình và xã hội; nâng cao chất lượng của cơ sở cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong quá trình đáp ứng nhu cầu của cộng đồng.

Những kiến thức và kỹ năng của nhân viên xã hội là tiêu chuẩn cần thiết trong hệ thống dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, vai trò của nhân viên xã hội còn được thể hiện qua việc hỗ trợ và hoạch định chính sách cùng các chuyên gia y tế khác. Vai trò này đảm bảo tính chuyên nghiệp của hệ thống cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe theo hiệp hội nhân viên xã hội được quy định trong luật và đạo đức nghề công tác xã hội (NASW, 2008).

Nâng cao chất lượng dịch vụ công tác xã hội cung cấp cho khách hàng, vận động cho quyền được tham gia và tiếp cận với các quỹ phúc lợi là những nhiệm vụ trọng tâm của nhân viên xã hội. Luật chăm sóc người bệnh với chi phí thấp tại Hoa Kỳ còn khuyến khích sự tham gia của công tác xã hội trong phát triển kinh tế, giáo dục và hội nhập của mọi thành phần dân cư trong xã hội Mỹ. Mặt khác, hoạt động nghề nghiệp của nhân viên xã hội góp phần phát triển và hoàn thiện các chính sách tại địa phương. Đóng góp của nhân viên xã hội có vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo tính liên tục và hiệu quả của dịch vụ chăm sóc sức khỏe đến với người dân Mỹ.

Với quan điểm tiếp cận *con người trong môi trường xã hội*, cho rằng mỗi cá nhân chịu ảnh hưởng lẫn nhau, tác động qua lại trong cùng một hệ thống khép kín hay hệ thống mở. Thay vì tập trung vào bệnh lý, nhân viên xã hội làm việc trong lĩnh vực y tế sẽ gợi ra, hỗ trợ và xây dựng trên khả năng phục hồi

và tiềm năng phát triển vốn có trong mỗi cá nhân riêng biệt. Tính ưu việt của phương pháp công tác xã hội chính là thiết lập mối quan hệ trong quá trình trị liệu và phục hồi giữa nhân viên xã hội và khách hàng. Mối quan hệ này là không thể thiếu trong việc giúp khách hàng thỏa mãn nhu cầu và giúp giải quyết vấn đề của chính họ.

Ở Việt Nam, nghề CTXH có thể được coi là chính thức được công nhận từ năm 2010 sau khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 và CTXH trong ngành Y tế cũng có thể đã được hình thành ngay sau đó khi mà Bộ Y tế ban hành Đề án “Phát triển nghề công tác xã hội trong ngành Y tế giai đoạn 2011-2020”. Theo đề án, mục tiêu đến năm 2020, 80% tuyến bệnh viện Trung ương và 60% bệnh viện tỉnh triển khai hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp.

Thực tế cho thấy, công tác xã hội có vai trò rất quan trọng trong chăm sóc sức khỏe tại cộng đồng, bệnh viện, đặc biệt là trong chăm sóc tâm lý xã hội cho bệnh nhân khủng hoảng tâm thần, người nghiện ma túy, bệnh nhân HIV, người khuyết tật, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt,... CTXH trong bệnh viện gắn với các hoạt động hỗ trợ người bệnh, người nhà người bệnh và các nhân viên y tế trong bệnh viện nhằm giải quyết các vấn đề xã hội và tâm lý liên quan đến bệnh tật và quá trình khám chữa bệnh. Mục đích là hỗ trợ các nhóm đối tượng khắc phục những khó khăn về xã hội để đạt được hiệu quả chăm sóc sức khỏe tốt nhất. Nhân viên CTXH trong bệnh viện là cầu nối để giải quyết các mâu thuẫn giữa bệnh nhân và nhân viên y tế, giữa bệnh nhân và bệnh nhân, bệnh nhân và người nhà bệnh nhân.

Thời gian qua, một số mô hình và tổ chức hoạt động công tác xã hội trong bệnh viện tuyến Trung Ương và tại cộng đồng được hình thành như: phòng công tác xã hội, phòng chăm sóc sức khỏe khách hàng, tổ từ thiện xã hội, hay nhóm công tác xã hội hỗ trợ người có HIV, bệnh nhân tâm thần. Các mô hình này đã hỗ trợ thấy thuốc trong phân loại bệnh nhân, tư vấn, giới thiệu dịch vụ chuyển tiếp, góp phần giảm bớt khó khăn trong quá trình tiếp cận và sử dụng dịch vụ khám chữa bệnh. Tuy nhiên, hoạt động công tác xã hội trong ngành Y tế còn mang tính tự phát, dựa trên kinh nghiệm nên thiếu tính chuyên nghiệp, chưa đem lại hiệu quả cao.

Khẳng định tầm quan trọng và cần thiết của công tác xã hội đối với lĩnh vực đời sống xã hội nói chung và lĩnh vực y tế nói riêng. Hoạt động CTXH ở bệnh viện không chỉ có vai trò hỗ trợ bệnh nhân

(Xem tiếp trang 48)

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

ThS. HOÀNG THỊ VÂN ANH*

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến sự phát triển của đất nước và sự sống còn của các doanh nghiệp. Theo PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân trong giáo trình Quản trị nhân lực “Nguồn nhân lực của tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong một tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực” [7]. Từ đó, theo tác giả bài viết “Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là tất cả người lao động tham gia vào bất cứ hoạt động nào của doanh nghiệp, sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp”.

Quan điểm về chất lượng nguồn nhân lực hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau, tuy nhiên trong phạm vi bài viết này, chất lượng nguồn nhân lực được hiểu là sự kết tinh từ nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố về độ tuổi, về trình độ học vấn và chuyên môn nghề, kỹ năng làm việc, cơ cấu giới tính, cơ cấu theo trình độ đào tạo, nguồn cung, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần làm việc tập thể.

1. Tổng quan về khu công nghiệp Hà Nội

Hà Nội được Chính phủ phê duyệt thành lập 33 khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất, khu công nghệ cao, trong đó 18 KCN đã qui hoạch với diện tích đất 3.500 ha [5]. Đến cuối năm 2013, có 08 KCN đã đi vào hoạt động với tổng diện tích hơn 1.200 ha. Theo báo cáo của Ban quản lý KCN Hà Nội, tổng số lao động làm việc trong các KCN trên địa bàn thành phố Hà Nội là 136.375 (trong đó lao động là người nước ngoài chiếm 1,20%). Về trình độ, lao động phổ thông chiếm khoảng 65%. Hằng năm, các khu công nghiệp đóng góp hơn 40% kim ngạch xuất khẩu, 20% GDP của thành phố [1].

Các KCN Hà Nội đã thu hút 545 dự án, trong đó 295 dự án FDI từ 20 quốc gia và vùng lãnh thổ với số vốn đăng ký đạt 4,68 tỷ USD; 250 dự án đăng ký đầu tư trong nước, vốn đăng ký đạt 10.800 tỷ đồng [1]. Các dự án đầu tư nước ngoài vào các KCN đến từ nhiều nước trong khu vực và vùng lãnh thổ như:

Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, Thái Lan. Trong đó, các doanh nghiệp Nhật Bản chiếm tới 60% vốn đăng ký. Các dự án đăng ký đầu tư mới hầu hết có quy mô nhỏ và vừa, bình quân 2,75 triệu USD/dự án. Tiến độ giải ngân các dự án FDI cũng đạt kết quả khá cao, đạt khoảng 62% - 70% vốn đăng ký [1]. Ngành thu hút đầu tư chủ yếu thuộc các lĩnh vực: Công nghiệp điện tử chiếm khoảng 35% vốn đăng ký, cơ khí 10%, chế tạo khuôn mẫu và các ngành công nghiệp phụ trợ.

Trong những năm tới, các ngành nghề ưu tiên thu hút đầu tư là các ngành công nghiệp phụ trợ thuộc các lĩnh vực điện tử, công nghệ thông tin, cơ khí chế tạo khuôn mẫu ... Các ngành nghề công nghệ cao, vật liệu mới, công nghệ sinh học, y tế, dược phẩm ít gây ô nhiễm môi trường nhằm phát huy hiệu quả sử dụng đất, sử dụng nguồn lực lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn cao được đào tạo từ các trường cao đẳng, đại học của Thủ đô.

Tuy vậy, quá trình phát triển các khu công nghiệp diễn ra cùng với sự mở rộng không ngừng về số lượng các doanh nghiệp, khiến cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tăng nhanh. Nhưng khả năng đáp ứng về nhu cầu chất lượng nhân lực cho các doanh nghiệp còn có nhiều hạn chế, nguyên nhân chính là người lao động trong các KCN hầu hết xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn nên cần có thời gian để đào tạo, tự đào tạo và thích nghi. Để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững các KCN, chúng ta cần tập trung phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp ở các KCN Hà Nội.

2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Hà Nội

2.1. Thực trạng về quy mô nguồn nhân lực

Hiện nay, thành phố Hà Nội có 8 KCN đi vào hoạt động ổn định và đã thu hút 136.375 người, trong đó lao động Việt Nam là 135.034 người, lao động là người nước ngoài là 1.341 người [1].

* Viện Công nhân và Công đoàn

Theo số liệu điều tra khảo sát của Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội năm 2014, đề án: “Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phục vụ các doanh nghiệp khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội giai đoạn từ năm 2015 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030”:

- *Về độ tuổi:* Có tới 79% số người lao động trong các KCN Hà Nội có độ tuổi từ dưới 18 đến 40, độ tuổi của người lao động trong các KCN phần lớn đều còn rất trẻ; Dưới 18 tuổi chiếm 1,3%; từ 18 đến 30 tuổi chiếm 50,1%; từ 31 đến 40 tuổi 27,3%; từ 41 đến 50 tuổi là 11,8%, trên 51 tuổi chiếm 4,3%.

Trong số lao động đang làm việc tại các KCN, lao động ngành điện tử chiếm tới 65%, tiếp sau đó là lao động ngành cơ khí chiếm 25%, ngành xây dựng chiếm 8% và chỉ có 2% lao động dành cho các ngành khác.

- *Theo vị trí công việc:* Trong tổng số lao động, lao động gián tiếp chiếm khoảng 26%, lao động trực tiếp chiếm 74%.

2.2. Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực

Từ số liệu điều tra khảo sát của Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội năm 2014 [2]:

- *Về trình độ học vấn và chuyên môn nghề:* Phần lớn người lao động trong các KCN Hà Nội có trình độ văn hóa là THPT và THCS (chiếm trên 85%). Mặc dù vậy, so với mặt bằng “dân trí” chung của Hà Nội thì trình độ học vấn của công nhân, lao động trong các KCN còn thấp. Trình độ học vấn thấp ảnh hưởng nhất định đến năng suất và chất lượng lao động của KCN.

Trong các nhóm doanh nghiệp, lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài có tỷ lệ công nhân kỹ thuật chiếm cao nhất, nhóm doanh nghiệp tư nhân có số lượng thợ bậc 1 - 3 cao nhất, riêng nhóm doanh nghiệp nhà nước có số người tốt nghiệp đại học cao nhất. Về trình độ chuyên môn tay nghề, số người là công nhân kỹ thuật các bậc chiếm 54,5%.

- *Về kỹ năng làm việc:* Tỷ lệ lao động có thâm niên nghề nghiệp dưới 1 năm là 9%, còn lại phần đa người lao động có thâm niên công tác từ 1 năm trở nên và chiếm tới 90% lực lượng lao động trong các KCN, trong đó cao nhất vẫn là nhóm lao động có thâm niên từ 1 đến 3 năm chiếm 38%, tiếp sau đó là nhóm lao động có thâm niên từ 6 đến 10 năm chiếm 23%, còn lại là những nhóm có thâm niên khác.

2.3. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực

- *Cơ cấu nhân lực theo giới tính:* Trong các KCN Hà Nội, lao động nữ chiếm 61,54%. Tuy nhiên, trên thực tế, tùy vào đặc điểm của từng khu công nghiệp hoặc tùy vào đặc điểm ngành nghề mà số nam, nữ có sự chênh nhau về số lượng, ví dụ như Khu công

nghiệp Thăng Long và khu công nghiệp Phú Mỹ là có tỷ lệ lao động nữ nhiều hơn hẳn số lao động nam. Khu công nghiệp Bắc Thăng Long số lượng lao động nam chiếm 21,5%, trong khi đó số lao động nữ chiếm 78,5% (hơn gấp 3 lần số lao động nam). Tương tự ở KCN Phú Nghĩa số lao động nữ chiếm 80,7%... [2].

- *Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo:* Theo số liệu báo cáo của các doanh nghiệp trong các KCN Hà Nội, cơ cấu lao động của các KCN phân theo trình độ đào tạo như sau: lao động có trình độ Cao đẳng, Đại học (bao gồm cả Cao đẳng nghề) chiếm 13,5%, trung cấp nghề chiếm 9,78% còn lại là lao động phổ thông và lao động khác [1].

- *Cơ cấu lao động theo nguồn cung:* Trong KCN Hà Nội, nhiều doanh nghiệp đã sử dụng lao động là người địa phương, như KCN Nội Bài, KCN Phú nghĩa, KCN Quang Minh... Tuy nhiên cũng có những KCN sử dụng nhiều lao động ngoại tỉnh như KCN Bắc và Nam Thăng Long [4].

Theo chức danh việc làm, ở một số KCN cho thấy, lao động quản lý còn chiếm tỷ lệ khá cao, khoảng 26%. Ngoài ra, trong số lao động nước ngoài, ngoài một bộ phận quản lý, có những người cũng trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất. Tuy nhiên, giữa các KCN việc sử dụng lao động theo vị trí công việc có khác nhau, cụ thể như sau:

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo vị trí công việc tại các khu công nghiệp Hà Nội

Đơn vị: %

Khu công nghiệp	Năm	Tổng số LĐ (%)	Số LĐ trực tiếp (%)	Số LĐ gián tiếp (%)	Số LĐ là người nước ngoài (%)
Nội Bài	2013	100	49.2	49.7	1.1
	2014	100	51.4	47.5	1.1
Thạch Thất	2013	100	66.8	32.1	1.1
	2014	100	66.8	32.1	1.1
Thăng Long	2013	100	79.6	19.8	0.6
	2014	100	79.6	19.8	0.6
Sài Đồng	2013	100	76.0	23.7	0.3
	2014	100	76.0	23.7	0.3
Quang Minh	2013	100	79.6	19.6	0.8
	2014	100	79.6	19.8	0.6
Phú Nghĩa	2013	100	82.0	16.2	1.8
	2014	100	82.0	16.2	1.8
Đại Từ	2013	100	58.8	40.8	0.4
	2014	100	58.7	40.9	0.4
Tổng số	2013	100	73.7	25.5	0.8
	2014	100	73.3	25.9	0.8

Nguồn: Tính toán trên cơ sở số liệu của Ban Quản lý các KCN&CX Hà Nội năm 2013-2014

2.4. Thực trạng về ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần làm việc tập thể

Hiện nay phần lớn công nhân lao động đều chưa ý thức được tầm quan trọng của việc tạo cho mình tác phong làm việc chuyên nghiệp. Thiếu tác phong lao động công nghiệp là một yếu điểm lớn nhất của công nhân lao động trong các KCN Hà Nội. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này đó là: trình độ học vấn thấp, xuất thân từ nông nghiệp, chưa được đào tạo chính quy về cách thức làm việc tập trung tại nhà máy, quen với lối sống và cách thức làm việc tự do, chưa định hình về tác phong công nghiệp. Cùng với đó là trình độ nhận thức, kỹ năng nghề nghiệp còn thấp, ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành giờ giấc làm việc chưa cao, thiếu nghiêm túc.

Một số thói quen không tốt mà công nhân lao động thường hay mắc phải trong quá trình làm việc: Làm việc không có kế hoạch và mục tiêu rõ ràng; Thường đi trễ, về sớm; Hay đùa giỡn, hút thuốc, nghe điện thoại, làm việc riêng, ăn vặt trong giờ làm việc; Thiếu tính kỷ luật, xem nhẹ những quy định tại nơi làm việc; Thiếu trung thực, che giấu những khuyết điểm của mình và người khác; Luôn nghĩ đến cái lợi cá nhân, trước mắt; Thiếu tính năng động, sáng tạo trong công việc; Có tư tưởng “Đứng núi này trông núi nọ” nên làm việc cầm chừng, tránh sai sót là đủ hoặc làm nhanh, làm ẩu cho xong việc; Thiếu ý thức, ý chí tự học để nâng cao trình độ, nhận thức cho chính mình. Hạn chế được những thói quen không tốt này sẽ giúp công nhân có việc làm ổn định, thu nhập cao, có nhiều cơ hội thăng tiến, tạo được niềm tin đối với chủ doanh nghiệp [8].

3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Hà Nội

Thứ nhất, giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức

Để có được nguồn nhân lực chất lượng trước hết Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội phải chủ động, phối hợp với các cấp, các ngành, các đoàn thể, địa phương đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức đối với việc đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo để có được, “đầu vào” có chất lượng và ổn định; Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục đối với người lao động; chú trọng các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của người lao động trong các KCN.

Thứ hai, quy hoạch phát triển các KCN gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực, tạo sự hợp lý giữa cung - cầu lao động

Để đáp ứng nhân lực cho các doanh nghiệp Hà Nội nói chung và nhân lực cho các KCN nói riêng, cần nhanh chóng hoàn thành quy hoạch tổng thể các cơ sở đào tạo, nhất là mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, gắn liền với các khu công nghiệp, khu chế xuất. Việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, dạy nghề tạo điều kiện để công tác đào tạo, dạy nghề phát triển tập trung, bảo đảm cung ứng công nhân kỹ thuật lành nghề tại chỗ cho các doanh nghiệp; từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu công nhân kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng, miền.

Thứ ba, giải pháp về cơ chế, chính sách

Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nhân lực, việc làm, giáo dục, đào tạo, chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ; chính sách trọng dụng chuyên gia, kỹ sư, nhà thiết kế, phát minh, gọi chung là nhân tài, chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc; chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm; chính sách cho các cơ sở đào tạo, cơ quan khoa học. Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, có chế độ ưu đãi cho người học. Đổi mới cách xây dựng nền giáo dục, đào tạo phục vụ nhu cầu xã hội, đào tạo đến đâu sử dụng đến đó.

Thứ tư, giải pháp đào tạo nguồn lao động cho các khu công nghiệp

Xây dựng trường đào tạo nghề mới ở các huyện có KCN nhưng chưa có trường dạy nghề, cụm các trường trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Triển khai thực hiện đề án quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề trên địa bàn đã được Thành phố phê duyệt; Đẩy mạnh hơn nữa công tác xã hội hoá đào tạo nghề, huy động sự tham gia của mọi thành phần kinh tế trong đào tạo nghề; Cần định hướng cho các trường mở rộng thêm các ngành nghề mới; mở rộng hình thức đào tạo nghề; Khuyến khích nhân rộng mô hình doanh nghiệp thành lập trung tâm đào tạo tại chỗ, nhận sinh viên về đào tạo và thực tập.

Thứ năm, giải pháp về nâng cao chất lượng người lao động trong các khu công nghiệp

Tổ chức tốt công tác mạng lưới dịch vụ cung ứng lao động, giao dịch, tìm hiểu và giới thiệu việc làm. Thành phố xây dựng ngân hàng dữ liệu về cung và cầu sức lao động và cung cấp những thông tin cần thiết, kịp thời cho các quận, huyện, xã, phường và nhân dân về vấn đề này; Người lao động chủ động tiếp thu và trau dồi kiến thức một cách có hiệu quả, có chất lượng và nhận thức rõ ràng chỉ có tay nghề cao, kỷ luật lao động tốt thì mới có việc làm ổn định, thu nhập cao, đời sống được nâng lên; Doanh nghiệp có chiến lược, lộ trình bổ sung, thay thế nguồn lao

động với những tiêu chí cụ thể, chủ động đề xuất, phối hợp kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực với Thành phố, cơ sở đào tạo; thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp và đào tạo ở nhà trường.

Thứ sáu, giải pháp từ phía doanh nghiệp

Các doanh nghiệp khi tuyển dụng cần công khai, minh bạch các tiêu chí tuyển dụng cũng như quyền lợi, chế độ NLĐ được hưởng. Chấp hành và tuân thủ đúng pháp luật lao động Việt Nam. Tuyển chọn NLĐ của doanh nghiệp phải xuất phát từ yêu cầu công việc, từ mục tiêu sản xuất kinh doanh gắn liền với các kế hoạch về lao động. Mặt khác, doanh nghiệp tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nghề cho người lao động tại doanh nghiệp trên cơ sở phân tích mục tiêu, kế hoạch, chiến lược của doanh nghiệp. Phân tích năng suất, chất lượng thực hiện công việc, tỷ lệ lao động ra và vào doanh nghiệp, kỷ luật lao động... Mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp cho biết định hướng phát triển của doanh nghiệp. Từ đó tiến hành các chương trình đào tạo phù hợp. Cải thiện môi trường làm việc cho người lao động và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Chủ doanh nghiệp bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng,

ấm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Chủ doanh nghiệp tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ trước khi tuyển dụng lao động, và phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của NLĐ. □

Tài liệu tham khảo:

1. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội, Báo cáo tổng kết công tác năm 2013.
2. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội (2014), đề án: “Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phục vụ các doanh nghiệp khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội giai đoạn từ năm 2015 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030”.
3. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội (2012), “Một số giải pháp chủ yếu cải thiện chất lượng và đời sống người lao động tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn Hà Nội”.
4. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội, Tổng hợp số liệu lao động từ năm 2013 - 2014.
5. Chính phủ (2006), Quy hoạch phát triển các khu công nghiệp ở Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020, Hà Nội.
6. Phạm Thành Nghị, Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nxb Khoa học xã hội, 2006.
7. PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân (2007), Giáo trình Quản trị nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
8. Diễn đàn xây dựng tác phong công nghiệp tại Bình Phước, ngày 27 tháng 5 năm 2014.

QUYỀN LỢI BẢO ĐẢM, PHÚC LỢI TỐT HƠN...

(Tiếp theo trang 16)

công đoàn cơ sở cần trao đổi, tuyên truyền, giải thích cho người sử dụng lao động hiểu về tác động của chế độ phúc lợi tới năng suất, chất lượng, hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Để phân tích một cách thuyết phục đối với người sử dụng lao động, công đoàn cần đưa ra những số liệu, những dẫn chứng chứng minh cho người sử dụng lao động thấy một cách thuyết phục về tác động của các chế độ phúc lợi đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong thực tế, đã có khá nhiều kinh nghiệm cho thấy khi doanh nghiệp có nhiều chế độ phúc lợi, nhiều đãi ngộ với NLĐ thì việc thu hút lao động chất lượng cao dễ hơn và khi doanh nghiệp có lực lượng lao động tay nghề cao, phù hợp với trình độ công nghệ thì năng suất lao động và chất lượng sản phẩm cũng tốt hơn.

Một điểm quan trọng, cán bộ công đoàn cần chú ý là chế độ phúc lợi đối với NLĐ chỉ có thể có được bằng con đường thương lượng, đàm phán và đối thoại, chế độ phúc lợi không được quy định trong Luật, nghị định hay các văn bản pháp quy của nhà nước, vì thế người sử dụng lao động không có nghĩa

vụ buộc phải thực hiện. Do đó, để có phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho người lao động, Công đoàn cần chủ động đề xuất với người sử dụng lao động bổ sung chế độ phúc lợi mới, (chế độ phúc lợi mà doanh nghiệp chưa áp dụng) hoặc nâng cao chế độ phúc lợi hiện hành ở doanh nghiệp cho người lao động. Cũng cần thấy một thực tế là người sử dụng lao động rất ít khi chủ động đề xuất đưa ra chế độ phúc lợi mới hoặc tăng chế độ phúc lợi tốt hơn cho người lao động. Chính vì thế, công đoàn cần chủ động đề xuất và thương lượng, thuyết phục người sử dụng lao động.

Để có thêm hoặc nâng cao được chế độ phúc lợi cho người lao động là việc rất khó khăn, vì tăng thêm phúc lợi cho NLĐ, đều tác động tới lợi nhuận của doanh nghiệp, lợi nhuận của chủ sở hữu vì vậy công đoàn cần kiên trì, khéo léo sử dụng tốt các hình thức, phương pháp thương lượng, thuyết phục để người sử dụng lao động hiểu được.

Một điều cần chú ý, khi công đoàn đã thương lượng được chế độ phúc lợi tốt hơn cho NLĐ, cần được đưa vào Thỏa ước Lao động tập thể, vì khi phúc lợi đã được thể hiện trong thỏa ước thì khi đó, sẽ trở thành quyền của NLĐ được hưởng phúc lợi đó, và nếu NSDLĐ không thực hiện thì Công đoàn có quyền đại diện cho NLĐ yêu cầu NSDLĐ phải thực hiện. □

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY

ThS. LÊ THỊ KIM TUYẾT*

Tóm tắt

Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam khi nền kinh tế ngày càng hội nhập. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam hiện nay là thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dệt may trở thành vấn đề hết sức quan trọng đối với các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam. Bài viết tập trung vào nghiên cứu thực trạng, các điểm hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực dệt may hiện nay. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may để góp phần phát triển bền vững ngành dệt may của Việt Nam.

Từ khóa: nguồn nhân lực, dệt may, năng suất.

Abstract

Quality of human resources is the key factor for the survival and development of Vietnam's textile and garment enterprises when the economy increasingly integrated. However, quality of human resources of the textile and garment enterprises in Vietnam at present is low compared with other countries in the region and the world. Therefore, improving the quality of human resources become crucial issue for the textile and garment enterprises in Vietnam. This paper focuses on the current situation, the limitations of current garment's quality of human resources. Since then, the authors propose some solutions to improve the quality of human resources of the textile and garment enterprises to contribute to sustainable development of Vietnam's textile and garment industry.

Key words: human resources, textile and garment, productivity.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, Việt Nam ngày càng hội nhập sâu, rộng hơn vào nền kinh tế thế giới, tích cực chuẩn bị những điều kiện cần thiết để đón nhận những cơ hội và vượt qua thách thức do hội nhập mang lại. Sau khi trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), Việt Nam tiếp tục đẩy mạnh đàm phán, ký kết hàng loạt Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTA)... cũng như việc Việt Nam tham gia Cộng đồng kinh tế ASEAN mang lại cho các doanh nghiệp Việt Nam nói chung, doanh nghiệp dệt may nói riêng nhiều cơ hội phát triển, mở rộng thị trường tiêu thụ nhưng cũng đồng thời phải đối mặt với cạnh tranh ngày càng gay gắt. Ngành dệt may Việt Nam được đánh giá là một trong những ngành kinh tế quan trọng của đất nước, năm 2015 với 27,3 tỷ USD kim ngạch xuất khẩu, dệt may Việt Nam tiếp tục duy trì tỷ lệ đóng góp gần 15% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu cả nước, sử dụng trên 2,5 triệu lao động công nghiệp, tạo 1/5 số việc làm mới hàng năm trên cả nước.[4] Các chuyên gia kinh tế nhận định, ngành dệt may sẽ đạt tốc độ tăng trưởng nhanh, đóng góp nhiều hơn cho ngân sách

nhà nước nhờ tham gia các FTA và Cộng đồng Kinh tế ASEAN.

Đi cùng với các cơ hội phát triển là những thách thức to lớn đối với ngành dệt may trong nước. Ngành dệt may Việt Nam cũng đang đối mặt với không ít thách thức, đặc biệt là vấn đề nguồn nhân lực và năng suất để tăng sức cạnh tranh và phát triển bền vững. Theo thống kê của tổ chức lao động quốc tế ILO thì năng suất lao động bình quân chung tại Việt Nam rất thấp nếu so với các nước trong khu vực, chỉ bằng 30% của Malaysia, 40% của Thái Lan.[3] Một trong những nguyên nhân chủ yếu của năng suất lao động thấp là do trình độ của đội ngũ lao động ngành dệt may của Việt Nam còn thấp, tỷ lệ chưa được đào tạo còn rất cao. Chính vì vậy, để đảm bảo sự phát triển bền vững ngành dệt may Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng thì nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong bối cảnh toàn cầu hóa, sự chuyển dịch sản xuất dệt may từ các nước công nghiệp phát triển đến các nước đang phát triển.

* Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm

Nguồn nhân lực: là tất cả các cá nhân tham gia vào bất cứ hoạt động nào của tổ chức, doanh nghiệp, nhằm đạt được những thành quả của tổ chức, doanh nghiệp đó để ra. Bất cứ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó.[5]

Chất lượng nguồn nhân lực: là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động [8].

2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực [8]:

Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông không chỉ về lĩnh vực tự nhiên mà còn bao gồm cả lĩnh vực xã hội. Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các quan hệ tỷ lệ:

- Số lượng và tỷ lệ biết chữ
- Số lượng và tỷ lệ người học các cấp học tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, cao đẳng, đại học, trên đại học,...

Chỉ tiêu trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Đó cũng là trình độ được đào tạo ở các trường chuyên nghiệp, chính quy. Các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật như:

- Số lượng lao động được đào tạo và chưa qua đào tạo
- Cơ cấu lao động được đào tạo:
 - Cấp đào tạo
 - Công nhân kỹ thuật và cán bộ chuyên môn
 - Trình độ đào tạo (cơ cấu bậc thợ...)

Ngoài ra, còn có thể xem xét chất lượng nguồn nhân lực thông qua chỉ tiêu biểu hiện năng lực phẩm chất của người lao động.

Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực

Sức khỏe của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người. Để phản ánh điều đó có nhiều chỉ tiêu biểu hiện như: Tiêu chuẩn đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng... Bên cạnh đó việc đánh giá trạng thái sức khỏe còn thể hiện thông qua các chỉ tiêu: tỷ lệ sinh, chết, biến động tự nhiên, tuổi thọ trung bình, cơ cấu giới tính...

3. Thực trạng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

3.1. Số lượng

Với sự có mặt của các FTA, ngành dệt may của Việt Nam sẽ tăng mạnh quy mô xuất khẩu, từ đó tạo thêm việc làm và có nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực để tận dụng cơ hội phát triển này. Dệt may đứng trước cơ hội đạt tốc độ tăng trưởng nhanh, đóng góp nhiều hơn cho ngân sách nhà nước và nền kinh tế. Số liệu thống kê cho thấy, cứ 1 tỷ USD xuất khẩu dệt may tăng thêm sẽ tạo ra 80.000 việc làm trực tiếp. Để đáp ứng mục tiêu phát triển, dự kiến ngành dệt may cần khoảng 3 triệu lao động vào năm 2020. Như vậy, bình quân mỗi năm ngành dệt may cần thêm khoảng 100.000 lao động, chưa kể phải bổ sung số lao động đến tuổi nghỉ hưu và rời bỏ ngành [9]. Tuy nhiên, các công ty dệt may đang đứng trước tình trạng thiếu lao động kỹ thuật đã qua đào tạo. Chỉ tính riêng lĩnh vực sợi, dệt và nhuộm, nhu cầu hàng năm cần khoảng 300 - 400 kỹ sư, nhưng các trường đại học chỉ cung cấp được khoảng 30 kỹ sư mỗi năm, bằng 10% nhu cầu thực tế trong thời gian qua [9]. Đối với toàn chuỗi cung ứng thì nhân lực của ngành dệt may thiếu toàn diện, gần như các cơ sở đào tạo chưa thể đáp ứng đủ nhu cầu của toàn ngành. Chính vì vậy, các doanh nghiệp dệt may đang bị động trong vấn đề nhân lực phát triển và phải tự đào tạo nhân lực tại cơ sở, theo mô hình người đi trước dạy người mới vào, hoặc mời các giảng viên của các trường kỹ thuật về giảng dạy ngắn hạn.

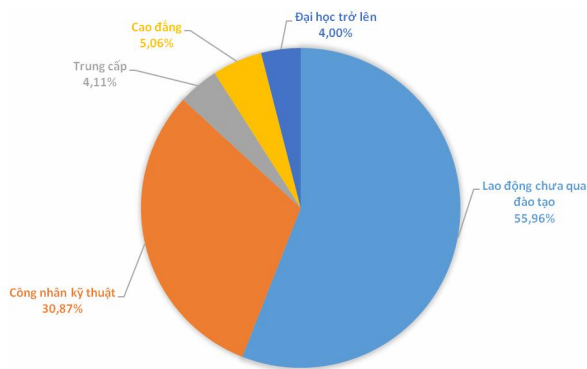
Cùng với đó, phần lớn các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam được đặt tại miền Nam (62%), còn lại nằm ở miền Bắc (30%), miền Trung và Tây Nguyên (8%) mà các lao động ngành dệt may chủ yếu đến từ miền Bắc và Trung vào gây ra tình trạng dịch chuyển lao động giữa các khu vực. Chính sự dịch chuyển lao động tự phát này càng làm trầm trọng thêm sự thiếu hụt nhân lực ngành dệt may của Việt Nam.

3.2. Chất lượng

Đặc thù ngành dệt may nên lao động có đến gần 80% là lao động nữ, trình độ văn hoá của người lao động chủ yếu là đã tốt nghiệp bậc phổ thông tiểu học, phổ thông cơ sở. Lao động trực tiếp của ngành đa số tuổi đời còn rất trẻ, tỷ lệ chưa có gia đình cao sẽ là lợi thế cho việc đào tạo và nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên, hiện nay công nhân làm việc trong các doanh nghiệp dệt may có thời gian làm việc dài, thường xuyên phải tăng ca, tăng giờ, phải làm việc muộn đến khuya và phải ngồi một chỗ trong thời gian dài, không còn thời gian và sức lực để mở

rộng quan hệ xã hội và bồi dưỡng chuyên môn.

Lao động trong các công ty dệt may hiện nay chủ yếu tự học, tự đào tạo theo phương thức kèm cặp trong các nhà máy xí nghiệp là chính. Chỉ có khoảng 15% lao động trong ngành dệt may có trình độ từ trung cấp trở lên và tình trạng thiếu hụt lao động mà đặc biệt lao động đã qua đào tạo luôn diễn ra. Đáng chú ý, chỉ tính riêng thành phố Hồ Chí Minh, lượng lao động chưa qua đào tạo lên trên 50% nhu cầu tuyển dụng nhân lực dệt may năm 2013-2014. Việc số lượng lớn lao động chưa qua đào tạo khiến cho các doanh nghiệp dệt may phải mất thêm chi phí và thời gian đào tạo trước khi sử dụng, thực tế này đã trở thành rào cản lớn cho doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh. Hơn nữa, nhân lực thiết kế thời trang được đào tạo tại Việt Nam hầu hết chỉ có khả năng kinh doanh ở quy mô nhỏ bằng cách tự mở 1-2 cửa hàng thời trang cho riêng mình, chưa đủ khả năng thiết kế và triển khai sản xuất để thương mại hóa với quy mô toàn ngành.



Hình 1: Tỷ trọng Nhu cầu tuyển dụng nhân lực ngành dệt may theo trình độ thành phố Hồ Chí Minh năm 2013-2014

Nguồn: Trung tâm Dự báo NCNL và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

3.3. Những hạn chế

Từ thực trạng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dệt may của các doanh nghiệp Việt Nam có thể rút ra các tồn tại như sau:

- Thiếu hụt nguồn nhân lực đã qua đào tạo để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh và phát triển.
- Tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực tự phát giữa các khu vực gây ra hiện tượng thừa thiếu cục bộ.
- Nguồn nhân lực ngành dệt hiện nay chưa qua đào tạo chiếm trên 50% vì vậy doanh nghiệp phải mất rất nhiều thời gian và chi phí cho công tác đào tạo.

· Lao động cấp quản lý tồn tại nhiều hạn chế như thiếu chuyên nghiệp, thiếu kỹ năng làm việc.

· Nhân lực có trình độ từ trung cấp trở lên chỉ có khoảng 15% lao động trong ngành dệt may, vì vậy tình trạng thiếu hụt lao động, mà đặc biệt lao động có chuyên môn cao luôn diễn ra.

· Sức khỏe người lao động không đảm bảo do thời gian làm việc dài, thường xuyên phải tăng ca, tăng giờ, phải làm việc muộn đến khuya và phải ngồi một chỗ trong thời gian dài.

Nguồn nhân lực đang trở thành rào cản lớn nhất cho ngành dệt may khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại và hội nhập kinh tế thế giới. Ngành dệt may muốn nâng cao năng suất lao động, giá trị gia tăng, tận dụng các cơ hội mà các hiệp định thương mại và toàn cầu hóa đem lại thì cần phải phát triển được một nguồn nhân lực mạnh cả về số lượng cũng như chất lượng.

4. Đề xuất một số giải pháp nâng cao năng suất và chất lượng lao động tại các doanh nghiệp dệt may

4.1. Đối với nhà nước

Các bộ ban ngành nhà nước cần phối hợp tổ chức tốt hoạt động hướng nghiệp cho giới trẻ trong lựa chọn nghề nghiệp tạo ra sự cân đối nguồn nhân lực giữa các ngành, đặc biệt là ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may. Chính phủ cung cấp thông tin đầy đủ và các điều kiện yêu cầu và cơ hội nghề nghiệp ngành dệt may nhằm tư vấn hướng nghiệp giúp cho học sinh - sinh viên - người lao động có điều kiện xác định và lựa chọn nghề nghiệp. Từ những thông tin và định hướng nghề nghiệp của nhà nước, cùng với cơ sở đánh giá năng lực bản thân và nắm được định hướng phát triển kinh tế xã hội cũng như nhu cầu nhân lực của ngành dệt may địa phương, đất nước người lao động sẽ đưa ra quyết định của mình. Khi làm tốt công tác tuyên truyền và hướng nghiệp, giới trẻ sẽ là nguồn lao động bổ xung rất lớn và quan trọng cho sự phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may Việt Nam trong tương lai.

Nhà nước cần xây dựng một hệ thống thông tin Quản lý thị trường lao động (cung - cầu) toàn ngành dệt may. Hệ thống này bao gồm các thông tin về nguồn nhân lực hiện tại các doanh nghiệp dệt may về đào tạo và việc làm trong cả nước. Đồng thời, hệ thống thông tin cập nhật sự di chuyển, biến động lao động ngành may. Từ những thông tin này cơ quan quản lý nhà nước có thể đưa ra các quyết định điều chỉnh nhằm đảm bảo lực lượng lao động cho các doanh nghiệp dệt may. Từ hệ thống thông tin, các doanh nghiệp có thể chủ động trong công tác

nhân sự của doanh nghiệp để đảm bảo sản xuất kinh doanh. Còn đối với người lao động thì có thêm nguồn thông tin để chủ động tìm kiếm công việc phù hợp và các cơ hội nghề nghiệp mới trong ngành. Hệ thống cũng giúp tăng cường khả năng dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động của Quốc gia và các tỉnh, thành phố có khoa học, có hệ thống tổ chức và phối hợp giữa cơ quan quản lý đào tạo - việc làm với các đơn vị dịch vụ việc làm, cơ sở đào tạo nghề, các doanh nghiệp theo hệ thống tiêu chuẩn và định kỳ thường xuyên.

Nhà nước hoàn thiện chính sách tiền lương, trả lương xứng đáng với trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lao động chất lượng cao, phù hợp với giá cả sức lao động. Khi nguồn thu nhập là ổn định và phù hợp ngành dệt may mới có thể thu hút được lực lượng lao động có chất lượng và có trình độ chuyên môn cao. Đồng thời, với mức lương phù hợp đảm bảo cuộc sống cũng sẽ giúp cho các lao động trong ngành yên tâm lao động, góp phần kích thích nâng cao năng suất của doanh nghiệp.

Nhà nước thiết lập cơ chế liên kết giữa các doanh nghiệp dệt may với hệ thống giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực của các trường Đại học, Cao đẳng, Trung Cấp và Dạy nghề. Khi đó, công tác đào tạo nguồn nhân lực cần phải gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của các doanh nghiệp dệt may. Nhà trường và các doanh nghiệp cần hỗ trợ chặt chẽ với nhau trong việc định hướng đào tạo, tìm hiểu nhu cầu, đảm bảo chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tế công việc tại doanh nghiệp đang cần và nhu cầu trong tương lai.

4.2. Đối với doanh nghiệp

Tăng cường đội ngũ thiết kế, nghiên cứu và phát triển: Một đội ngũ thiết kế, nghiên cứu và phát triển (R&D) mạnh trong các doanh nghiệp mang lại rất nhiều lợi ích. R&D có thể được thực hiện như là giai đoạn chuẩn bị cho việc sản xuất số lượng lớn. Bộ phận này thực hiện sản xuất mẫu và tập trung vào các hoạt động quan trọng, lập kế hoạch yêu cầu các thiết bị đặc biệt, đưa ra tư vấn cho những thay đổi. Bộ phận lên kế hoạch cho các yêu cầu về kỹ năng của công nhân giúp cho quá trình sản xuất không có bất kỳ hiện tượng dừng hoặc ngắt quãng. Điều này cũng làm giảm những ngắt quãng trong sản xuất vì lý do không cần thiết, không gây ra giảm năng suất dây chuyền.

Đào tạo người giám sát dây chuyền: giám sát dây chuyền là người quản lý tại các phân xưởng. Vì vậy, mỗi người giám sát phải được đào tạo các kỹ năng quản lý cơ bản và kỹ năng giao tiếp. Những

công việc chính của giám sát là cung cấp hướng dẫn, trao đổi thông tin nên đào tạo kỹ năng giao tiếp là cần thiết cho người giám sát. Ngoài ra, người giám sát phải hiểu cơ bản về kỹ thuật công nghiệp như thông báo hoạt động, ma trận kỹ năng, bố trí khu làm việc, tạo động lực, nghiên cứu năng suất và lý thuyết cân bằng chuyền... Nếu được đào tạo, các giám sát có thể giúp các kỹ sư hay công nhân thêm hiểu rõ hơn về việc phải làm để cải thiện hiệu suất dây chuyền. Việc đào tạo sẽ mang lại những thay đổi trong việc quản lý và kiểm soát các dây chuyền và sẽ nâng cao năng suất lao động.

Đào tạo cho công nhân: Công nhân là nguồn lực chính trong sản xuất và là nguồn tài nguyên quý giá nhất của doanh nghiệp dệt may. Vì vậy, doanh nghiệp phải tìm cách phát triển kỹ năng làm việc của công nhân mà vị trí yêu cầu. Sản lượng của một công nhân phụ thuộc vào mức độ kỹ năng của người công nhân đó cho công việc. Một công nhân có tay nghề thấp sẽ tiêu thụ tài nguyên cao hơn (thời gian) và cung cấp sản lượng ít hơn. Các doanh nghiệp sẽ gặp phải các vấn đề liên quan đến chất lượng với các công nhân có tay nghề thấp và chưa qua đào tạo. Khi mức độ kỹ năng của công nhân tăng lên thông qua đào tạo làm cho sản lượng của dây chuyền sẽ được cải thiện. Thực hiện đào tạo không nhất thiết phải tốn kém thời gian và tiền bạc. Các doanh nghiệp khi tiến hành đào tạo cần đưa ra tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể mà được thực hiện bởi các công nhân.

Thiết lập mục tiêu cho từng công nhân: Thay vì lập mục tiêu như nhau cho tất cả các công nhân làm việc trong một dây chuyền, doanh nghiệp cần thiết lập mục tiêu cho từng cá nhân theo mức độ kỹ năng vận hành và khả năng. Đặt mục tiêu trong phạm vi năng lực cho mỗi công nhân để họ sẽ cố gắng để đạt được mục tiêu của mình. Điều này sẽ giúp nâng cao hiệu quả cá nhân của công nhân. Sử dụng thủ thuật để tăng mục tiêu từng bước theo thời gian sẽ giúp công nhân ngày càng nâng cao trình độ và thành thực trong công việc. Doanh nghiệp cần quan tâm đến các công nhân có thành tích thấp, dưới mục tiêu để ra. Những công nhân này có thể cần được đào tạo lại các kỹ năng cần thiết.

Tạo động lực cho công nhân: Tinh thần của công nhân là một phần quan trọng trong việc cải thiện năng suất. Nếu công nhân được thúc đẩy, công nhân sẽ nỗ lực vào công việc và học tập nâng cao tay nghề. Động lực lao động nói chung phụ thuộc vào các yếu tố khác nhau như văn hóa nơi làm việc, chính sách nhân sự, thưởng cho nỗ lực hoặc đạt được mục

tiêu. Trong ngành dệt may động lực cho sản xuất chủ yếu đối với công nhân thông qua tiền lương và thưởng. Tạo động lực cho công nhân có thể được cải thiện bằng cách chia một tỷ lệ phần trăm nhất định từ lợi nhuận của doanh nghiệp cho nỗ lực của công nhân, góp phần giữ và thu hút thêm lao động có tay nghề.

Nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động: các doanh nghiệp cần bố trí thời gian tăng ca làm việc với nghỉ ngơi hợp lý giúp người lao động đảm bảo sức khỏe. Hàng năm có những đợt nghỉ phép giúp người lao động có những khoảng thời gian đủ dài được về nhà, giải tỏa tinh thần để sau đó họ có thể làm việc tốt hơn nữa. Tăng cường áp dụng bộ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội SA 8000, các bộ tiêu chuẩn quản lý về bộ tiêu chuẩn về nghề nghiệp, sức khỏe và sự an toàn OHSAS 18000... tại doanh nghiệp sẽ giúp cho đảm bảo sức khỏe và sự an toàn cho người lao động, đảm bảo thù lao lao động như pháp luật yêu cầu. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp thân thiện và cởi mở để các nhân viên luôn có cảm giác thoải mái và an toàn tại nơi làm việc, yêu quý đồng nghiệp, hợp tác với đồng nghiệp.

5. Kết luận

Chất lượng nguồn nhân lực ngành dệt may là yếu tố hết sức quan trọng cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam trong thời kỳ ngày càng hội nhập toàn cầu hóa hiện nay. Mặc dù, trong thời gian qua, chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam có nhiều nâng cao đáng kể, tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển về số lượng và chất lượng của ngành dệt may, cũng như chưa theo kịp năng suất lao động tại các nước trong khu vực và trên thế giới. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành dệt may trở thành nhu cầu bức thiết cho hiện nay của Việt Nam. Từ phân tích thực trạng nhân lực của các doanh nghiệp dệt may, bài viết đưa ra một số kiến nghị giải pháp tác động tới công tác hướng nghiệp, đào tạo, quản lý nhằm nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may, từ đó góp phần nâng cao năng suất doanh nghiệp dệt may nói riêng, ngành dệt may nói chung trong nền kinh tế ngày càng toàn cầu hóa và cạnh tranh gay gắt của Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cẩm Hà. (2015). Giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng đến sự phát triển bền vững của dệt may Việt Nam. <http://www.vinatex.com>.
2. Hulten C. R. (2000). Total factor productivity: a short

biography. *NBER Working Paper No. 7471*. NBER: Cambridge, MA.

3. ILO, ADB. (2014). Báo cáo về năng suất lao động của ASEAN.
4. Lê Tiến Trường. (2016). Phát huy vai trò của ngành dệt may trong điều kiện hội nhập quốc tế. <http://kinhtetrunguoc.vn>
5. Nguyễn Ngọc Quân và cộng sự. (2007). Giáo trình quản trị nhân lực. Hà Nội: Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Trần Anh Tuấn. (2015). Tham luận thực trạng và dự báo nguồn nhân lực của ngành dệt may khu vực phía Nam. <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/>
7. Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM. (2015). *Số liệu điều tra khảo sát 2013-2014*.
8. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu. (2003). *Giáo trình Kinh tế lao động*. trường Đại học Kinh tế Quốc dân, nhà xuất bản lao động - xã hội.
9. Hiệp hội bông vải sợi Việt Nam. (2016). **NGÀNH DỆT MAY: ĐẦU TƯ CHO LỰC LƯỢNG SẢN XUẤT MỚI**. <http://www.vcosa.org.vn/>

TĂNG CƯỜNG SỰ QUẢN LÝ THAM GIA...

(Tiếp theo trang 30)

chiều cạnh của đời sống xã hội, vừa thể hiện mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Thị Vân Anh (2010), "Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo", Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và giới, (2), tr.19-21.
2. Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh (chủ biên) (2008), Bình đẳng giới ở Việt Nam, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Anne Marie Goetz (2007), Ai có trách nhiệm trả lời phụ nữ? giới và trách nhiệm giải trình, *Vụ Bình đẳng giới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*.
4. Arlene Eisen, *Women and revolution in Vietnam* (London: Zed Books, 1984), 242 and Richter, "Exploring Theories of Female Leadership in South and South-east Asia", tr.524-40.
5. Astrid S. Tuminez(2012), Vươn tới đỉnh cao - Báo cáo về lãnh đạo nữ ở châu Á, tr.12,14,52. *Đại học Quốc gia Singapore, tháng 4-2012*
6. Ban Bí thư Trung ương Đảng (1994), Chỉ thị số 37-CT/TW về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới, Hà Nội.
7. Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số vấn đề về công tác nhân sự tại đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, Chỉ thị số36-CT/TW.
8. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ, 2004;
9. Báo cáo Chính phủ số 63/BC-CP về bình đẳng giới, (2009)và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011).

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CHI CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH BÌNH ĐỊNH TRONG THỜI KỶ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

✍ ĐOÀN QUANG KHANH

1. Hội nhập Quốc tế, thời cơ và thách thức

Việt Nam gia nhập tổ chức thương mại lớn nhất toàn cầu WTO vào tháng 01/2007, đánh dấu sự hội nhập toàn diện của Việt Nam vào kinh tế thế giới. Với việc gia nhập WTO, Việt Nam đã tiến hành nhiều cải cách chính sách kinh tế, thương mại, đầu tư đồng bộ, theo hướng tự do hóa, thị trường đa thành phần, góp phần quan trọng cho việc xây dựng một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, nhiều lợi ích mà hội nhập quốc tế về: Mở rộng thị trường để thúc đẩy thương mại và các quan hệ kinh tế quốc tế khác, từ đó thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Tạo động lực thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, từ đó nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, của các sản phẩm và doanh nghiệp; đồng thời, làm tăng khả năng thu hút đầu tư vào nền kinh tế. Tạo cơ hội để các cá nhân được thụ hưởng các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ đa dạng về chủng loại, mẫu mã và chất lượng với giá cạnh tranh; được tiếp cận và giao lưu nhiều hơn với thế giới bên ngoài, từ đó có cơ hội phát triển và tìm kiếm việc làm cả ở trong lẫn ngoài nước. Giúp nâng cao trình độ của nguồn nhân lực và nền khoa học công nghệ quốc gia, nhờ hợp tác giáo dục - đào tạo và nghiên cứu khoa học với các nước và tiếp thu công nghệ mới thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài và chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến...

Tuy nhiên, hội nhập không chỉ đưa lại những lợi ích mà trái lại, nó cũng đặt ra nhiều bất lợi và thách thức, trong đó đặc biệt là: Làm gia tăng cạnh tranh gay gắt khiến nhiều doanh nghiệp và ngành kinh tế gặp khó khăn, thậm chí là phá sản, từ đó gây nhiều hậu quả về mặt kinh tế - xã hội. Làm tăng sự phụ thuộc của nền kinh tế quốc gia vào thị trường bên ngoài và nguồn hàng hóa bất hợp pháp từ bên ngoài tìm mọi cách tuồn vào thị

trường Việt Nam làm ảnh hưởng hoạt động kinh doanh sản xuất trong nước, bất ổn thị trường hàng hóa trong nước. Do vậy, nền kinh tế dễ bị tổn thương trước những biến động của thị trường quốc tế. Không phân phối công bằng lợi ích và rủi ro cho các nước và các nhóm khác nhau trong xã hội, có nguy cơ làm tăng khoảng cách giàu - nghèo. Có thể đặt trước nguy cơ gia tăng của tình trạng khủng bố quốc tế, buôn lậu, tội phạm xuyên quốc gia, dịch bệnh, nhập cư bất hợp pháp... Như vậy, hội nhập đồng thời đưa lại cả lợi ích lẫn bất lợi cho nền kinh tế, xã hội cho đất nước... Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định cho mọi sự phát triển. Do vậy, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một nhu cầu không thể thiếu được đối với bất cứ một doanh nghiệp, một ngành hay một tổ chức kinh tế xã hội nào. Trong điều kiện cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đang phát triển với tốc độ cao thì đào tạo nguồn nhân lực càng trở thành nhu cầu cấp thiết. Do vậy cần tăng cường chất lượng nguồn nhân lực trong mọi lĩnh vực hội nhập kinh tế quốc tế, đồng thời nâng cao năng lực quản lý, điều hành.

2. Thực trạng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường (QLTT) Bình Định trong giai đoạn từ 2011 đến 2016.

Bảng 1: Cơ cấu nguồn nhân lực của Cục QLTT từ năm 2011 đến năm 2016

Chỉ tiêu	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)
Tổng lao động	84	100%	84	100%	83	100%	83	100%	86	100%	88	100%
Theo trình độ chuyên môn												
- Trên đại học (Thạc sỹ)		0.00%		0.00%	3	3.61%	3	3.61%	3	3.49%	4	4.55%
- Đại học	59	70.24%	59	70.24%	73	87.95%	73	87.95%	76	88.37%	74	84.09%
- Cao đẳng	5	5.95%	5	5.95%	3	3.61%	3	3.61%	3	3.49%	2	2.27%
- Trung cấp	20	23.81%	20	23.81%	4	4.82%	4	4.82%	4	4.65%	8	9.09%

(Trích nguồn từ Phòng Tổ chức - Hành chính Cục QLTT Bình Định)

* Cục Quản lý thị trường tỉnh Bình Định

Bảng 2: Tốc độ phát triển nhân lực của Cục QLTT từ năm 2011 đến năm 2016

Chỉ tiêu	Tốc độ phát triển hàng năm					Bình quân (%)
	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015	
Tổng lao động	0.00%	-1.19%	0.00%	3.61%	2.33%	0.95%
Theo trình độ chuyên môn						0.00%
- Trên đại học (Thạc sỹ)			0.00%	0.00%	33.33%	6.67%
- Đại học	0.00%	23.73%	0.00%	4.11%	-2.63%	5.04%
- Cao đẳng	0.00%	-40.00%	0.00%	0.00%	-33.33%	-14.67%
- Trung cấp	0.00%	-80.00%	0.00%	0.00%	100.00%	4.00%

(Trích nguồn từ Phòng Tổ chức - Hành chính Cục QLTT Bình Định)

Kết quả nghiên cứu tại các bảng cho thấy tổng số lao động trong đơn vị năm 2011 là 84 người đến năm 2016 là 88 tăng bình quân trong 5 năm là 0,95% chủ yếu là tăng số lao động có trình độ cao. Về trình độ cán bộ có trình độ cao trong 05 năm tăng bình quân thạc sĩ tăng 6,67%, đại học tăng 5,04 %.

Thực trạng nguồn nhân lực Cục QLTT tỉnh Bình Định đã rất chú trọng đến việc đào tạo phát triển nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ trong nhiều năm qua, song không đáp ứng về số lượng và chất lượng để đáp ứng với nhiệm vụ hiện nay. Với nguồn nhân lực của Cục QLTT Bình Định chỉ có 84 người nhưng phải quản lý địa bàn có trên 22.888 doanh nghiệp và hộ kinh doanh (*bình quân 1 công chức quản lý thị trường phụ trách trên 286 cơ sở sản xuất kinh doanh*) trên địa bàn 9 huyện, 1 thị xã và 1 thành phố (*gồm 16 phường và 4 xã đảo*), trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa đáp ứng với nhiệm vụ chống các loại tội phạm, hành vi vi phạm hành chính về sản xuất, buôn bán hàng nhập lậu, hàng giả, hàng cấm và gian lận trong hoạt động thương mại...

Với thực trạng Đội ngũ cán bộ công chức của Cục QLTT Bình Định nói riêng và lượng QLTT cả nước nói chung theo hệ thống tổ chức từ Nghị định của Chính phủ số 95/CP ngày 4 tháng 12 năm 1993 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Thương mại và số 35/CP ngày 25 tháng 4 năm 1994 về tổ chức lại công tác chỉ đạo Quản lý thị trường, chống đầu cơ buôn lậu; Nghị định 10/CP ngày 23/01/1995 của Chính phủ về tổ chức, nhiệm vụ và quyền hạn của Quản lý thị trường; Nghị định 27/2008/NĐ-CP ngày 13/3/2008 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 10/CP ngày 23 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ về tổ chức, nhiệm vụ và quyền hạn của Quản lý thị

trường, là chưa đáp ứng được yêu cầu về nhiệm vụ trong giai đoạn đất nước phát triển, hội nhập sâu kinh tế quốc tế.

Nhà nước ta nhiều năm qua đã quan tâm nhiều hơn về lực lượng QLTT là công cụ của Nhà nước trong việc giữ thị trường nội địa ổn định, cạnh tranh thương mại lành mạnh theo hành lang pháp luật trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Thường xuyên chống các hành vi vi phạm về gian lận thương mại, buôn bán, sản xuất hàng giả, hàng cấm, hàng nhập lậu... đảm bảo hoạt động sản xuất, kinh doanh chân chính cho doanh nhân. Với tầm quan trọng đó, Nhà nước đã nâng vị trí pháp lý của lực lượng QLTT lên tầm cao mới với nhiệm vụ quyền hạn đủ đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình kinh tế đất nước phát triển như hiện nay, theo Pháp lệnh số 11/2016/UBTVQH13 ngày 08/3/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về Quản lý thị trường, có hiệu lực ngày 01/9/2016; Pháp lệnh này quy định vị trí, chức năng, tổ chức; hoạt động kiểm tra, thanh tra chuyên ngành của lực lượng Quản lý thị trường; cơ chế phối hợp và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan; bảo đảm hoạt động, chế độ, chính sách đối với lực lượng Quản lý thị trường. Với chức năng nhiệm vụ mới theo Pháp lệnh Quản lý thị trường, theo đó Cục QLTT các tỉnh, thành phố sắp đến có cơ cấu tổ chức nâng lên là Cục QLTT (*Cục quản lý thị trường ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Tổng cục Quản lý thị trường ở trung ương*) theo hướng tập trung, hiện đại;

Để hoàn thiện bộ máy, nguồn nhân lực Cục QLTT tỉnh Bình Định cả về số lượng cùng chất lượng có trình độ nghiệp vụ chuyên môn cao, đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đất nước hội nhập Quốc tế, Cục QLTT tỉnh Bình Định có một số giải pháp.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường Bình Định trong thời kỳ hội nhập Quốc tế

3.1. Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một hoạt động không thể tách rời của bất kỳ một đơn vị nào, được điều khiển trong một thời gian nhất định theo những quy hoạch đã được xác định và nhằm đem lại sự thay đổi về chất cho người lao động. Hoạt động này được xác định đào tạo, giáo dục và phát triển liên quan đến công việc, cá nhân từng con người và của cả đơn vị.

- Xây dựng chiến lược đào tạo cho từng giai đoạn cụ thể có thể là 5 năm, 10 năm hoặc đến một thời gian nhất định như năm 2020 hoặc 2025 cũng có

thể là đào tạo là quá trình học tập của người lao động làm cho họ có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.

- Xây dựng chiến lược đào tạo cho từng đối tượng cụ thể, cho từng Đội QLTT, phòng, Đội QLTT chuyên môn hoặc cho từng vị trí công tác. đó là quá trình của người lao động và đơn vị sử dụng lao động học tập để chuẩn bị cho con người tương lai, có thể con người chuyển tới công việc mới trong thời gian thích hợp.

- Xây dựng một chiến lược đào tạo và phát triển mang tính chiều sâu nhằm giúp cho đơn vị có thể phát triển nhằm mở ra cho người lao động những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng tương lai của lực lượng QLTT.

Sự kết hợp các chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của QLTT Bình Định nêu trên là sự cần thiết cho sự thành công của QLTT Bình Định và sự khai thác tiềm năng có hiệu quả đối với người lao động. Vì vậy, phát triển và đào tạo nguồn nhân lực không nên quan niệm chỉ có đào tạo, giáo dục và phát triển đã được thực hiện bên trong tổ chức mà còn bao gồm hàng loạt các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được thực hiện từ bên ngoài.

Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được xây dựng trên cơ sở đánh giá, phân tích thực trạng nguồn nhân lực, xuất phát từ yêu cầu phát triển, hội nhập khu vực và quốc tế, quy mô hoạt động của ngành và của các đối tượng kinh doanh, tốc độ phát triển từng thời kỳ để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được mọi nhiệm vụ, tạo nên kết quả cao trong hoạt động kiểm tra, kiểm soát thị trường và xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực thương mại và các lĩnh vực khác có liên quan.

Mục tiêu của chiến lược:

Một là, nguồn nhân lực của ngành QLTT phải luôn được coi là yếu tố giữ vai trò quyết định trong cả quá trình phát triển, mỗi con người là một lợi thế cạnh tranh. Trong giai đoạn tới, nguồn nhân lực phải được tăng cường, chuyển biến tích cực mang tính chất bước ngoặt cả về lượng và chất, tạo nền tảng vững chắc cho nhiều năm sau.

Hai là, đảm bảo đủ số lượng cán bộ phù hợp với tốc độ tăng trưởng, quy mô và dân số của một tỉnh rộng và đông dân cư, mô hình tổ chức trên cơ sở yêu cầu tăng hiệu suất và hiệu quả trong công tác hoạt động kiểm tra, kiểm soát.

Ba là, đảm bảo nguồn nhân lực của Chi cục QLTT là nguồn nhân lực chất lượng cao cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng hội nhập nhanh, sức bật tốt.

Bốn là, đội ngũ lao động phải có cơ cấu hợp lý trên các mặt, tạo điều kiện sử dụng lao động có hiệu quả: cơ cấu về chuyên môn, nghiệp vụ; về trình độ đào tạo; về công việc; cơ cấu về giới tính và độ tuổi...

Năm là, nâng cao năng lực quản trị điều hành, chú trọng công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm:

- Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công tác.

- Khai thác triệt để mọi khả năng, tiềm năng của người lao động, phát huy tâm huyết của người lao động, tinh thần gắn bó lâu dài với ngành QLTT.

Nội dung chiến lược:

- Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cho từng nghiệp vụ và vị trí công tác để từ những tiêu chuẩn này đơn vị có hướng đào tạo cho phù hợp và người lao động cũng có thể tự phấn đấu hoặc có thể tự túc trong việc đào tạo nhưng không bị lệch hướng trong sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị, như: Cán bộ trực tiếp kiểm tra, kiểm soát thị trường phải nắm vững về chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức mới về pháp luật, cán bộ văn phòng phải thông thạo tin học...

- Xây dựng và thực hiện các định mức, chỉ tiêu, kế hoạch cho từng bộ phận cụ thể (đối với cấp Trưởng, Phó phòng, Đội trưởng, Phó đội trưởng QLTT phải có trình độ chuyên môn từ đại học, trình độ quản lý nhà nước và trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên...)

- Tuyển chọn và đào tạo thường xuyên các kiến thức pháp luật mới đặc biệt là các kiến thức pháp luật Thương mại và các pháp luật liên quan đến lực lượng QLTT để phổ biến cho toàn thể cán bộ, công chức trong lực lượng QLTT cách nắm bắt nhanh nhất.

- Đào tạo đội ngũ cán bộ nghiệp vụ thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ QLTT để có kỹ năng thành thạo, tốt nhất trong tác nghiệp kiểm tra, kiểm soát thị trường.

- Đối với các cấp lãnh đạo thực hiện đào tạo công nghệ quản lý phù hợp đặc biệt chú trọng đào tạo quản trị chiến lược cho lãnh đạo cấp cao.

- Trên cơ sở đó xây dựng và thực hiện các cơ chế chính sách đãi ngộ thoả đáng cho người lao động khuyến khích và có chính sách hỗ trợ kịp thời đối với cán bộ được cử đi đào tạo hoặc tự túc đi học bổ túc thêm kiến thức.

Định hướng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

Để thực hiện được những mục tiêu trên, Cục QLTT Bình Định phải tập trung nhân - tài - trí - lực toàn lực lượng cho phát triển nguồn nhân lực, tạo nền tảng cho sự nghiệp phát triển bền vững, lâu dài. Thực hiện đồng bộ các chính sách, chế độ để nâng cao chất lượng cán bộ, khai thác tiềm năng

và phát huy tinh thần đổi mới sâu sắc và toàn diện, tâm huyết gắn bó xây dựng ngành. Phấn đấu trong 5 đến 10 năm tới xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, được đào tạo cơ bản và cập nhật kiến thức mới theo xu thế phát triển, hội nhập quốc tế. Số cán bộ có trình độ đại học trở lên đúng chuyên ngành phấn đấu đạt từ 90 - 95%, trong đó tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học chiếm 15% trên tổng số cán bộ, đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ tin học, nghiệp vụ QLTT theo đúng yêu cầu của chuẩn hoá cán bộ chuyên môn nghiệp vụ. Tập trung đào tạo và yêu cầu tự đào tạo để đảm bảo năng lực thực tế của mỗi cán bộ, tiếp cận và tiến tới làm chủ được kiến thức, kỹ năng và công nghệ trong thời kỳ mới. Mỗi cán bộ của đơn vị phải chuyên sâu, giỏi không chỉ một lĩnh vực mà hiểu được nhiều lĩnh vực liên quan khác.

3.2. Đổi mới nội dung các chương trình phát triển NNL:

Đây là vấn đề cốt lõi của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, là nhân tố quyết định chất lượng cán bộ. đổi mới nội dung chương trình đào tạo nguồn nhân lực cần quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, chỉ đào tạo những kiến thức thực sự cần thiết, chỉ cử cán bộ đi học chuyên môn phù hợp với ngành. Tránh tình trạng cán bộ được cử đi học tràn lan không cần thiết gây lãng phí về tiền bạc và thời gian cho người đi học mà không mang lại hiệu quả cho đơn vị; hạn chế về việc cán bộ theo học các lớp quản lý nhà nước, lý luận chính trị... mà không đảm bảo tính hiệu quả và thiết thực.

Nội dung, chương trình đào tạo nguồn nhân lực phải kết hợp việc nâng cao kiến thức nghiệp vụ với việc nâng cao tổ chức và kỹ năng thực hành cho cán bộ được cử hoặc tham gia các khóa đào tạo... Trang bị kiến thức vừa rộng, vừa sâu, kết hợp kiến thức cơ bản và kiến thức chuyên ngành... Tóm lại là phải đào tạo toàn diện cán bộ được đào tạo phải có kiến thức rộng nhưng với chuyên môn mình đang hoạt động phải sâu. Tăng cường đào tạo nghiệp vụ, mở thêm nhiều khóa đào tạo sâu về nghiệp vụ QLTT, nghiệp vụ kế toán cho các đơn vị trực thuộc, các lớp tin học và vi tính văn phòng...

Để thực hiện được yêu cầu đó, Cục QLTT Bình Định cần tập trung mọi nỗ lực của mình và mỗi cá nhân cho việc nâng cao chất lượng cán bộ thông qua việc xây dựng và ban hành một chương trình, nội dung đào tạo chuẩn mực mang tính bắt buộc và được thực hiện với một phương pháp, hình thức phù hợp cho đến từng đối tượng cụ thể (*kế hoạch, chương trình đào tạo cụ thể đối với cán bộ là lãnh đạo, Kiểm soát viên QLTT*).

Chất lượng cán bộ được tạo nên bởi nhiều nhân tố về số lượng cán bộ, cơ cấu cán bộ, cấu trúc bộ máy, cơ chế tổ chức, điều hành, phương thức quản lý và lãnh đạo,... Chất lượng của đội ngũ cán bộ được cấu thành từ chất lượng của mỗi người cán bộ. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ phải dựa vào các tiêu thức, chuẩn mực về phẩm chất và năng lực cán bộ để có kế hoạch đào tạo cụ thể và phù hợp. Cán bộ dù ở bất cứ cương vị nào, cấp nào yếu tố chính trị phải được đặt lên hàng đầu, tổ chức đạo đức là cái gốc và trình độ kiến thức, năng lực là nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý. Chất lượng của mỗi cán bộ cũng như cả đội ngũ cán bộ được cấu thành, được quyết định và biểu hiện ở ba mặt cơ bản đó.

Bên cạnh đó, cần xây dựng ban hành cơ chế quản lý và những chính sách khuyến khích cũng như bắt buộc đối với các Phòng, Đội QLTT trực thuộc Cục QLTT Bình Định cũng như mỗi cá nhân trong việc tổ chức học tập và tự học tập theo yêu cầu nâng cao chất lượng đối với từng đối tượng, từng chức danh cụ thể. Mỗi chức danh cán bộ trước khi giao việc, một trong những yêu cầu cần được xem xét, đó là đã được đào tạo theo một chương trình cụ thể theo tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ.

3.3. Xác định rõ đối tượng để có hướng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho phù hợp với yêu cầu thực tế, hoàn thiện bộ máy quản lý.

Đào tạo chuyên môn để từ đó từng bước nâng cao trình độ hiểu biết và tác nghiệp cho người lao động. đào tạo chuyên môn có một tầm quan trọng đặc biệt, bởi vì:

Sự phát triển không ngừng của yếu tố công nghệ - kỹ thuật trong ngành nghề đòi hỏi người lao động phải có sự hiểu biết và khả năng phản ứng nhanh, tác nghiệp tương ứng.

Trong quá trình thực hành nghề nghiệp, Kiểm soát viên sẽ tích lũy được các thói quen, kinh nghiệm và nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp theo đó ngày càng chuyên sâu hơn, nhưng quá trình tự đào tạo này diễn ra rất chậm và thiếu tính hệ thống.

* Các đối tượng cần đào tạo:

- Người lao động mới được tuyển dụng vào hoặc mới được luân chuyển từ các bộ phận khác nhau: là những người vừa tốt nghiệp đại học chưa từng kinh qua công việc hoặc công việc hoàn toàn mới đối với họ nên nếu không đào tạo lại họ không thể hình dung ra công việc họ cần làm. Chính vì thế nếu không đào tạo những người này khó có thể mà hoàn thành tốt được nhiệm vụ hoàn toàn mới.

- Người lao động đã và đang thực hiện công việc, nhưng chưa đáp ứng theo yêu cầu của công việc do

trình độ chuyên môn yếu, trình độ hiểu biết thấp (*một số cán bộ từ bộ đội chuyển ngành sang có trình độ trung cấp*) cần cử đi đào tạo để cho họ được nâng cao trình độ theo kịp với xu thế của thời đại, bởi khi kiểm tra kiểm soát các chủ Doanh nghiệp thường có trình độ cao mà cán bộ kiểm tra chỉ có trình độ trung cấp thì không thể đấu tranh được với các hành vi sai phạm của Doanh nghiệp, Công ty...

3.4. Thường xuyên đánh giá kết quả đào tạo và bồi dưỡng.

Thường xuyên đánh giá kết quả đào tạo và bồi dưỡng, mục đích là để xem xét lại mục tiêu đào tạo đã đạt được ở mức độ nào, và mặt khác rút kinh nghiệm cho những kế hoạch, chương trình đào tạo kế tiếp.

- Có thể đánh giá kết quả đào tạo qua những vấn đề sau đây:

- Phản ứng thái độ của người được cử đi đào tạo; người đào tạo có thích nội dung đào tạo hay không, họ có cho rằng chương trình là có giá trị bổ ích thiết thực đối với họ trong công tác hay không.

- Sự thu thập kiến thức, kỹ năng tác nghiệp: họ có nắm vững những gì mà chương trình đào tạo đem lại hay không.

- Kết quả: họ có làm việc tốt hơn so với trước và so với người chưa được đào tạo hay không.

Việc đánh giá cần được tiến hành theo từng khoá, từng lớp học, từng năm và coi đây là công tác bắt buộc, thường xuyên liên tục để có thể bổ sung, điều chỉnh kịp thời cho các khoá sau.

Phòng tổ chức - Hành chính sẽ lập các biểu mẫu và triển khai trong hoặc sau khoá học, sau đó tiến hành tổng hợp, đánh giá và lập báo cáo. Nếu công tác này được tiến hành thường xuyên, liên tục chắc chắn công tác đào tạo sẽ khắc phục được nhiều vấn đề bất cập và sẽ có nhiều giải pháp kịp thời.

3.5. Đổi mới phương pháp và chất lượng tuyển dụng cán bộ.

Tuyển dụng ở đây là sự lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn quy định của Nhà nước để đưa vào bộ máy công vụ. Pháp lệnh cán bộ, Công chức và các Nghị định của Chính phủ đã quy định việc tuyển dụng cán bộ - công chức phải thực hiện thông qua thi tuyển một cách khách quan, minh bạch. Việc thi tuyển, một mặt phải đảm bảo để mọi người đều có cơ hội dự tuyển, không phân biệt dân tộc, giới tính, thành phần, giai cấp xã hội - tức là phải đảm bảo khách quan, đảm bảo công bằng xã hội. Mặt khác, thi tuyển là để lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn, có năng lực thi hành công vụ một cách có hiệu quả.

Trong ngành QLTT, nhất là Việt Nam gia nhập WTO và trong điều kiện hội nhập kinh tế hiện nay thì

việc tuyển dụng cán bộ càng phải chặt chẽ hơn, cả về phẩm chất đạo đức và năng lực so với cán bộ, công chức một số ngành khác. Người được tuyển dụng cần hội đủ các yêu cầu sau:

- Đạo đức của một người cán bộ, công chức được tuyển dụng vào phải có đạo đức tốt, có lý lịch rõ ràng, nhân thân tốt. Trước đây tuyển vào lực lượng QLTT thì người được tuyển dụng không được quan hệ hay có sự ràng buộc với đối tượng kinh doanh, nhưng khi chính sách của Đảng và Nhà nước thay đổi đảng viên cũng được làm kinh tế thì đối tượng được tuyển dụng vào lực lượng QLTT cũng được quan hệ với đối tượng kinh doanh nhưng phải trong sạch.

- Năng lực chuyên môn đối với lĩnh vực tuyển dụng: đối tượng được tuyển dụng phải có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí công tác mà đơn vị đưa ra (*Kiểm soát viên khi mới vào ngành phải có trình độ đại học chính quy trở lên, có trình độ tin học thành thạo...*)

- Các yêu cầu về tin học và kiến thức pháp luật mà vị trí công tác đòi hỏi đối với cán bộ mới được tuyển dụng mới vào phục vụ cho công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường thì phải có trình độ tin học và có sự hiểu biết về pháp luật, đặc biệt là pháp luật trong lĩnh vực hoạt động thương mại và hàng hóa.

- Sử dụng tốt công cụ thông tin như vi tính... , cũng như phương tiện phục vụ cho công tác chuyên môn như các thiết bị hỗ trợ cho công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường.

- Kiến thức kinh tế, pháp luật và các lĩnh vực khác cần thiết cho lĩnh vực công tác.

- Khả năng giao tiếp, ứng xử vừa mềm dẻo nhưng cũng phải đảm bảo tính nguyên tắc, tính kỷ luật cao, đây cũng được coi là một trong những yếu tố rất quan trọng vì đặc thù của ngành QLTT thường xuyên phải giao tiếp với mọi đối tượng từ người có trình độ học thức cao đến đối tượng không có học vấn, đồng thời QLTT cũng là một ngành nhạy cảm và đầy những cám dỗ "*tiền, hàng*" nên khả năng giao tiếp và ứng xử của cán bộ nếu không có sự chuẩn mực đạo đức có thể làm ảnh hưởng không nhỏ đến đơn vị, ngành.

- Và các tiêu chuẩn khác phù hợp với yêu cầu của ngành.

Cục QLTT Bình Định tránh tuyển dụng tùy tiện, không đúng tiêu chuẩn. Tuân thủ nghiêm túc quy trình, quy định hiện hành của ngành và Nhà Nước về tuyển dụng cán bộ, đặc biệt coi trọng chất lượng ngay từ khâu sơ tuyển, tiêu chuẩn dự thi và thực hiện tốt việc bồi dưỡng, bố trí cán bộ sau khi tuyển dụng phù hợp. đồng thời từng bước đổi mới công tác

tuyển dụng theo hướng tuyển cán bộ cho từng nghiệp vụ chuyên biệt, từng vị trí công tác cụ thể, có chính sách hợp lý để thu hút các cán bộ giỏi; xây dựng hệ thống tiêu chí và phương pháp lựa chọn, tuyển dụng tiên tiến và quy định chức danh, tiêu chuẩn cán bộ làm cơ sở cho việc thi tuyển, sử dụng, nâng lương, nâng bậc, nâng ngạch, đào tạo, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái cán bộ.

3.6. Tăng cường phối hợp với các cơ sở đào tạo chuyên sâu chuyên môn, nghiệp vụ.

Bên cạnh sự cố gắng của cán bộ và chuyên viên, Kiểm soát viên Cục QLTT Bình Định, để nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Cục QLTT Bình Định cần tranh thủ tối đa các sự trợ giúp của Tổng cục QLTT và phối hợp các đơn vị, các ngành có chức năng đào tạo chuyên môn trong vấn đề đào tạo và nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ, công chức thông qua các chương trình hợp tác đào tạo. Đồng thời xây dựng, củng cố, phát triển và mở rộng hợp tác đào tạo ở trong và ngoài Tỉnh có chọn lọc, tạo cơ hội tốt nhất, nhanh nhất cho việc đào tạo cán bộ để tiếp thu và vận hành công nghệ, chính sách pháp luật của Nhà nước và hiện đại theo các chuẩn mực và thông lệ mà Nhà nước qui định, tạo thế chủ động trong hoạt động của đơn vị và hội nhập. Đặc biệt cần lựa chọn và cử một số cán bộ có đủ điều kiện để đưa đi đào tạo ngắn hạn và dài hạn ở các cơ sở đào tạo có uy tín theo yêu cầu phát triển của tổ chức, để trong một thời gian ngắn (*từ 1 đến 3 năm*) có được một đội ngũ cán bộ có khả năng quản lý và vận hành được hoạt động của một đơn vị trên nền công nghệ và thị trường phát triển.

3.7. Củng cố đội ngũ cán bộ hướng dẫn nghiệp vụ.

Đào tạo, đào tạo lại và nâng cao về nghiệp vụ chuyên môn là công việc hết sức cần thiết, quan trọng trong việc triển khai chính sách chế độ, pháp luật và các quy định của Nhà nước cũng như nâng cao kỹ năng nghiệp vụ của từng cán bộ. Một yếu tố không thể thiếu trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đó là đội ngũ cán bộ giảng dạy về nghiệp vụ của Cục QLTT Bình Định. Việc kiện toàn đội ngũ cán bộ giảng dạy là điều vô cùng khó khăn, giải quyết được vấn đề cán bộ giảng dạy về công tác nghiệp vụ QLTT sẽ nâng cao được chất lượng của các khóa tập huấn về trình độ nghiệp vụ. Qua đó, chữ "*tâm*" trong đội ngũ cán bộ giảng dạy sẽ được đánh giá một cách đầy đủ.

Cục QLTT Bình Định có không ít cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao và nhiều kinh nghiệm trong công tác. Trên thực tế, hiện nay về cơ

bản công tác đào tạo nghiệp vụ chuyên môn do cán bộ trong ngành đảm nhận. Tuy nhiên, đội ngũ này vẫn chưa được quan tâm đúng mức, chủ yếu dựa trên kiến thức kinh nghiệm của cán bộ. Hầu hết, các cán bộ tham gia đào tạo của ngành mới ở tiêu chí kiến thức chuyên môn mà chưa được trang bị cơ bản về kiến thức truyền đạt sư phạm. Vấn đề này ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả đào tạo do ngành tổ chức. Từ thực tế này, Cục QLTT Bình Định có chương trình tuyển chọn đội ngũ cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của ngành có chuyên môn và kinh nghiệm trong công tác. Phạm vi tuyển chọn cần mở rộng đến các thành phần, và đặc biệt là cán bộ của ngành đã nghỉ chế độ. Đồng thời lựa chọn những cán bộ có thâm niên trong ngành, có nhiều kinh nghiệm thực tế để xây dựng mạng lưới cộng tác viên tích cực, được gọi là mạng lưới giảng viên.

- Xây dựng chương trình, phối hợp với các trường chuyên nghiệp để tổ chức đào tạo đội ngũ cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của đơn vị.

- Xây dựng chế độ cho cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của ngành phù hợp để khuyến khích cán bộ tham gia.

- Thuê giảng viên của các trường đại học: Có thể thuê các giảng viên chuyên môn của các trường đại học trong và ngoài tỉnh về giảng dạy cho các lớp tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Sau mỗi đợt giảng dạy của các cán bộ giảng dạy cần có sự tổng kết, đúc kết, rút kinh nghiệm những mặt làm được và chưa làm được để có sự lựa chọn thích hợp.

3.8. Cải thiện chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc.

Thực hiện kiểm tra đánh giá khen thưởng công bằng xử phạt công minh. Phân công, phân nhiệm rõ ràng phải kèm theo chế độ khen thưởng, đánh giá, kiểm tra đối với chất lượng thực hiện công việc của công chức. Khen thưởng theo công việc cần được xem xét áp dụng kịp thời, tránh khen thưởng ồ ạt, không chính xác...

Có chính sách thu hút nhân tài, đãi ngộ Cán bộ công chức Cục QLTT Bình Định trong điều kiện làm việc tốt nhất.

Kết luận: Với yêu cầu hội nhập Quốc tế ngày càng cao, đòi hỏi trình độ cũng như chất lượng nguồn nhân lực phải tương đồng với quốc tế. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của cán bộ công chức Cục QLTT Bình Định là một việc làm cần thiết, cấp bách không chỉ ở Cục QLTT Bình Định mà các Cục QLTT tỉnh thành phố khác. Đặc biệt trong thời đại kinh tế trí thức hiện nay thì có được nguồn nhân lực có chất lượng là hết sức cần thiết. □

CẦN SỚM XÂY DỰNG, THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH, PHỤ CẤP ƯU ĐÃI NGHỀ ĐỐI VỚI CÁN BỘ, VIÊN CHỨC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU, ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT TÀI NGUYÊN - MÔI TRƯỜNG BIỂN VÀ HẢI ĐẢO

 ThS. DƯƠNG DUY ĐẠT

Lĩnh vực nghiên cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên - môi trường biển và hải đảo có tầm quan trọng đặc biệt trong sự nghiệp xây dựng, phát triển kinh tế, quốc phòng, quản lý, bảo vệ chủ quyền quốc gia trên các vùng biển, hải đảo của đất nước. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, tình hình thế giới và biển Đông đang có nhiều diễn biến phức tạp, thì công tác điều tra, khảo sát môi trường biển và hải đảo để có đầy đủ luận cứ khoa học tham mưu cho Đảng, Nhà nước có những quyết sách, đúng đắn, sáng tạo lãnh đạo đẩy mạnh phát triển kinh tế, quốc phòng lại càng có vị trí quan trọng hơn bao giờ hết và đang là đòi hỏi khách quan cấp bách phải quan tâm đầu tư để phát triển.

Xuất phát từ tầm quan trọng của công tác phát triển kinh tế gắn với quốc phòng, quản lý, bảo vệ chủ quyền quốc gia trên các vùng biển, hải đảo của đất nước, trong những năm qua Đảng và Nhà nước đã quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, mở rộng phạm vi và nâng cao chất lượng nghiên cứu, điều tra, khảo sát biển và hải đảo. Đặc biệt từ khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 47/2006/QĐ-TTg ngày 01/3/2006 phê duyệt Đề án tổng thể về điều tra cơ bản và quản lý tài nguyên - môi trường biển, đảo, thi công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát biển và hải đảo đã được đầu tư triển khai thiết thực, đồng bộ và tích cực, hiệu quả hơn.

Điều này được thể hiện rõ, cùng với việc ưu tiên và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật cho công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát về biển và hải đảo. Nhà nước đã chú trọng đẩy mạnh xây dựng, đổi mới cơ chế, chính sách, chế độ đãi ngộ đối với lực lượng làm nhiệm vụ trên biển và hải đảo, nhằm đảm bảo quyền, lợi ích của họ, tạo động lực cho phát huy trí tuệ và sự gắn bó của người lao động đối với sự nghiệp phát triển kinh tế gắn với quốc phòng

vùng biển, hải đảo của tổ quốc. Sự quan tâm của Đảng, Nhà nước thể hiện rõ:

- Ngày 05/01/2005 Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 09/2005/TT-BNV về hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đặc biệt đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

- Ngày 17/4/2006 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 83/2006/QĐ-TTg quy định về chế độ phụ cấp ưu đãi nghề khí tượng thủy văn thuộc ngành tài nguyên và môi trường;

- Ngày 31/8/2011 liên Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính ban hành Thông tư liên tịch số 08/2011/TTLT-BNV-BTC hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 116/2006/NĐ-CP về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn;

- Ngày 04/6/2012 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 25/2012/QĐ-TTg quy định một số chế độ ưu đãi đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ, công chức quốc phòng và công nhân quốc phòng thuộc lực lượng Cảnh sát biển Việt Nam;

- Ngày 12/10/2012 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 43/2012/QĐ-TTg quy định về chế độ đặc thù cho công nhân, nhân viên, viên chức một số ngành nghề trong công ty nhà nước. Trong đó đáng chú ý là quy định chế độ phụ cấp cho lực lượng làm việc trên biển là 232.000 đồng/ngày và tính vào khẩu phần ăn;

Mặc dù Đảng, Nhà nước ta ngày càng quan tâm đến việc thực hiện các chế độ, chính sách ưu đãi đối với lực lượng làm nhiệm vụ trên biển và hải đảo, tuy nhiên, đến nay lực lượng thực hiện nhiệm vụ nghiên

* *Tổng Cục Biển và Hải đảo Việt Nam*

cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên - môi trường biển và hải đảo, một bộ phận quan trọng của lực lượng lao động đang hàng ngày, hàng giờ không quản ngại khó khăn, vất vả và hiểm nguy để có mặt ở mọi miền biển và hải đảo của tổ quốc tiến hành nghiên cứu, điều tra, khảo sát, để có được những luận cứ khoa học tham mưu cho Đảng, Nhà nước xây dựng chiến lược phát triển kinh tế, quốc phòng vùng biển và hải đảo vẫn chưa có văn bản nào quy định hoặc cho phép áp dụng các chế độ phụ cấp ưu đãi đã được quy định trên.

Mặt khác do đội ngũ cán bộ, viên chức nghiên cứu và điều tra biển, hải đảo hiện nay đang thuộc sự quản lý của nhiều Bộ, ngành nên mỗi Bộ, ngành lại có sự nhìn nhận, đánh giá khác nhau về đội ngũ này. Do vậy có sự vận dụng thực hiện chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước khác nhau đối với đội ngũ cán bộ, viên chức nghiên cứu về biển và hải đảo. Dẫn đến tình trạng, có nhiều trường hợp cán bộ, viên chức cùng làm việc trong một môi trường, tính phức tạp của công việc như nhau, nhưng do ở các đơn vị khác nhau, lại được hưởng các chế độ, chính sách đãi ngộ khác nhau, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới tư tưởng, cũng như công tác tổ chức quản lý cán bộ, viên chức.

Thực tế hiện nay cho thấy cùng làm việc trong lĩnh vực biển đảo nhưng cán bộ, viên chức làm việc ở một số ngành dịch vụ kỹ thuật, phục vụ khai thác tài nguyên trên biển (nhất là phục vụ cho ngành dầu khí). Hoặc viên chức và người lao động làm việc trên các tàu vận tải biển đang được hưởng mức lương, thu nhập cao hơn rất nhiều so với viên chức các đơn vị sự nghiệp Nhà nước làm công tác khảo sát, điều tra tài nguyên trên biển, đảo (thu nhập của thuyền trưởng từ 35 - 40 triệu đồng/tháng, của sỹ quan dao động từ 20 - 35 triệu đồng/tháng).

Ngay đối với viên chức làm việc trong lĩnh vực Y tế, Thống kê, biểu diễn nghệ thuật và tìm kiếm cứu nạn hàng hải đều đã có chế độ phụ cấp ưu đãi nghề. Nhưng riêng lĩnh vực nghiên cứu, điều tra biển và hải đảo, mặc dù điều kiện lao động và môi trường làm việc hết sức phức tạp và có tính chất nguy hiểm, công việc đòi hỏi quy trình kỹ thuật nghiêm ngặt, tính chính xác cao và cường độ lao động cao hơn bình thường.

Đặc biệt trong những năm gần đây do biến đổi khí hậu diễn ra ngày càng gay gắt, sự biến đổi thời tiết, khí hậu theo hai chiều đối lập nhau rất cực đoan,

nên viên chức làm công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên, môi trường biển và hải đảo phải làm việc trong môi trường ngày càng khó khăn, khốc liệt, phải thường xuyên đối mặt với các hiện tượng thiên tai nguy hiểm tiềm ẩn nhiều rủi ro về tính mạng. Điều kiện, môi trường làm việc như vậy, nên đòi hỏi cán bộ, viên chức phải có sức khỏe để đương đầu với sóng gió, phải tinh thông nghiệp vụ, để có khả năng ứng phó với các tình huống xấu và phải có lòng dũng cảm, yêu nghề để đảm bảo công việc được thường xuyên, liên tục và chính xác. Tuy nhiên cho đến nay chưa có chính sách phụ cấp ưu đãi nghề.

Thực trạng trên dẫn đến tình trạng tiền lương, thu nhập của cán bộ, viên chức các đơn vị sự nghiệp nhà nước làm việc trong lĩnh vực biển, đảo thấp hơn nhiều so với tiền công của lao động cùng loại đang làm việc trong lĩnh vực biển, đảo. Với mức thu nhập như vậy, đời sống của cán bộ, viên chức gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt là chưa thực sự tương xứng với môi trường, điều kiện làm việc của họ, nên nhiều viên chức, thuyền viên không yên tâm gắn bó với nghề, một số xin thôi việc hoặc chuyển sang làm việc cho các đơn vị sự nghiệp khác có mức thu nhập cao hơn. Điều này gây ảnh hưởng trực tiếp, không nhỏ đến lĩnh vực nghiên cứu, điều tra về biển và hải đảo, đặc biệt là ảnh hưởng lớn tới thực hiện mục tiêu tại Nghị quyết 09-NQ/TW về Chiến lược biển Việt Nam đến năm 2020 của Đảng và Chính phủ.

Trước thực trạng trên, trong thời gian qua, một số ngành, lĩnh vực gắn với môi trường biển, hải đảo đã chủ động vận dụng các chính sách của Nhà nước, xây dựng một số chế độ đặc thù, nhằm hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức trong ngành (ví dụ, như chế độ đối với lĩnh vực tìm kiếm cứu nạn hàng hải; cảnh sát biển...). Nhưng trong ngành tài nguyên và môi trường, hiện nay thì mới chỉ có lĩnh vực khí tượng thủy văn, Ngày 17 tháng 4 năm 2006, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 83/2006/QĐ-TTg về chế độ ưu đãi nghề khí tượng thủy văn thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường. Thực hiện Quyết định này, Thông tư liên tịch số 07/2006/TTLT-BTNMT-BNV-BTC ngày 02 tháng 8 năm 2006 giữa Bộ Tài nguyên và Môi trường - Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính mới hướng dẫn thực hiện cho các đối tượng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp sau được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề:

- Viên chức các ngành quan trắc khí tượng thủy văn;

- Viên chức các ngạch dự báo khí tượng thủy văn;

- Viên chức trực tiếp làm nghề khảo sát tại các liên đoàn khảo sát; đoàn khảo sát; đội khảo sát địa chất, khí tượng, thủy văn, hải văn.

- Viên chức kỹ thuật trực tiếp làm nghề kiểm soát khí tượng, thủy văn, hải văn, khí tượng cao không, khí tượng nông nghiệp;

- Viên chức trực tiếp làm nhiệm vụ khảo sát khí tượng hải văn trên tàu nghiên cứu và khảo sát biển.

Như vậy, theo thông tư liên tịch này, chỉ có các đối tượng làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên, môi trường biển và hải đảo mới chỉ có một bộ phận nhỏ viên chức của Tổng cục Biển và Hải đảo Việt Nam thuộc Trung tâm Hải văn được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề. Còn lại các lĩnh vực như: trắc địa bản đồ biển, địa chất - khoáng sản biển, điều tra tổng hợp các đặc điểm kinh tế - xã hội, nghiên cứu dự báo biển và nghiên cứu xây dựng, đánh giá chính sách phục vụ quy hoạch, quản lý tổng hợp và thống nhất về biển, hải đảo chưa được hưởng chế độ ưu đãi nào. Mặt khác, tuy bộ phận thuộc trung tâm Hải văn được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi nghề, nhưng do chế độ phụ cấp này quy định chung cho lĩnh vực Khí tượng Thủy văn, nên chưa thực sự phù hợp với lĩnh vực biển và hải đảo, điều này tạo nên sự thiếu công bằng ngay trong lực lượng làm nhiệm vụ về biển và hải đảo.

Đây chính là lý do khiến cho việc tuyển dụng lao động và thu hút nhân tài cho nghiên cứu, điều tra, khảo sát biển, đảo thời gian qua gặp rất nhiều khó khăn. Trước yêu cầu phát triển kinh tế, quốc phòng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Việc nghiên cứu xây dựng chế độ, chính sách và phụ cấp đối với viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp thuộc lĩnh vực nghiên cứu, dự báo, điều tra, khảo sát tài nguyên, môi trường biển và hải đảo có vai trò rất quan trọng và cấp bách. Để tạo động lực cho viên chức, người lao động làm việc trong lĩnh vực biển và hải đảo yên tâm gắn bó với nghề, nỗ lực phấn đấu vượt qua mọi khó khăn, hiểm nguy hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu, điều tra biển và hải đảo.

Để có cơ sở khoa học có sức thuyết phục cao trong xây dựng, thực hiện chính sách phụ cấp ưu đãi nghề, theo chúng tôi các yếu tố đặc thù về môi trường làm việc, điều kiện làm việc của các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động sau đây

cần có chính sách phụ cấp ưu đãi nghề:

Nhóm thứ nhất: Cán bộ, viên chức và người lao động làm việc thường xuyên trên các tàu, phương tiện khảo sát biển (có trình độ từ sơ cấp đến đại học). Đây là nhóm mà công việc của họ đòi hỏi phải đi biển thường xuyên, điều kiện làm việc khắc nghiệt, mức độ nguy hiểm cao, các điều kiện sinh hoạt vật chất và tinh thần rất khó khăn. Nhất là hiện nay đối với các thuyền viên làm việc trên các tàu chuyên dụng, các loại tàu này đều đã cũ và chưa được thiết kế để chịu các cấp sóng lớn. Các viên chức đang làm việc tại các trạm phải túc trực thường xuyên, công việc đòi hỏi độ chính xác cao, phải tuân thủ đúng quy trình kỹ thuật, theo lộ trình đã định trước không kể ngày, đêm. Ngay cả khi có giông, bão, sóng gió, thời tiết phức tạp, khi các phương tiện vận tải biển phải tìm nơi trú ẩn an toàn thì cán bộ, viên chức làm công tác này vẫn phải cố gắng hết sức mình trong những điều kiện còn có thể để thực hiện theo đúng lộ trình đã định sẵn. Do điều kiện, môi trường làm việc như vậy, nên những công việc của cán bộ, viên chức, người lao động bộ phận này sức khỏe giảm sút nhanh, độ tuổi gắn bó với nghề không lâu.

Nhóm thứ hai: Cán bộ, viên chức làm công tác quan trắc, giám sát tài nguyên và môi trường ở các cơ sở kỹ thuật, điển hình như các trạm quan trắc cố định ở ven biển và trên hải đảo (có trình độ từ sơ cấp đến đại học). Bộ phận này phải túc trực 24/24h, ngay cả những khi thời tiết khắc nghiệt nhất như: bão đổ bộ qua trạm, giông sét, lốc xoáy, sóng to, gió lớn,... họ vẫn phải bám trụ để thu thập số liệu kịp thời phục vụ cho công tác. Đây là nhóm có môi trường làm việc gắn chặt với biển, đảo, tuy ít nguy hiểm hơn nhóm thứ nhất, nhưng cũng gặp rất nhiều khó khăn về sinh hoạt do làm việc tại địa bàn cơ sở hạ tầng kinh tế chậm phát triển (thiếu trường học, bệnh viện, mạng lưới giao thông chưa thuận lợi, hệ thống cung cấp điện, nước sinh hoạt còn thiếu thốn v.v...) đời sống tinh thần cũng rất khó khăn, như hạn chế giao tiếp xã hội, cuộc sống gần như bị cô lập, con cái phải gửi đi học nhờ ở nơi khác... Cơ hội phát triển các giá trị nghề nghiệp của bộ phận này cũng rất thấp (ít có điều kiện tiếp cận thông tin, ít được bồi dưỡng nâng cao trình độ).

Nhóm thứ ba: Cán bộ, viên chức làm công tác nghiên cứu, dự báo, điều tra, khảo sát (có trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học) trong các lĩnh vực

chuyên môn sâu (hải dương học, hải văn, đo đạc biển... thường phải đi làm việc trên biển theo yêu cầu, nhiệm vụ chuyên môn. Đây là nhóm mà thời gian làm việc ít gắn với môi trường biển, đảo hơn hai nhóm trên, nhưng nhóm này thường đòi hỏi có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo bài bản, nên nhóm này cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt hơn (cơ hội lựa chọn ngành nghề khác có điều kiện sinh hoạt tốt hơn của nhóm này nhìn chung cao hơn) so với hai nhóm nêu trên.

Tuy nhiên, do nhóm này có điều kiện và cơ hội phát triển tốt hơn nên nếu không được chăm lo và quan tâm thích đáng thì khó có thể khuyến khích họ gắn bó lâu dài và toàn tâm, toàn ý với nghề. Như vậy sẽ không có chất lượng, hiệu quả cao trong thực hiện nhiệm vụ. Thực tế cho thấy, thời gian đầu khi còn trẻ, trình độ, kinh nghiệm chưa nhiều thì họ gắn bó với tổ chức, nhưng đến khi trình độ, kinh nghiệm được nâng lên, nếu không được quan tâm đúng mức về cơ chế, chính sách thì họ sẵn sàng chuyển sang môi trường làm việc khác có tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc tốt hơn. Như vậy dẫn đến tình trạng các đơn vị sự nghiệp Nhà nước làm việc trong lĩnh vực biển đảo, luôn thiếu nghiêm trọng cán bộ, viên chức có trình độ chuyên môn nghề nghiệp cao, có kinh nghiệm và tâm huyết với nghề nghiên cứu điều tra, khảo sát về biển, đảo.

Nhóm thứ tư: Cán bộ, công chức hành chính làm nhiệm vụ quản lý hoạt động nghiên cứu, điều tra, khảo sát biển và hải đảo (có trình độ đại học, sau đại học) ở các cơ quan hành chính Nhà nước hoặc các đơn vị sự nghiệp (bộ phận quản lý khoa học, kế hoạch - tài chính, tổ chức cán bộ thuộc lĩnh vực biển, đảo...). Đây là bộ phận có số lượng lao động không nhiều so với các bộ phận trên. Tuy nhiên, bộ phận này lại có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, hiệu quả công tác nghiên cứu, điều tra về biển và hải đảo, bởi chính họ là người trực tiếp có trách nhiệm tham mưu, xây dựng kế hoạch nhiệm vụ chuyên môn, trực tiếp giao khoán, kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu điều tra, khảo sát, sau đó là trực tiếp quản lý, khai thác, sử dụng các sản phẩm, công trình nghiên cứu, điều tra về biển và hải đảo.

Mặt khác yêu cầu thực tế của công tác tổ chức, quản lý công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát, khai thác kết quả nghiên cứu, điều tra, khảo sát đòi hỏi nhóm này cần phải thường xuyên bám sát thực tế, nắm chắc tình hình tại các vùng biển, hải đảo để có

những biện pháp quản lý phù hợp. Đặc biệt có một số vị trí công tác của nhóm này đòi hỏi trách nhiệm cao về bảo mật thông tin và tính độc lập, khách quan, khoa học trong thẩm định, đánh giá nhiệm vụ chuyên môn. Do vậy, cũng cần có những điều chỉnh nhất định về chế độ, chính sách cho nhóm này, thực tế nhóm này đến nay hầu như chưa được hưởng bất kỳ chế độ ưu đãi gì hơn so với cán bộ, công chức hành chính nói chung.

Ngoài ra, hiện nay vấn đề thu hút viên chức có trình độ và tay nghề cao vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp thuộc Tổng cục đang trở nên hết sức bức xúc. Trong khi đó việc tuyển dụng và đào tạo mới viên chức đáp ứng yêu cầu công việc rất tốn kém cả về thời gian và kinh phí. Vì vậy cần có một chế độ tiền lương mang tính thu hút hay chí ít cũng là giữ được viên chức yên tâm gắn bó với nghề, nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu, điều tra, khảo sát tài nguyên, môi trường biển và hải đảo.

Trên đây là một số suy nghĩ, đề xuất, rất mong các cơ quan chức năng Nhà nước quan tâm để có được những cơ chế, chính sách phù hợp, để tạo động lực thúc đẩy mạnh mẽ phát triển kinh tế biển gắn với quốc phòng, nhằm giữ vững toàn vẹn lãnh thổ, biển, đảo của tổ quốc. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;
2. Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;
3. Thông tư số 09/2005/TT-BNV, ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đặc biệt đối với CBCCVCc và lực lượng vũ trang;
4. Quyết định số 83/2006/QĐ-TTg ngày 17/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ quy định về chế độ phụ cấp ưu đãi nghề khí tượng thủy văn thuộc ngành tài nguyên và môi trường;
5. Thông tư liên tịch số 08/2011/TTLT-BNV-BTC ngày 31/8/2011 của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 116/2006/NĐ-CP về chính sách đối với CBCCVC và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện KT- XH hội đặc biệt khó khăn;
6. Quyết định số 25/2012/QĐ-TTg ngày 04/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ quy định một số chế độ ưu đãi đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ, công chức quốc phòng và công nhân quốc phòng thuộc lực lượng Cảnh sát biển Việt Nam;
7. Quyết định số 43/2012/QĐ-TTg ngày 12/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ quy định về chế độ đặc thù cho CNVC một số ngành nghề trong công ty NN.

KỸ THUẬT PHÁT HIỆN TRI THỨC VÀ KHAI PHÁ DỮ LIỆU, ỨNG DỤNG TRONG BÀI TOÁN DỰ BÁO TỪ THÔNG TIN KINH TẾ - XÃ HỘI

Th.S BÙI DƯƠNG HUNG - Th.S NGUYỄN THỊ THU TRANG

Sự phát triển của công nghệ thông tin và việc ứng dụng công nghệ thông tin vào các lĩnh vực của đời sống, kinh tế xã hội trong nhiều năm qua cũng đồng nghĩa với lượng dữ liệu được các cơ quan thu thập và lưu trữ ngày một nhiều lên. Các dữ liệu này được dự đoán ẩn chứa những giá trị nhất định trong tương lai. Tuy nhiên, theo thống kê, chỉ có một lượng nhỏ (khoảng từ 5% đến 10%) dữ liệu được phân tích, số còn lại chưa sử dụng nhưng vẫn tiếp tục được thu thập vì e ngại rằng sau này cần dùng đến. Mặt khác, trong môi trường cạnh tranh, cần có nhiều thông tin với tốc độ nhanh để trợ giúp việc ra quyết định, ngày càng có nhiều câu hỏi mang tính chất định tính cần phải trả lời dựa trên một khối lượng dữ liệu khổng lồ đã có. Với những lý do như vậy, các phương pháp quản trị và khai thác cơ sở dữ liệu truyền thống ngày càng không đáp ứng được thực tế. Trước tình hình đó, một khuynh hướng kỹ thuật mới ra đời, đó là Kỹ thuật phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu (KDD - Knowledge Discovery and Data Mining).

Kỹ thuật phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu đã và đang được nghiên cứu, ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau ở các nước trên thế giới, tại Việt Nam kỹ thuật này cũng đang được nghiên cứu và dần đưa vào ứng dụng. Bài viết trình bày một cách tổng quan về Kỹ thuật phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu. Trên cơ sở đó, đưa ra một bài toán dự báo về dân số thế giới và giải quyết bài toán bằng phương pháp hồi qui tuyến tính nhằm cung cấp một cách nhìn khái quát về kỹ thuật mới này cũng như mối tương quan với phương pháp thống kê truyền thống. Nội dung bài báo có tính tương tác, trợ giúp nguồn kiến thức cơ bản về phương pháp dự báo cho sinh viên khối các ngành kinh tế đang được đào tạo tại trường Đại học Công đoàn.

Kỹ thuật phát hiện tri thức (KDD - Knowledge Discovery)

Phát hiện tri thức là gì

Thông thường chúng ta coi dữ liệu như một dãy các bit, hoặc các số và các ký hiệu, hoặc các “đối

tượng” với một ý nghĩa nào đó khi được gửi cho một chương trình dưới một dạng nhất định. Chúng ta sử dụng các bit để đo lường các thông tin và xem nó như là các dữ liệu đã được lọc bỏ các dư thừa, được rút gọn tới mức tối thiểu để đặc trưng một cách cơ bản cho dữ liệu. Chúng ta có thể xem tri thức như là các thông tin tích hợp, bao gồm các sự kiện và các mối quan hệ giữa chúng. Các mối quan hệ này có thể được hiểu ra, có thể được phát hiện, hoặc có thể được học. Nói cách khác, tri thức có thể được coi là dữ liệu có độ trừu tượng và tổ chức cao. Phát hiện tri thức trong các cơ sở dữ liệu là một qui trình nhận biết các mẫu hoặc các mô hình trong dữ liệu với các tính năng: hợp thức, mới, khả ích, và có thể hiểu được.

Quy trình phát hiện tri thức

Quy trình phát hiện tri thức được mô tả tóm tắt như sau:



Hình 1. Quy trình phát hiện tri thức

Bước thứ nhất, tìm hiểu lĩnh vực ứng dụng và hình thành bài toán. Bước này quyết định cho việc rút ra được các tri thức hữu ích và cho phép chọn các phương pháp khai phá dữ liệu thích hợp với mục đích ứng dụng và bản chất của dữ liệu.

Bước thứ hai, thu thập và xử lý thô, còn được gọi là tiền xử lý dữ liệu nhằm loại bỏ nhiễu, xử lý việc thiếu dữ liệu, biến đổi dữ liệu và rút gọn dữ liệu nếu cần thiết, bước này thường chiếm nhiều thời gian nhất trong toàn bộ quy trình phát hiện tri thức.

Bước thứ ba, khai phá dữ liệu, hay nói cách khác là trích ra các mẫu hoặc/và các mô hình ẩn dưới các dữ liệu.

Bước thứ tư, hiểu tri thức đã tìm được, đặc biệt là làm sáng tỏ các mô tả và dự đoán. Các bước trên có thể lặp đi lặp lại một số lần, kết quả thu được có thể được lấy trung bình trên tất cả các lần thực hiện.

Khai phá dữ liệu (Data Mining)

Khai phá dữ liệu là gì

Khai phá dữ liệu là một bước trong quy trình phát hiện tri thức gồm có các thuật toán khai thác dữ liệu chuyên dùng dưới một số qui định về hiệu quả tính toán chấp nhận được để tìm ra các mẫu hoặc các mô hình trong dữ liệu. Nói một cách khác, mục đích của phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu chính là tìm ra các mẫu và/hoặc các mô hình đang tồn tại trong các cơ sở dữ liệu nhưng vẫn còn bị che khuất bởi hàng núi dữ liệu.

Còn các nhà thống kê thì xem Khai phá dữ liệu như là một qui trình phân tích được thiết kế để thăm dò một lượng cực lớn các dữ liệu nhằm phát hiện ra các mẫu thích hợp và/hoặc các mối quan hệ mang tính hệ thống giữa các biến, sau đó sẽ hợp thức hoá các kết quả tìm được bằng cách áp dụng các mẫu đã phát hiện được cho các tập con mới của dữ liệu. Qui trình này bao gồm ba giai đoạn cơ bản: thăm dò, xây dựng mô hình hoặc định nghĩa mẫu, hợp thức/kiểm chứng.

Các phương pháp khai phá dữ liệu

Với hai đích chính của khai phá dữ liệu là Dự đoán (Prediction) và Mô tả (Description), người ta thường sử dụng các phương pháp sau cho khai phá dữ liệu:

- Phân loại (Classification)
- Hồi qui (Regression)
- Phân nhóm (Clustering)
- Tổng hợp (Summarization)
- Mô hình ràng buộc (Dependency modeling)
- Dò tìm biến đổi và độ lệch (Change and Deviation Detection)
- Biểu diễn mô hình (Model Representation)
- Kiểm định mô hình (Model Evaluation)
- Phương pháp tìm kiếm (Search Method)

Ứng dụng của Phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu

Phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu liên quan đến nhiều ngành, nhiều lĩnh vực: thống kê, trí tuệ

nhân tạo, cơ sở dữ liệu, thuật toán học, tính toán song song và tốc độ cao, thu thập tri thức cho các hệ chuyên gia, quan sát dữ liệu... Đặc biệt phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu rất gắn gũi với lĩnh vực thống kê, sử dụng các phương pháp thống kê để mô hình dữ liệu và phát hiện các mẫu, luật... Ngân hàng dữ liệu (Data Warehousing) và các công cụ phân tích trực tuyến (OLAP) cũng liên quan rất chặt chẽ với phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu.

Các ứng dụng của Phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu

- Thông tin thương mại:
 - § Phân tích dữ liệu marketing, khách hàng
 - § Phân tích đầu tư
 - § Phê duyệt cho vay vốn
 - § Phát hiện gian lận...
- Thông tin kỹ thuật:
 - § Điều khiển và lập lịch trình
 - § Quản trị mạng
 - § Phân tích các kết quả thí nghiệm...
- Thông tin khoa học.
- Thông tin cá nhân...

Các thách thức với phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu

- Các cơ sở dữ liệu lớn
- Mô hình dữ liệu nhiều chiều
- Thay đổi dữ liệu và tri thức có thể làm cho các mẫu đã phát hiện không còn phù hợp.
- Dữ liệu bị thiếu hoặc nhiễu
- Quan hệ giữa các trường phức tạp
- Giao tiếp với người sử dụng và kết hợp với các tri thức đã có.
- Tích hợp với các hệ thống khác...

Ứng dụng trong bài toán dự báo dân số

Từ lĩnh vực thống kê, có bảng dữ liệu về dân số thế giới (bảng 1).

Bảng 1. Dân số thế giới tính tại thời điểm giữa năm

Năm	Dân số thế giới (triệu người)	Năm	Dân số thế giới (triệu người)	Năm	Dân số thế giới (triệu người)	Năm	Dân số thế giới (triệu người)
1980	4,449	1990	5,321	2000	6,128	2010	6,916
1981	4,528	1991	5,409	2001	6,204	2011	6,998
1982	4,609	1992	5,495	2002	6,281	2012	7,080
1983	4,692	1993	5,579	2003	6,358	2013	7,162
1984	4,776	1994	5,661	2004	6,436	2014	7,244
1985	4,864	1995	5,742	2005	6,514	2015	7,325
1986	4,953	1996	5,821	2006	6,593		
1987	5,045	1997	5,899	2007	6,673		
1988	5,138	1998	5,975	2008	6,754		
1989	5,230	1999	6,051	2009	6,835		

(Nguồn GEOHIVE, Population of the entire world)

Bảng 2. Thông số cơ bản của mô hình hồi quy

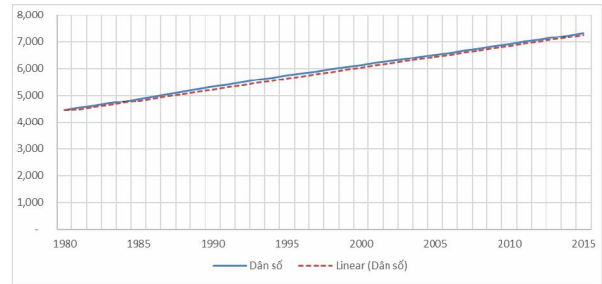
Mô hình	Hệ số xác định (R ²)	Hàm biểu diễn
Linear	0.9993	$y = 81.73x + 4397.4$
Logarit (Ln)	0.8535	$y = 919.63\ln(x) + 3464.2$
Polynomial	0.9998	$y = -0.1904x^2 + 88.775x + 4352.8$
Exponential	0.9918	$y = 4508.8e^{0.014x}$

Bảng 3. Dự báo dân số thế giới theo các mô hình hồi quy

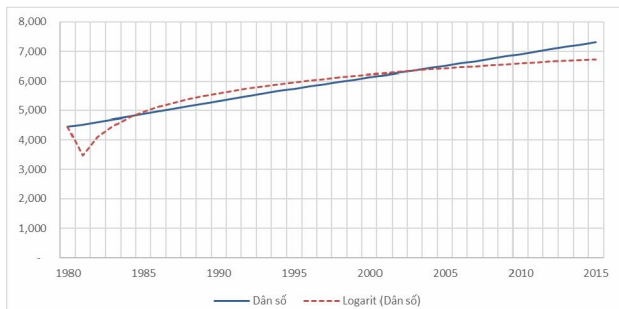
Năm	Kết quả Dự báo dân số (triệu người) theo các mô hình			
	Linear	Logarit (Ln)	Polynomial	Exponential
2016	7,340	6,760	7,302	7,464
2017	7,421	6,785	7,377	7,569
2018	7,503	6,809	7,451	7,675
2019	7,585	6,833	7,525	7,784
2020	7,667	6,857	7,599	7,893
2021	7,748	6,879	7,673	8,005
2022	7,830	6,901	7,745	8,118
2023	7,912	6,923	7,818	8,232
2024	7,994	6,944	7,890	8,348
2025	8,075	6,965	7,962	8,466
2026	8,157	6,985	8,034	8,585
2027	8,239	7,005	8,105	8,706
2028	8,320	7,024	8,175	8,829
2029	8,402	7,043	8,246	8,953
2030	8,484	7,062	8,316	9,080

Như vậy, dựa trên những số liệu thống kê dân số thế giới từ năm 1980 - 2015, sử dụng phương pháp hồi quy (Regression), bài toán dự báo về dân số thế giới đến năm 2030 đã được giải đáp. Mặc dù số lượng các dữ liệu không lớn như trong các dữ liệu kinh tế - xã hội khác, nhưng bài toán này cũng cho ta thấy các mô hình phân tích khác nhau và các kết quả khác nhau khi khai phá những dữ liệu đó. Để đơn giản, ta không đề cập đến bước thu thập và tiền xử lý dữ liệu, các dữ liệu tại bảng dưới được coi là hoàn thiện trong bài toán này. Mặt khác, các dữ liệu thực tế được tính vào giữa các năm do vậy các dữ liệu dân số ta tính toán cũng được hiểu ngầm định là vào giữa năm.

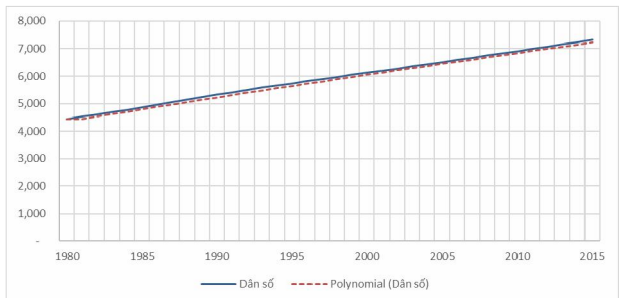
Sau khi thực hiện khai phá dữ liệu dân số bằng phương pháp hồi quy đơn với bốn mô hình khác nhau: Linear (hàm tuyến tính), Logarit (hàm lôgarit tự nhiên), Polynomial (hàm đa thức - trong ví dụ này ta chọn đa thức bậc 2), Exponential (hàm mũ), ta đã xác định được kết quả (Xem bảng 2, 3, hình 2, 3, 4, 5).



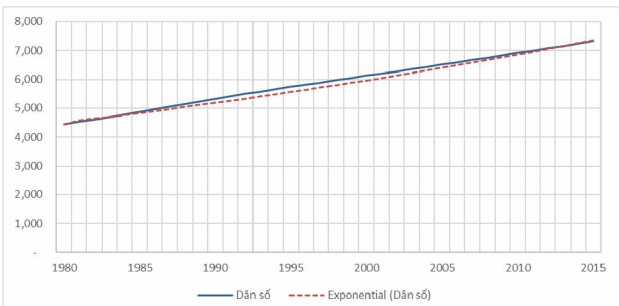
Hình 2. Đồ thị biểu diễn dân số thế giới thực tế và lý thuyết theo năm với mô hình Linear



Hình 3. Đồ thị biểu diễn dân số thế giới thực tế và lý thuyết theo năm với mô hình Logarit (Ln)



Hình 4. Đồ thị biểu diễn dân số thế giới thực tế và lý thuyết theo năm với mô hình Polynomial



Hình 5. Đồ thị biểu diễn dân số thế giới thực tế và lý thuyết theo năm với mô hình Exponential

Trong các kết quả trên, ta thấy mô hình đa thức bậc 2 - Polynomial có độ tương quan cao hơn các mô

(Xem tiếp trang 84)

HỆ THỐNG BÀI TẬP PHÁT TRIỂN THỂ LỰC CHUNG CHO NỮ SINH VIÊN NĂM THỨ NHẤT TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

ThS. ĐỖ AN LỤC*

Vấn đề Giáo dục thể chất nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân, chiếm một vị trí quan trọng trong quá trình đào tạo con người mới phát triển toàn diện. Muốn nâng cao sức khoẻ thì phải có sự cường tráng về thể chất, tập luyện TDTT thường xuyên, có hệ thống. Việc tăng cường sức khoẻ, phát triển thể chất được tiến hành không phải chỉ bằng một cách nâng cao đời sống vật chất mà còn là lối sống, cách sống, trong đó tập luyện TDTT đóng vai trò cực kỳ quan trọng.

Trên cơ sở phân tích và tổng hợp các tài liệu chuyên môn về giảng dạy và huấn luyện thể thao làm cơ sở lựa chọn hệ thống bài tập phát triển thể lực chung cho nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn. Bài viết tổng hợp 36 bài tập phát triển thể lực chung. Để lựa chọn bài tập phù hợp với đối tượng của bài viết, chúng tôi tiến hành phỏng vấn các chuyên gia, các giảng viên đang làm công tác GDTC tại trường Đại học Công đoàn và một số trường khu vực Hà Nội. Từ kết quả phỏng vấn sẽ lựa chọn các bài tập có từ 70% tổng ý kiến tán thành trở lên để phát triển thể lực cho nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn.

1. Ứng dụng và đánh giá hiệu quả các hệ thống bài tập đã lựa chọn nhằm phát triển thể lực chung cho nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn.

1.1. Tổ chức thực nghiệm

Tiến hành tổ chức thực nghiệm sư phạm theo hình thức so sánh trình tự song song trên 2 nhóm sinh viên Trường Đại học Công đoàn theo phương pháp ngẫu nhiên gồm:

+ Nhóm thực nghiệm: Gồm 226 nữ sinh viên năm thứ nhất trong đó có 2 lớp thuộc chuyên ngành kế toán, 1 lớp thuộc chuyên ngành công tác xã hội và 1 lớp thuộc chuyên ngành bảo hiểm, mỗi lớp từ 60-65 sinh viên nữ.

+ Nhóm đối chứng gồm 209 nữ sinh viên năm thứ nhất, trong đó có 2 lớp thuộc chuyên ngành kế toán, 1 lớp thuộc chuyên ngành công tác xã hội và 1 lớp thuộc chuyên ngành bảo hiểm, mỗi lớp có từ 55-65 sinh viên nữ.

1.2. Đánh giá hiệu quả thực nghiệm

Để đánh giá hiệu quả các bài tập phát triển thể lực cho nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn, nhóm nghiên cứu đã tiến hành kiểm tra trình độ thể lực của nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng [1]. Kết quả kiểm tra trình độ thể lực của sinh viên nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng thời điểm trước thực nghiệm được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. Kết quả kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm - thời điểm trước thực nghiệm

TT	Test	Nhóm đối chứng (n=226)		Nhóm thực nghiệm (n=209)		Sự khác biệt thống kê	
		t_{trung}	$t_{\text{độ lệch}}$	t_{trung}	$t_{\text{độ lệch}}$	$t_{\text{tính}}$	P
1	Lực bóp tay thuận (kg)	27.2	2.81	27.1	2.83	0,931	> 0,05
2	Nằm ngửa gập bụng (lần/30 s)	17.6	1.75	17.7	1.77	1.020	> 0,05
3	Bật xa tại chỗ (cm)	159	15.97	160	15.9	1,056	> 0,05
4	Chạy 30m XPC (s)	6.57	0.62	6.55	0.63	1,083	> 0,05
5	Chạy con thoi 4 x 10m (s)	12.86	1.25	12.84	1.26	1.032	> 0,05
6	Chạy tùy sức 5 phút (m)	887	89.1	886	88.9	1.207	> 0,05

Qua bảng 1 cho thấy: Thông qua các bài kiểm tra, tất cả các chỉ số thu được giữa hai nhóm thực nghiệm và đối chứng không có sự khác biệt thống kê, thể hiện $t_{\text{tính}} < t_{\text{bảng}}$ ở ngưỡng xác suất $P > 0,05$. Điều này chứng tỏ rằng, trước thực nghiệm, trình độ thể lực của cả hai nhóm thực nghiệm và đối chứng là tương đương nhau, hay nói cách khác, sự phân nhóm hoàn toàn khách quan.

Sau một học kỳ áp dụng, chúng tôi tiếp tục tiến hành kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng bằng 06 Test theo tiêu chuẩn rèn luyện thân thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đồng thời so sánh sự khác biệt kết quả kiểm tra của 2 nhóm. Kết quả được trình bày ở bảng 2.

* Trường Đại học Công đoàn

Bảng 2. Kết quả kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm - thời điểm sau 1 học kỳ thực nghiệm

TT	Test	Nhóm đối chứng (n=226)		Nhóm thực nghiệm (n=209)		Sự khác biệt thống kê	
						$t_{\text{tính}}$	P
1	Lực bóp tay thuận (KG)	27.9	2.83	28.2	2.84	2.538	< 0,05
2	Nằm ngửa gập bụng (lần/30 s)	18.1	1.73	18.6	1.75	3.367	< 0,05
3	Bật xa tại chỗ (cm)	163	15.94	168	15.92	3.076	< 0,05
4	Chạy 30m XPC (s)	6.47	0.61	6.4	0.66	3.428	< 0,05
5	Chạy con thoi 4 x 10m (s)	12.63	1.27	12.57	1.23	3.120	< 0,05
6	Chạy tuý sức 5 phút (m)	911	89.2	923	88.5	3.208	< 0,05

Qua bảng 2. cho thấy: Sau 01 học kỳ áp dụng các bài tập phát triển thể lực và tiến trình đã xây dựng của đề tài trên đối tượng nữ sinh viên nhóm thực nghiệm, trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm thực nghiệm đã có sự khác biệt rõ rệt so với nhóm đối chứng ở cả 6 test kiểm tra thể hiện ở $t_{\text{tính}} > t_{\text{bảng}}$ ở ngưỡng xác suất $P < 0,05$.

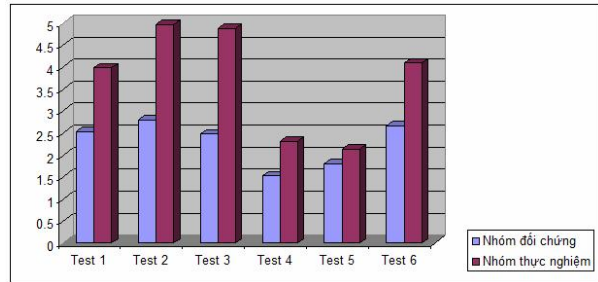
Để thấy được sự tăng trưởng, đề tài tiến hành so sánh nhịp tăng trưởng trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm sau 01 học kỳ thực nghiệm. Kết quả được trình bày ở bảng 3 và biểu đồ 1.

Bảng 3. Nhịp tăng trưởng kết quả kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm - thời điểm sau 1 học kỳ thực nghiệm

TT	Test	W đối chứng (%)	W thực nghiệm (%)	Chênh lệch
1	Lực bóp tay thuận (KG)	2.54	3.98	1.44
2	Nằm ngửa gập bụng (lần/30 s)	2.80	4.96	2.16
3	Bật xa tại chỗ (cm)	2.48	4.88	2.4
4	Chạy 30m XPC (s)	1.53	2.32	0.79
5	Chạy con thoi 4 x 10m (s)	1.80	2.13	0.33
6	Chạy tuý sức 5 phút (m)	2.67	4.09	1.42

Qua bảng 3 và biểu đồ 1. cho thấy: Sau 01 học kỳ thực nghiệm, cả 2 nhóm đều có nhịp độ tăng trưởng trình độ thể lực ở mức tốt. Tuy nhiên nhóm thực nghiệm có nhịp độ tăng trưởng cao hơn so với nhóm đối chứng từ 0.33 - 2.16%.

Sau một năm học áp dụng các bài tập phát triển thể lực và tiến trình đã xây dựng của đề tài trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi tiếp tục tiến hành kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng bằng 06



Biểu đồ 1. Nhịp độ tăng trưởng trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và thực nghiệm sau 01 học kỳ thực nghiệm

Test theo tiêu chuẩn rèn luyện thân thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đồng thời so sánh sự khác biệt kết quả kiểm tra các test. Kết quả được trình bày ở bảng 4.

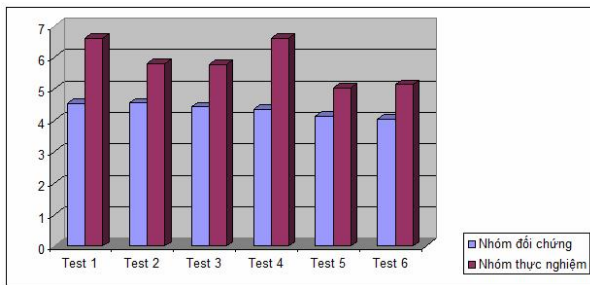
Bảng 4. Kết quả kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm - thời điểm sau 1 năm học thực nghiệm

TT	Test	Nhóm đối chứng (n=226)		Nhóm thực nghiệm (n=209)		Sự khác biệt thống kê	
						$t_{\text{tính}}$	P
1	Lực bóp tay thuận (KG)	28.46	2.89	28.95	2.86	3.21	< 0,01
2	Nằm ngửa gập bụng (lần/30 s)	18.42	1.71	18.76	1.72	3.25	< 0,01
3	Bật xa tại chỗ (cm)	166.2	15.91	169.5	15.95	2.96	< 0,01
4	Chạy 30m XPC (s)	6.29	0.67	6.13	0.68	2.99	< 0,01
5	Chạy con thoi 4 x 10m (s)	12.34	1.28	12.21	1.24	3.04	< 0,01
6	Chạy tuý sức 5 phút (m)	923.7	89.4	932.7	88.3	4.33	< 0,01

Qua bảng 4 và cho thấy: Sau 01 năm học thực nghiệm áp dụng các bài tập phát triển thể lực và tiến trình đã xây dựng của đề tài, trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm thực nghiệm đã có sự khác biệt rõ rệt so với nhóm đối chứng ở cả 6 test kiểm tra thể hiện ở $t_{\text{tính}} > t_{\text{bảng}}$ ở ngưỡng xác suất $P < 0,01$, chứng tỏ các bài tập lựa chọn và tiến trình đã xây dựng của đề tài đã có hiệu quả cao trong việc nâng cao trình

Bảng 5. Nhịp tăng trưởng kết quả kiểm tra trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm - thời điểm sau 1 năm học thực nghiệm

TT	Test	W đối chứng (%)	W thực nghiệm (%)	Chênh lệch
1	Lực bóp tay thuận (KG)	4.53	6.60	2.07
2	Nằm ngửa gập bụng (lần/30 s)	4.55	5.81	1.26
3	Bật xa tại chỗ (cm)	4.43	5.77	1.34
4	Chạy 30m XPC (s)	4.35	6.62	2.27
5	Chạy con thoi 4 x 10m (s)	4.13	5.03	0.90
6	Chạy tuý sức 5 phút (m)	4.05	5.14	1.08



Biểu đồ 2. Nhịp độ tăng trưởng trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và thực nghiệm sau 01 năm học thực nghiệm

độ thể lực của nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn.

Để thấy được sự tăng trưởng, đề tài tiến hành so sánh nhịp tăng trưởng trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm sau 01 năm học thực nghiệm. Kết quả được trình bày ở bảng 5 và biểu đồ 2.

Qua bảng 5 và biểu đồ 2, cho thấy: Sau 01 năm học thực nghiệm, cả 2 nhóm đều có nhịp độ tăng trưởng trình độ thể lực ở mức tốt. Tuy nhiên nhóm thực nghiệm có nhịp độ tăng trưởng cao hơn so với nhóm đối chứng từ 0.90 - 2.27%.

Như vậy, sau 01 năm thực nghiệm áp dụng các bài tập phát triển thể lực và tiến trình đã xây dựng của đề tài, trình độ thể lực của nữ sinh viên nhóm thực nghiệm tốt hơn hẳn so với nhóm đối chứng. Như vậy, việc áp dụng các bài tập phát triển thể lực đã lựa chọn và tiến trình đã xây dựng của đề tài đã phát huy hiệu quả cao trong việc phát triển trình độ thể lực cho nữ sinh viên năm thứ nhất, trường Đại học Công đoàn.

Kết luận

Phân tích thực trạng công tác giáo dục thể chất cho nữ sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Công đoàn còn một số vấn đề bất cập như: Số lượng giảng viên còn hạn chế; cơ sở vật chất phục vụ công tác GDTC còn thiếu cả về số lượng và chất lượng; các bài tập được sử dụng trong phát triển thể lực cho đối tượng nghiên cứu còn ít về số lượng, chưa đa dạng về thể loại, chưa được phân nhóm hợp lý, chưa được nghiên cứu chứng minh tính hiệu quả... nên hiệu quả phát triển thể lực cho sinh viên chưa cao, tỷ lệ sinh viên chưa đạt tiêu chuẩn rèn luyện thân thể còn nhiều, đặc biệt ở các chỉ tiêu đánh giá sức bền và khả năng phối hợp vận động.

Để phát triển thể lực cho nữ sinh viên năm nhất Đại học Công đoàn, nhằm nâng cao chất lượng dạy và học giáo dục thể chất, tác giả đề

ngợi với Ban giám hiệu Trường và bộ môn Thể dục quân sự lựa chọn và đưa nội dung các bài tập mà tác giả nghiên cứu và đề xuất để áp dụng vào công tác giảng dạy. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), Quyết định số 53/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 18/9/2008 Ban hành quy định về đánh giá, xếp loại thể lực học sinh sinh viên.
2. Dương Nghiệp Chí (1991), Đo lường thể thao, Nxb TDTT, Hà Nội.
3. Lưu Quang Hiệp, Phạm Thị Uyên (1995), Sinh lý học TDTT, Nxb TDTT, Hà Nội
4. Lưu Quang Hiệp, Vũ Đức Thu (1989), Nghiên cứu về sự phát triển thể chất sinh viên các trường Đại học, Nxb TDTT Hà Nội
5. Nguyễn Xuân Sinh (1999), Giáo trình phương pháp NCKH TDTT, Nxb TDTT, Hà Nội.
6. Nguyễn Toán, Phạm Danh Tôn (2000), Lý luận và phương pháp TDTT, Nxb TDTT, Hà Nội.
7. Phạm Ngọc Viễn, Phạm Xuân Thành (2010), Tâm lý học TDTT, Nxb TDTT, Hà Nội.

KỸ THUẬT PHÁT HIỆN TRI THỨC...

(Tiếp theo trang 81)

hình khác, do vậy, trong trường hợp cụ thể này ta có thể sử dụng các kết quả dự báo của mô hình này. Bài báo không đi sâu phân tích tiếp việc áp dụng dữ liệu đã được dự báo vào các lĩnh vực khác nhau.

Kết luận

Qua các vấn đề đã được trình bày trong bài viết, chúng ta nhận thấy với một lượng dữ liệu thực tế nhỏ và với mục đích bài toán cụ thể nhưng ta có thể tiếp cận theo nhiều hướng khác nhau của cùng một phương pháp khai phá dữ liệu và đạt được kết quả khác nhau, điều đó càng làm sáng tỏ khả năng ứng dụng thực tế to lớn đồng thời với những thách thức đối với kỹ thuật phát hiện tri thức và khai phá dữ liệu trong các bài toán kinh tế - xã hội và trong nhiều lĩnh vực khác. □

Tài liệu Tham khảo

- [1] Knowledge Discovery Nuggets: <http://www.kdnuggets.com/>
- [2] Ho Tu Bao: Introduction to Knowledge Discovery and Data Mining, Institute of Information Technology.
- [3] TS. Hàn Viết Thuận - Chủ biên: Giáo trình Tin học ứng dụng, NXB Thống kê, 1999
- [4] Dr. Dang Quang A and Dr. Bui The Hong, Statistical data analysis, Institute of Information Technology.
- [5] Do thien Anh Tuan: Tin Học ứng dụng, NXB Lao động, 2012
- [6] Giáo trình Tin học ứng dụng (lưu hành nội bộ) Bộ môn Tin học, Trường ĐH Công đoàn.

LỄ TRAO TẶNG HUÂN CHƯƠNG LAO ĐỘNG HẠNG BA, BẰNG KHEN CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ VÀ QUYẾT ĐỊNH BỔ NHIỆM CHỨC DANH PHÓ GIÁO SƯ

Ngày 12 tháng 12 năm 2016, tại Phòng họp Quốc tế, Trường Đại học Công đoàn đã long trọng tổ chức Lễ trao tặng Huân chương Lao động hạng Ba, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định bổ nhiệm chức danh Phó Giáo sư cho các cá nhân là những nhà khoa học của Trường Đại học Công đoàn.



Tới dự Lễ trao tặng có đồng chí Bùi Văn Cường - Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đồng chí Trần Văn Lý - Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Chủ tịch Hội đồng Trường Đại học Công đoàn; các đồng chí đại diện các ban Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Trong không khí trang trọng và ấm áp, đồng chí Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam Bùi Văn Cường đã trao tặng Huân chương cao quý của Nhà nước và Quyết định bổ nhiệm chức danh Phó Giáo sư cho các nhà khoa học của Trường Đại học Công đoàn, cụ thể như sau:

(1) Trao tặng Huân chương Lao động hạng Ba cho PGS, TS. Đinh Thị Mai - Nguyên Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn.

(2) Trao tặng Quyết định bổ nhiệm chức danh Phó Giáo sư cho TS. Phạm Văn Hà - Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn và TS. Hoàng Thị Nga - Giảng viên Khoa Xã hội học, Trường Đại học Công đoàn.

Cũng trong buổi Lễ đồng chí Trần Văn Lý - Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Chủ tịch Hội đồng Trường Đại học Công đoàn đã trao tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ cho 03 cá nhân là TS. Nguyễn Đức Tĩnh - Phó Hiệu trưởng, TS. Hoàng Thanh Xuân - Trưởng Phòng Quản lý khoa học, đồng chí Phan Văn Sơn - Phó Trưởng Khoa Giáo dục thường xuyên.

Thay mặt Thường vụ Đảng ủy và Lãnh đạo Trường Đại học Công đoàn phát biểu tại buổi Lễ, PGS, TS. Phạm Văn Hà đã chúc mừng và chia vui với các nhà khoa học, khẳng định đây là phần thưởng rất cao quý của Đảng

và Nhà nước dành cho các nhà khoa học, ghi nhận những đóng góp to lớn của các nhà khoa học ở các lĩnh vực khác nhau trong sự nghiệp phát triển của Nhà trường hơn 70 năm qua. Đánh giá cao quá trình phấn đấu, rèn luyện và những đóng góp to lớn từ lĩnh vực chuyên môn, công tác của mình cho sự nghiệp khoa học nói chung và cho Trường Đại học Công đoàn nói riêng, Phó Giáo sư Hiệu trưởng Nhà trường mong rằng các nhà khoa học sẽ có nhiều đóng góp hơn nữa cho sự nghiệp khoa học nói chung và cho Trường Đại học Công đoàn nói riêng.

Được nhận những phần thưởng cao quý của Nhà nước và Chính phủ trao tặng, các nhà khoa học đều nhận thức đầy đủ sự ghi nhận, đánh giá, động viên của Đảng, Nhà nước với sự đóng góp của mỗi cá nhân, đồng thời là sự nhắc nhở về trách nhiệm quan trọng trong sự nghiệp xây dựng Chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn tới.

Buổi lễ đã kết thúc trong không khí trang trọng và ấm áp, các nhà khoa học đã nhận được nhiều hoa và lời chúc mừng từ đồng nghiệp.

Dưới đây là một số hình ảnh:



Ban Biên tập Website

LỄ BẾ GIẢNG, TRAO BẰNG CỬ NHÂN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH HỆ VỪA LÀM VỪA HỌC TC-K124 (2012 - 2016)

Ngày 26/10/2016, Trường Đại học Công đoàn đã tổ chức Lễ Bế giảng và trao bằng cử nhân ngành Quản trị kinh doanh hệ vừa làm vừa học TC-K124. Lớp học được khai giảng từ ngày 18/06/2012 nhằm mục đích đào tạo cán bộ quản lý kinh tế, cán bộ công đoàn thuộc các cơ quan, đơn vị. Sau một thời gian học tập, lớp học đã hoàn thành chương trình đề ra bao gồm 64 đơn vị học trình các môn học đại cương, 38 đơn vị học trình các môn học cơ sở ngành và 63 đơn vị học trình các môn học chuyên ngành, đảm bảo lượng kiến thức hợp lý, phù hợp, đáp ứng nhu cầu hoạt động thực tiễn của đa số cán bộ quản lý kinh tế, cán bộ công tác công đoàn.

Đến dự buổi lễ có Tiến sĩ Dương Thị Thanh Xuân - Phó Hiệu trưởng Nhà trường; Lãnh đạo các Khoa, Phòng, Bộ môn và toàn thể các học viên lớp TC - K124 Trường Đại học Công đoàn. Phát biểu tại buổi lễ, Phó Hiệu trưởng Nhà trường Dương Thị Thanh Xuân đã chúc mừng và khen ngợi tinh thần khắc phục mọi khó khăn, nỗ lực học tập của các học viên, đồng thời đồng chí mong muốn các học viên sẽ áp dụng và phát huy tốt những kiến thức đã được trang bị vào công tác chuyên môn, góp phần xây dựng và phát triển đơn vị.

Tại buổi lễ Tiến sĩ Dương Thị Thanh Xuân - Phó Hiệu trưởng Nhà trường đã trao bằng cử nhân cho 30 học viên, trong đó có 06 học viên được cấp bằng tốt nghiệp loại khá, 24 học viên được cấp bằng tốt nghiệp loại trung bình khá. Trong quá trình học tập và rèn luyện, lớp có 03 sinh viên được tặng giấy khen về thành tích xây dựng lớp của Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn.

Lễ Bế giảng đã ghi dấu những xúc cảm khó quên trong mỗi học viên, là động lực để các học viên vững vàng phát triển sự nghiệp, hứa hẹn nhiều thành công trong tương lai.

Dưới đây là một số hình ảnh

Ban Biên tập Website



HỘI NGHỊ HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐÀO TẠO QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ CÔNG ĐOÀN TẠI LIÊN BANG NGA



Ngày 23 tháng 9 năm 2016 tại Học viện Quan hệ lao động xã hội Liên bang Nga đã diễn ra hội nghị đại diện các tổ chức thành viên Hiệp hội đào tạo cán bộ trong lĩnh vực quan hệ lao động và công đoàn. Tham dự Hội nghị có đại diện thành viên:

1. N.N Grisenko, Chủ tịch Hội đồng Học Viện Quan hệ lao động - xã hội Liên bang Nga, Chủ tịch Hiệp hội.
 2. N.N Kyzmina, Hiệu trưởng Học viện Quan hệ lao động-xã hội Liên bang Nga, thành viên.
 3. Phạm Văn Hà, Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn Việt Nam, thành viên.
 4. G.T. Garashov, Hiệu trưởng Học viện quan hệ lao động xã hội Azerbaijan, thành viên
 5. E.A. Wolf, giám đốc trung tâm Luật, Đại học quốc tế Belarus, thành viên.
 6. A.A.Bekboev, Hiệu trưởng Học viện quan hệ lao động xã hội Kyrgyzstan, thành viên.
 7. Z.Sukhbaatar, đại diện Viện lao động xã hội Mông Cổ.
 8. H. Tashkenbaev, giám đốc trung tâm đào tạo công đoàn Uzbekistan.
- Các thành viên Hội nghị đã nghe báo cáo hoạt động của Hiệp hội và

các tổ chức thành viên trong giai đoạn 2014-2016 và bàn kế hoạch thực hiện trong hai năm tiếp theo.

Hội nghị cũng đã tiến hành kiện toàn nhân sự lãnh đạo Hiệp hội. Giáo sư N.N Grisenko, Chủ tịch Hội đồng Học viện quan hệ lao động Liên bang Nga tiếp tục được bầu giữ chức chủ tịch Hiệp hội nhiệm kỳ 2016-2019.

ĐOÀN ĐẠI BIỂU TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN LÀM VIỆC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUỐC TẾ MITSO - CỘNG HÒA BELARUS



Nhận lời mời của Trường đại học Quốc tế “MITSO”, Cộng hòa Belarus, đoàn đại biểu Trường đại học Công đoàn do TS. Nguyễn Đức Tĩnh - Phó hiệu trưởng nhà trường làm Trưởng đoàn sang thăm và làm việc tại Trường đại học Quốc tế “MITSO” từ ngày 22/10 đến ngày 30/10/2016. Ông Stanislav Knyazev Hiệu trưởng Trường đại học Quốc tế “MITSO” đã tiếp và làm việc với đoàn. Đoàn đã làm việc với Phó hiệu trưởng phụ trách công tác giáo dục và quan hệ quốc tế, Phó hiệu trưởng phụ trách tư tưởng và nghiên cứu khoa học, Trưởng phòng Quan hệ quốc tế, Trưởng phòng Nghiên cứu sinh, Trưởng Khoa Sau đại học, Khoa Luật và Viện đào tạo bồi dưỡng nâng cao. Tại các buổi làm việc, hai bên đã trao đổi, thảo luận những vấn đề đã ký kết trong Thỏa thuận hợp tác. Hai bên đã thống nhất hợp tác theo các hướng: Tiếp tục nghiên cứu đề xuất với Bộ Giáo dục Việt Nam được phép đào tạo thí điểm trình độ Thạc sỹ, chuyên ngành Luật Quốc tế, với hình thức đào tạo từ xa bằng tiếng Anh cho sinh viên Việt Nam do Trường đại học Quốc tế MITSO thực hiện đào tạo và cấp bằng; Nghiên cứu đề xuất với các cơ quan chức năng hai nước cho áp dụng chương trình đào tạo trình độ đại học, chuyên ngành Luật học, theo các hình thức 3 + 1 và 2 + 2, bằng tiếng Anh để cấp 2 bằng; cử giảng viên của Trường đại học Quốc tế MITSO sang giảng bài theo chương trình đại học chất lượng cao, ngành Luật học bằng tiếng Anh tại Trường đại học Công đoàn; phối hợp tổ chức biên soạn

bài giảng video bằng tiếng Anh chuyên ngành Luật; hợp tác trong bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn Việt Nam tại Trường đại học Quốc tế MITSO.



ĐOÀN ĐẠI BIỂU CẤP CAO TRUNG ƯƠNG LIÊN HIỆP CÔNG ĐOÀN LÀM VIỆC VỚI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN



Nhận lời mời của Trường Đại học Công đoàn, sáng ngày 2 tháng 11 năm 2016, Đoàn đại biểu cấp cao Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào do đồng chí Aly Vông No Bun Thăm, Phó Chủ tịch Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào làm trưởng đoàn, đồng chí Sôm Lực Su Vãn Na Săn, Giám đốc Viện Phát triển Công đoàn Lào đã đến làm việc với Trường Đại học Công đoàn. Ts. Dương Thị Thanh Xuân, Phó Hiệu trưởng Nhà trường đã tiếp và làm việc với Đoàn.

Tại buổi làm việc, T.S Dương Thị Thanh Xuân đã giới thiệu về quá trình hình thành, phát triển của Trường Đại học Công đoàn qua các thời kỳ, công tác đào tạo của Nhà trường và tình hình đào tạo cán bộ công đoàn cho Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào. Bằng nguồn ngân sách của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hàng năm, Trường Đại học Công đoàn tiếp nhận 05 cán bộ công đoàn Lào học hệ chính quy tập



Phó Chủ tịch Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào Aly Vông No Bun Thăm đánh giá cao các hoạt động của Nhà trường, cảm ơn sự quan tâm, giúp đỡ cán bộ giảng viên Nhà trường trong công tác đào tạo cán bộ công đoàn cho TƯ LHCD Lào; Đồng chí mong muốn sự hợp tác giữa hai tổ chức CĐ sẽ ngày càng chặt chẽ hơn. Hai bên nhất trí đề xuất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào và các cơ quan

trung và 02 học viên học cử tuyển chương trình Thạc sỹ. Từ năm 2008 đến 2015 có 17 cán bộ Công đoàn Lào tốt nghiệp ra trường. Hiện tại có 20 cán bộ đang học hệ đại học chính quy tập trung và 06 học viên cao học.

hữu quan mở ngành cao đẳng Bảo hộ lao động, và văn phòng tuyển sinh của Trường Đại học Công đoàn tại Viện Phát triển Công đoàn Lào...

Nguyễn Hữu Khánh - Trưởng phòng QHQT

