

ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

Tạp chí
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CÔNG ĐOÀN

Số 7 - 2017

ISSN: 2354 -1342

Tổng biên tập:

PGS. 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

- Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện hiện nay **Nguyễn Ngọc Cường** 3
- Hồ Chí Minh - người sáng lập và xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam trong sạch, vững mạnh **Nguyễn Thị Huyền Trang** 8
- Đặc trưng về mối quan hệ Đảng với giai cấp công nhân trong giai đoạn mới **Đan Tâm** 13
- Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về đổi mới giáo dục đào tạo vào Nghị quyết đại hội XII của Đảng Cộng sản Việt Nam **Nguyễn Thị Hiếu** 17
- Hồ Chí Minh với công tác khiếu nại và sự vận dụng của Đảng, Nhà nước ta hiện nay **Bùi Thị Bích Thuận** 22
- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong thời kỳ mới **Nguyễn Thị Vân Anh - Nguyễn Ngọc Trường** 26
- Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức **Chu Thị Thanh Tâm** 30
- Bạo lực trẻ em dưới góc độ pháp lý và tác động của bạo lực đối với sự hình thành, phát triển nhân cách trẻ em **Lương Thị Lan Huệ** 33
- Một số vấn đề về mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình **Cù Thị Thanh Thúy** 38
- Dịch vụ trong kinh doanh thương mại **Nguyễn Thị Hồng Cẩm** 45

KINH NGHIỆM - THỰC TIỄN

- Phát triển tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp góp phần xây dựng đội ngũ công nhân tại tỉnh Thái Bình hiện nay **Vũ Thị Quyên** 50
- Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam - thực trạng và giải pháp **Nguyễn Thị Thanh Quý** 55
- Giải pháp mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện ở Việt Nam **Hà Văn Sỹ - Nguyễn Thị Thu Hiền** 60
- Những điểm mới cơ bản của Luật Ngân sách Nhà nước số 83/2015/QH13 **Đinh Thị Hòa** 63
- Các yếu tố cấu thành văn hóa doanh nghiệp hiện nay **Bùi Thị Minh Phương** 67
- Ảnh hưởng của Brexit đến thị trường ngoại hối Việt Nam **Lê Thị Thu Trang** 71

TIN TỨC - SỰ KIỆN

- Khai giảng lớp tập huấn nghiệp vụ công đoàn cho cán bộ chủ chốt trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào 74
- Nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tổng Liên đoàn "Giải pháp chuyển Trường Đại học Công đoàn sang chế độ tự chủ" 75
- Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học Trường Đại học Công đoàn đạt giải khuyến khích giải thưởng sinh viên nghiên cứu khoa học EUREKA lần thứ XVIII năm 2016 75
- Hà Nội vinh danh 124 đảng viên trẻ xuất sắc tiêu biểu 76

TRADE UNION UNIVERSITY

**TRADE UNION SCIENTIFIC
RESEARCH MAGAZINE**

No 7 - 2017

ISSN: 2354 - 1342

EDITOR IN CHIEF

Associate Prof., 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

- Understanding thoroughly Ho Chi Minh's thoughts on theoretical and political education for the staff and Communist Party members in current conditions.
Nguyen Ngoc Cuong 3
- Ho Chi Minh - founder and has made the Communist Party of Vietnam unblemished and strong
Nguyen Thi Huyen Trang 8
- New features of Communist Party-working class relationship in the new period
Dan Tam 13
- Applying creatively Ho Chi Minh's thoughts on the Vietnam Communist Party's renovation of education and training is the spirit of the resolution of the 12th Congress
Nguyen Thi Hieu 17
- Ho Chi Minh with the work of compatriots and the application of our Communist Party and state today
Bui Thi Bich Thuan 22
- Improving the quality of trade union staff in the new period
Nguyen Thi Van Anh - Nguyen Ngoc Truong 26
- Accelerating industrialization and modernization associates with developing knowledge economy
Chu Thi Thanh Tam 30
- Child Violence from the Legal Perspective and the Impact of Violence on the Creation and Development of Children's personality
Luong Thi Lan Hue 33
- Conjugal contradiction in the family from a sociological perspective
Cu Thi Thanh Thuy 38
- Service in commercial business
Nguyen Thi Hong Cam 45

EXPERIENCES - REALITIES

- The development of Communist Party's basic organization in the enterprise contributes to the construction of the worker staff in Thai Binh province
Vu Thi Quyen 50
- Human resource development policy of Vietnam aviation - Current situation and solutions
Nguyen Thi Thanh Quy 55
- Solutions to expand voluntary social insurance beneficiaries in Vietnam
Ha Van Si, Nguyen Thi Thu Hien 60
- New Basic Points of State Budget Law No. 83/2015 / QH13
Dinh Thi Hoa 63
- Elements of enterprise culture in the context of industrialization and modernization
Bui Thi Minh Phuong 67
- The influence of Brexit on Vietnam foreign exchange market
Le Thu Trang 71

NEWS - EVENTS

- Opening trade union competence training course for the key officials of Lao's central trade union 74
- Official acceptance of scientific research subject at the General Confederation level "Solutions to transfer Trade Union University to self-control" 75
- The scientific research subject of Trade Union University Students won the consolation prize of The 18th Eureka Student Scientific Researchers, 2016. 75
- Hanoi honors 124 outstanding young Communist Party members 76

QUÁN TRIỆT TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ GIÁO DỤC LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

✍ NGUYỄN NGỌC CƯỜNG*

Ngày nhận: 02/03/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm Tắt: Giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên là một trong những vấn đề được Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm, vì Người cho rằng phải nâng cao trình độ lý luận chính trị thì mới vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tổng kết thực tiễn phong trào cách mạng trong nước và quốc tế, hoàn thành tốt các nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó. Trên cơ sở vận dụng những quan điểm của chủ tịch Hồ Chí Minh về giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, bài viết xin đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện hiện nay.

Từ khóa: tư tưởng Hồ Chí Minh, Giáo dục lý luận chính trị, cán bộ đảng viên

Understanding thoroughly Ho Chi Minh's thoughts on theoretical and political education for the staff and Communist Party members in current conditions.

Abstract: Educating the Theoretical and Political Education for the staff and Communist Party members is one of the issues that Ho Chi Minh paid special attention to, because he believed that the political theoretical level should be improved to use and develop creatively Marxism-Leninism, sum up the revolutionary practices in Vietnam and internationally, carry out well the tasks assigned by the Communist Party and the State. Basing on the use of the viewpoints of President Ho Chi Minh on theoretical and political education for the staff and Communist Party members, the article offers a number of solutions to improve the quality of theoretical and political education the staff and Communist Party members in current conditions.

Keywords: Ho Chi Minh Thought, Theoretical and Political Education, staff and Communist Party members.

Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến việc truyền bá, giáo dục lý luận chính trị cũng như giáo dục đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân để giúp học hiểu và vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tổng kết thực tiễn phong trào cách mạng trong nước và quốc tế. Người chỉ rõ: “Không có lý luận cách mệnh thì không có cách mệnh vận động. Chỉ có theo lý luận cách mệnh tiên phong, đảng cách mệnh mới làm nổi trách nhiệm cách mệnh tiên phong”¹. Vì vậy, muốn có được lý luận tiên phong

ấy, điều quan trọng trước tiên là phải tổ chức giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên để nâng cao trình độ lý luận chính trị mới có thể hoàn thành tốt các nhiệm vụ mà Đảng giao cho, theo đó Hồ Chí Minh đã đưa ra những quan điểm cơ bản về giáo dục lý luận chính trị.

1. Những quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên

Thứ nhất, quan điểm về vai trò của giáo dục lý luận chính trị

¹ Hồ Chí Minh, Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội - 2011, tập 2, tr.259.

* Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

Theo Hồ Chí Minh, “lý luận là sự tổng kết kinh nghiệm của loài người, là sự tổng hợp những tri thức về tự nhiên và xã hội tích trữ lại trong quá trình lịch sử”². Với quan niệm này, Hồ Chí Minh đã cho thấy, lý luận là sự tổng hợp những tri thức về tự nhiên và xã hội được tích lũy trong quá trình lịch sử nhân loại. Lý luận là sự khái quát kinh nghiệm, thực tiễn xã hội thành hệ thống tư tưởng, có tác dụng chỉ đạo hoạt động thực tiễn của con người. Con đường hình thành lý luận là xuất phát từ thực tiễn, thông qua hoạt động nhận thức và khi được thực tiễn kiểm nghiệm đúng đắn, lý luận đó trở thành lý luận khoa học.

Giáo dục lý luận chính trị nhằm quán triệt và vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin là điều kiện cần thiết để nâng cao năng lực trí tuệ. Giáo dục lý luận chính trị tác động trực tiếp đến con người, đến tư tưởng đạo đức và khả năng thực hành công việc của mỗi người, giúp họ khắc phục những tư tưởng lạc hậu, nâng cao tinh thần tự giác và tính tích cực trong quá trình cải tạo, xây dựng con người mới. Theo Hồ Chí Minh, giáo dục lý luận chính trị không chỉ để nâng cao trình độ lý luận, chống lại ách thống trị của đế quốc thực dân mà còn để “cải tạo” và “chiến đấu” với chính mình, hình thành trong mỗi cán bộ, đảng viên tư tưởng, đạo đức cách mạng, giúp họ trở thành những người vừa “hồng”, vừa “chuyên” - một tiêu chuẩn cơ bản mà cán bộ, đảng viên phải có. Bởi vậy, nâng cao trình độ lý luận chính trị là nhu cầu tự thân của mọi công dân yêu nước, đặc biệt là đối với cán bộ, đảng viên, là cơ sở để nắm bắt chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Thứ hai, quan điểm về mục đích giáo dục lý luận chính trị

Theo Hồ Chí Minh mục đích của giáo dục lý luận chính trị nhằm “để vận dụng chứ không phải học lý luận vì lý luận, hoặc vì tạo cho mình một cái vốn lý luận để sau này đưa ra mặc cả với Đảng. Tất cả những động cơ học tập không đúng đắn đều phải tẩy trừ cho sạch”³. Người cũng chỉ rõ tính mục đích của giáo dục lý luận chính trị phải nhằm trang bị lập trường giai cấp và giữ vững lập trường giai cấp công nhân là tiêu chuẩn hàng đầu của người cách mạng và để đạt được điều đó cần phải trang bị lý luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin. Vì lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin cũng chính là hệ tư tưởng của giai cấp vô sản, giai cấp tiên tiến nhất, cách mạng, triệt để nhất trong xã hội.

Giáo dục lý luận chính trị còn nhằm mục đích củng cố, trau dồi, tu dưỡng đạo đức cách mạng, có đạo đức cách mạng thì mới hy sinh tận tụy với cách mạng, mới lãnh đạo được quần chúng, đưa cách mạng thắng lợi hoàn toàn. Theo Hồ Chí Minh, người cán bộ, đảng viên cần phải có đạo đức cách mạng, vì cán bộ, đảng viên có vai trò rất quan trọng đối với sự nghiệp cách mạng, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền, lãnh đạo toàn xã hội, cán bộ, đảng viên nắm giữ những cương vị chủ chốt trong các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước rất dễ dẫn tới nguy cơ quan liêu, xa rời quần chúng, tham ô, tham nhũng, thoái hóa biến chất về đạo đức lối sống. Vì vậy, người cán bộ, đảng viên cần phải học và nắm vững lý luận, từ đó nhận thức rõ đúng, sai, đấu tranh bảo vệ cái đúng, chống cái sai và phấn đấu theo những chuẩn mực đạo đức cách mạng. Hồ Chí Minh yêu cầu: “Tất cả các đảng viên phải cố gắng học tập, coi việc học tập lý luận và chính trị là một nhiệm vụ quan trọng của mình”⁴. Có như vậy, mới đào tạo được các lớp cán bộ, đảng viên tin tưởng tuyệt đối vào đường lối và sự nghiệp cách mạng của Đảng, mới xứng đáng là người chiến sĩ tiên phong có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống trong sạch lành mạnh, mẫu mực về kỷ luật tác phong, được quần chúng tin yêu, mến phục.

Thứ ba, quan điểm về nội dung giáo dục lý luận chính trị

Để đảm bảo cho giáo dục lý luận chính trị đạt mục đích đề ra, theo Hồ Chí Minh nội dung phải bao gồm: Hệ thống những nguyên lý, những luận điểm, đề cập đến nhiều mặt khác nhau của đời sống xã hội; bao gồm việc giáo dục những nguyên lý phổ biến của chủ nghĩa Mác - Lênin; đường lối, quan điểm của Đảng về các lĩnh vực của đời sống xã hội, lịch sử Đảng; công tác xây dựng Đảng; đạo đức cách mạng; chủ trương, chính sách, pháp luật Nhà nước; những kinh nghiệm của các nước và tình hình thế giới,... Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Phải ra sức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, củng cố lập trường giai cấp vô sản, cố gắng nắm vững những quy luật phát triển của cách mạng Việt Nam; phải luôn luôn nâng cao đạo đức cách mạng, kiên quyết đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, một lòng, một dạ phấn đấu vì lợi ích tối cao của cách mạng và Tổ quốc”⁵. Theo đó, Người đề ra nhiệm vụ cho

² Sách đã dẫn, tập 13, tr.96.

³ Sách đã dẫn, tập 8, tr.497.

⁴ Sách đã dẫn, tập 12, tr.95.

⁵ Sách đã dẫn, tập 10, tr.21.

Đảng là phải tích cực truyền bá lý luận Mác - Lênin vào trong quần chúng nhân dân, làm cho dân giác ngộ, động viên quần chúng hành động cách mạng. Đó là những nội dung giáo dục lý luận chính trị cơ bản, mang tính bắt buộc mà mọi cán bộ, đảng viên của Đảng đều phải học tập và được giáo dục, bồi dưỡng với những hình thức phù hợp, thiết thực, hiệu quả.

Trên thực tế, ngay từ năm 1925, khi thành lập tổ chức Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên, Người đã xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu, trực tiếp lên lớp truyền đạt những vấn đề cơ bản về lý luận, tổ chức 10 lớp huấn luyện cho hơn 200 cán bộ, đảng viên. Những bài giảng của Người được biên tập và in thành cuốn sách “Đường Kách Mệnh” năm 1927, đây cũng chính là là tác phẩm lý luận chính trị, là cẩm nang, sách gối đầu giường của lớp cán bộ đầu tiên của Đảng và sau này là “Sửa đổi lối làm việc” năm 1947, một tác phẩm lớn về giáo dục thực hành lý luận chính trị theo quan điểm của Hồ Chí Minh.

Thứ tư, quan điểm về phương châm, phương pháp giáo dục lý luận chính trị

Theo Hồ Chí Minh, để giáo dục lý luận chính trị đạt kết quả tốt, là phải đề ra những phương châm giáo dục lý luận chính trị cơ bản đó là: “Học đi đôi với hành” hay “lý luận phải gắn liền với thực tiễn”. Lý luận gắn liền với thực tiễn, “Thực tiễn mà không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng. Lý luận mà không liên hệ với thực tiễn là lý luận suông”⁶. Giáo dục lý luận chính trị phải đảm bảo tính thiết thực, chu đáo, chớ tham nhiều. Việc cốt yếu là phải làm cho người học hiểu vấn đề, phải đảm bảo tính đảng, tính khoa học; phải hướng dẫn việc tự học, phải lấy tự học làm cốt, thường xuyên đề cao vấn đề tự học để nâng cao trình độ lý luận chính trị.

Về phương pháp dạy và học lý luận chính trị, Hồ Chí Minh đã nêu một số phương pháp cơ bản, chủ yếu: Người dạy và người học lý luận chính trị “phải nâng cao và hướng dẫn việc tự học”; trong giáo dục và học tập lý luận chính trị, phải thực hành phương pháp “nêu cao tác phong độc lập suy nghĩ và tự do tư tưởng”; phải thiết thực, cụ thể, phù hợp với đối tượng, với thực tiễn; xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy lý luận chính trị có phẩm chất, đạo đức, năng lực tốt; tổ chức quản lý học viên trong quá trình đào tạo. Ngoài ra, để thực hiện tốt việc giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên, theo Hồ Chí Minh là phải chuẩn bị tốt các phương tiện, trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ

giảng dạy và học tập của đội ngũ giảng viên và học viên của trường và có môi trường sống, học tập, công tác trong các nhà trường cũng là một yếu tố quan trọng góp phần vào nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị. Và vấn đề quan trọng, theo Hồ Chí Minh là mỗi cán bộ, đảng viên trong quá trình học tập lý luận chính trị cần tích cực tự giác, phải có thái độ nghiêm túc và phương pháp học tập sáng tạo chủ động tìm tòi, suy nghĩ, có như vậy việc học mới có kết quả cao.

2. Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh trong việc nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện hiện nay

Hiện nay, trước yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; sự phát triển của nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; trước những diễn biến phức tạp khó lường của tình hình và sự chống phá của các thế lực thù địch đối với cách mạng Việt Nam trên mặt trận tư tưởng, lý luận, nhất là lợi dụng tối đa sự phát triển của các phương tiện thông tin, truyền thông, các thế lực thù địch, phản động đã lập ra hàng trăm trang mạng xã hội như: Facebook, Youtube, Twitter, Myspace, Fanpage,... để đăng tải, phán tán những thông tin bịa đặt để tuyên truyền, vu khống, nói xấu, đưa ra những thông tin sai sự thật và phủ nhận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chống phá xuyên tạc, phản ánh sai lệch về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời chúng còn công kích, hạ uy tín và danh dự của một số đồng chí lãnh đạo Đảng, Nhà nước,... nhằm tạo ra những “cây cầu dẫn vào trận địa tư tưởng” để phá tan niềm tin, giảm sút ý chí, gây bất ổn tư tưởng, chia rẽ nội bộ, gieo rắc sự hoang mang, nghi ngờ, dao động trong cán bộ, đảng viên và nhân dân ta. Mặt khác, công tác giáo dục lý luận chính trị trong thời gian qua còn hạn chế về chất lượng, trùng lặp về nội dung, chương trình, chậm đổi mới về hình thức, phương pháp; hiệu quả của đấu tranh tư tưởng, lý luận chưa theo kịp với tình hình thực tiễn, đây là những vấn đề cấp thiết đặt ra yêu cầu đối với nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị trong điều kiện mới.

Nghị quyết Đại hội XII của Đảng nhấn mạnh: “Đổi mới mạnh mẽ công tác giáo dục lý luận chính trị, học tập nghị quyết của Đảng. Thực hiện nền

⁶ Sách đã dẫn, tập 8, tr. 495.

nếp việc bồi dưỡng lý luận, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là cấp Trung ương. Tiếp tục đổi mới hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng nâng cao chất lượng, chú trọng tính hiệu quả và phù hợp với từng đối tượng”⁷. Vì vậy, để quán triệt và vận dụng những quan điểm của Hồ Chí Minh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong điều kiện hiện nay, cần thực hiện một số nội dung, giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp trong quán triệt và tổ chức thực hiện nghiêm túc các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên các cấp

Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) nhấn mạnh: “Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao nhận thức trong toàn Đảng về ý nghĩa, vai trò, tầm quan trọng và sự cần thiết của việc học tập, nghiên cứu, vận dụng sáng tạo và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh”⁸. Theo đó, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp cần nghiên cứu và nắm vững các chỉ thị, nghị quyết, quy định của Đảng về thực hiện chế độ, quy định học tập lý luận chính trị, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là Kết luận số 69-KL/TW ngày 04/4/2010 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Quy định 54-QĐ/TW ngày 12/5/1999 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng; Quy định số 164-QĐ/TW, ngày 01/02/2013 của Bộ Chính trị về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ, lãnh đạo quản lý các cấp; Kết luận số 57-KL/TW, ngày 08/3/2013 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp; Nghị quyết số 32-NQ/TW, ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý;... từ đó đề cao trách nhiệm, cụ thể hoá, vận dụng sáng tạo vào trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị đảm bảo đúng định hướng, khoa học trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Hai là, tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên

Căn cứ vào chương trình, kế hoạch giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ được xây dựng hằng năm, cần nghiên cứu và tiếp tục đổi mới, hoàn thiện nội dung giáo dục lý luận chính trị, nhất là việc xây dựng hệ thống khung chương trình, giáo trình, tài liệu thống nhất, bảo đảm tính khoa học, hệ thống, hiện đại, trong đó cần quan tâm đến việc bổ sung, cập nhật những vấn đề lý luận và thực tiễn mới phát triển của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tình hình trong nước và thế giới; các xu hướng chính trị, các trào lưu tư tưởng, học thuyết, lý thuyết mới trên thế giới; về những kinh nghiệm về khoa học lãnh đạo quản lý; những kỹ năng vận dụng lý luận vào thực tiễn. Không ngừng nâng cao tính thiết thực, hiệu quả của nội dung, chương trình học tập các môn lý luận chính trị; phải bám sát mục tiêu, yêu cầu và thực hiện đầy đủ các nội dung giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Để nhằm chuyển tải các nội dung giáo dục lý luận chính trị, cần coi trọng việc đổi mới các hình thức giáo dục đảm bảo tính linh hoạt, đa dạng và phong phú, nhất là tổ chức tốt các lớp giáo dục lý luận chính trị cơ bản; triển khai và tổ chức tốt các lớp nghiên cứu, học tập, quán triệt các Nghị quyết Đại hội và Hội nghị Trung ương của Đảng; nghiên cứu, thông tin chuyên đề lý luận chính trị; tổ chức tham quan giáo dục truyền thống, hành quân về nguồn nhân kỷ niệm các sự kiện lớn; tổ chức hội thảo khoa học, nói chuyện chuyên đề, sinh hoạt tư tưởng, thông báo chính trị, thời sự; tổ chức hội thi giảng viên lý luận chính trị giỏi, báo cáo viên giỏi, bí thư chi bộ giỏi;... Cùng với đó, quá trình đổi mới phương pháp giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên cần coi trọng việc giảng dạy phải đảm bảo theo hướng phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; coi trọng học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn, tránh khô cứng, máy móc, giáo điều, kinh viện. Thường xuyên hướng dẫn cho cán bộ, đảng viên phương pháp nghiên cứu tiếp cận vấn đề và vận dụng lý luận chủ nghĩa chủ nghĩa

⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 201-202.

⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Hội nghị lần thứ 4, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 36.

Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm của Đảng vào giải quyết những vấn đề thực tiễn cuộc sống đặt ra. Mặt khác, cần nâng cao trình độ làm chủ, khai thác, sử dụng các trang thiết bị phương tiện dạy học hiện đại; đồng thời chống mọi biểu hiện thụ động, đối phó hay ngại ứng dụng công nghệ thông tin trong thực hiện đổi mới phương pháp giáo lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Ba là, coi trọng xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ giảng viên, báo cáo viên lý luận chính trị có trình độ, năng lực, phẩm chất và phong cách sư phạm

Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên lý luận chính trị là lực lượng quan trọng, trực tiếp quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục lý luận chính trị. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ này phải có trình độ lý luận chính trị, năng lực hoạt động thực tiễn và khả năng vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương, đường lối đổi mới của Đảng; có khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin và kinh nghiệm nắm bắt dư luận xã hội; tâm huyết với nghề, trách nhiệm trong công việc và tích cực say mê nghiên cứu khoa học; luôn nêu gương sáng, mẫu mực về phẩm chất, nhân cách, đạo đức nghề nghiệp; biết vận dụng tâm lý học, phương pháp sư phạm vào nghiệp vụ tuyên truyền miệng. Do đó, người giảng viên, báo cáo viên lý luận chính trị phải không ngừng học tập để nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất và phong cách sư phạm, có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ và nâng cao uy tín trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Để đạt được những tiêu chuẩn đó, đòi hỏi cấp ủy, tổ chức đảng các cấp thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên lý luận chính trị bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý cơ cấu và chất lượng ngày càng cao. Trong đó, cần tích cực cử đi đào tạo (nhất là đào tạo sau đại học), thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn về nghiệp vụ phương pháp sư phạm và kinh nghiệm xử lý các tình huống sư phạm cũng như nâng cao trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin theo yêu cầu chuẩn hóa. Thường xuyên quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ này có môi trường tốt để học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, nhất là trình độ lý luận chính trị. Đặc biệt, cần có chính sách đãi ngộ thỏa đáng để thu hút, khuyến khích họ hăng hái, say mê với nghề nghiệp, không ngừng phấn đấu vươn lên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị.

Bốn là, phát huy vai trò tích cực, chủ động của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong tự học tập, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ lý luận chính trị

Đảng ta đã chỉ rõ: “Học tập là nghĩa vụ bắt buộc đối với mọi cán bộ, đảng viên và phải được quy định thành chế độ. Lười học tập, lười suy nghĩ, không thường xuyên tiếp nhận những thông tin mới, những hiểu biết mới, cũng là biểu hiện của sự suy thoái”⁹. Thực tiễn kinh nghiệm cho thấy, cho dù cấp ủy, cơ quan, đơn vị có tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất, nhưng bản thân mỗi cán bộ, đảng viên không tự cố gắng, tự nghiên cứu, học hỏi, tự nghiêm khắc với chính bản thân mình thì hiệu quả thu được cũng không nhiều. Theo đó, mỗi cán bộ, đảng viên cần xây dựng động cơ, thái độ trách nhiệm đúng đắn, phát huy tính tích cực, tự giác trong tự học tập, tự nghiên cứu; xác định nội dung, phương pháp tự học tập, tự nghiên cứu để tích lũy tri thức, rèn luyện tư duy lý luận; coi trọng phương pháp, kỹ năng tiếp cận, khai thác, sử dụng thông tin lý luận chính trị trên văn kiện, sách, báo, Tạp chí và trên các Website chính thống của Đảng và Nhà nước,...; hướng dẫn cách đọc tài liệu, ghi nhớ nội dung và phát triển tư duy độc lập, sáng tạo trong quá trình tự học tập, nghiên cứu lý luận chính trị. Cần biết cách chọn lọc những thông tin, kiến thức quan trọng, cần thiết và những vấn đề mình quan tâm để nghiên cứu, nâng cao khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn quá trình công tác của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Mặt khác, phải gắn việc tự học, tự nghiên cứu lý luận chính trị với tích cực, chủ động đấu tranh, phê phán với các quan điểm, tư tưởng, sai trái, nhất là đấu tranh trên mạng xã hội để làm thất bại âm mưu, hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, phản động, phản tử cơ hội và bất mãn chính trị. Vấn đề đặc biệt đối với nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên trong tình hình hiện nay, cần phải quán triệt và gắn với những nội dung, yêu cầu và giải pháp để thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, tạo chuyển biến tích cực về nhận thức, kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, những

(Xem tiếp trang 12)

⁹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới và hội nhập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.376.

HỒ CHÍ MINH - NGƯỜI SÁNG LẬP VÀ XÂY DỰNG ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM TRONG SẠCH, VỮNG MẠNH

✍ NGUYỄN THỊ HUYỀN TRANG*

Ngày nhận: 06/02/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Chặng đường 85 năm xây dựng và phát triển của Đảng Cộng sản Việt Nam gắn liền với tên tuổi của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Để có sự ra đời của Đảng, Hồ Chí Minh đã tích cực chuẩn bị những tiền đề cơ bản về tư tưởng, chính trị, tổ chức cũng như tổ chức thành công hội nghị hợp nhất. Những quan điểm của Người về công tác xây dựng Đảng chính là ngọn đuốc soi đường để xây dựng Đảng ta thực sự trong sạch, vững mạnh, đạt tầm cao về đạo đức, trí tuệ, vững vàng trước mọi thử thách của lịch sử.

Từ khóa: Hồ Chí Minh, Đảng cộng sản Việt Nam, sáng lập, xây dựng

Ho Chi Minh - founder and has made the Communist Party of Vietnam unblemished and strong

Abstract: 85 years of construction and development of the Communist Party of Vietnam associated with the name of President Ho Chi Minh. For the emergence of the Party, Ho Chi Minh has actively prepared the basic premise of ideology, politics, organization as well as organized successfully the integration conference. His views on Party building is a torch light to clear the way to build our Party truly unblemished, strong, high moral, intellectual, steady in any challenge of history.

Keywords: Ho Chi Minh, Vietnam Communist Party, founding, construction.

Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời ngày 3 tháng 2 năm 1930 là bước ngoặt quan trọng trong lịch sử cách mạng Việt Nam. Sự lãnh đạo của Đảng là yếu tố quan trọng quyết định mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Những thành công mà Đảng ta đã đạt được hơn 85 năm qua có sự đóng góp rất lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Người không chỉ có công sáng lập mà cũng chính Người đã giáo dục, xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam trong sạch, vững mạnh, xứng đáng là đội tiên phong của giai cấp công nhân và nhân dân lao động.

1. Hồ Chí Minh sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam

Là một người có trí tuệ thông minh, sắc sảo, nhạy bén chính trị, dưới ánh sáng của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức về tầm quan trọng của việc thành lập một chính đảng vô sản cho đất nước. Từ đó, Người đã tích cực chuẩn bị mọi điều kiện tiền đề về tư tưởng, chính trị, tổ chức và tổ

chức thành công hội nghị hợp nhất các tổ chức cộng sản trong nước dẫn đến sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam vào đầu năm 1930.

Sự chuẩn bị tiền đề về tư tưởng: đây là việc làm có ý nghĩa rất quan trọng cho sự ra đời một chính đảng. Để tiến tới thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam, Nguyễn Ái Quốc đã tích cực truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin và những tư tưởng cách mạng của Người về Việt Nam để đấu tranh với các trào lưu phi vô sản khác nhằm giác ngộ lập trường cứu nước, giải phóng dân tộc theo hệ tư tưởng của giai cấp công nhân, theo con đường cách mạng vô sản.

Nội dung truyền bá là những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin được cụ thể hóa cho phù hợp với trình độ của các giai tầng trong xã hội. Người truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin vào Việt Nam không phải bằng các tác phẩm kinh điển hay những cuốn

(*) Trường Đại học Công đoàn

sách lý luận đồ sộ mà bằng các tác phẩm ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với trình độ quần chúng. Những bài viết, bài giảng với lời văn giản dị, nội dung thiết thực đã nhanh chóng được truyền thụ đến quần chúng. Người đã vạch trần bản chất xấu xa, tội ác của thực dân Pháp đối với nhân dân thuộc địa, nhân dân Việt Nam; nêu lên mối quan hệ giữa cách mạng vô sản và cách mạng giải phóng dân tộc. Chính sự chuẩn bị về mặt tư tưởng của Hồ Chí Minh đã giúp chủ nghĩa Mác-Lênin trở thành hệ tư tưởng dẫn đường cho hành động cách mạng của quần chúng nhân dân lao động Việt Nam.

Trong quá trình vận động thành lập Đảng, Hồ Chí Minh đã vận dụng sáng tạo công thức của V.I. Lênin về sự ra đời của một đảng vô sản vào một nước nông nghiệp như nước ta. Người không chỉ truyền bá chủ nghĩa Mác - Lênin vào phong trào công nhân mà đồng thời truyền bá vào phong trào yêu nước Việt Nam. Như vậy, Người đã kết hợp một cách sinh động yếu tố dân tộc và giai cấp, tạo ra cơ sở xã hội - chính trị rộng lớn chuẩn bị cho sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam. Sáng tạo này của Hồ Chí Minh thực sự là bước phát triển có tính nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin về sự ra đời và phát triển không ngừng một đảng cách mạng của giai cấp vô sản.

Sự chuẩn bị tiền đề về chính trị: Thực chất việc chuẩn bị về chính trị là xác định đúng đường lối cứu nước, giải phóng dân tộc. Những con đường cứu nước của các vị tiền bối như Hoàng Hoa Thám, Phan Bội Châu và Phan Châu Trinh đã sai lầm trong xác định đường lối nên kết cục tất cả đều đi đến thất bại. Vì vậy, Hồ Chí Minh muốn tìm hướng đi cứu nước mới. Năm 1927, Người xuất bản cuốn “Đường Cách mệnh” là tập hợp những bài giảng của Người cho những cán bộ cốt cán của Hội Việt Nam cách mạng thanh niên tại Quảng Châu (Trung Quốc). Trong đó, Người phác thảo những vấn đề cơ bản của đường lối cứu nước đúng đắn cho cách mạng Việt Nam: “Cách mệnh Nga dạy cho chúng ta rằng muốn cách mệnh thành công... thì phải theo chủ nghĩa Mã Khắc Tư và Lênin”¹.

Tư tưởng này thể hiện tinh thần độc lập tự chủ, sáng tạo của Người trong việc vận dụng chủ nghĩa

Mác-Lênin phù hợp với thực tiễn đặc điểm của cách mạng Việt Nam. Đây là nền móng cơ bản đặt cơ sở cho sự hình thành một cương lĩnh chính trị đúng đắn cho cách mạng Việt Nam, là cơ sở vững chắc cho sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Sự chuẩn bị tiền đề về tổ chức: Khác với các Đảng Cộng sản khác, Đảng Cộng sản Việt Nam được hình thành từ một tổ chức tiền thân mà Nguyễn Ái Quốc đã dày công rèn luyện là Hội Việt Nam cách mạng thanh niên được thành lập vào tháng 6 năm 1925. Kết quả truyền bá chủ nghĩa Mác-Lênin, truyền bá con đường cách mạng Việt Nam của Nguyễn Ái Quốc thông qua Hội Việt Nam cách mạng thanh niên đã đưa đến sự ra đời của ba tổ chức cộng sản ở ba kỳ: Đông Dương Cộng sản Đảng (6-19129), An Nam Cộng sản Đảng và Đông Dương Cộng sản Liên đoàn (1-1930). Điều đó đánh dấu sự chín muồi về mặt tư tưởng và lý luận của giai cấp công nhân ở Việt Nam. Trên thực tiễn đó đặt ra yêu cầu phải thống nhất và tổ chức lại thành một khối duy nhất để lãnh đạo cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc. Đây là sự chuẩn bị chu đáo của Nguyễn Ái Quốc cho sự ra đời của chính đảng ở Việt Nam.

Tổ chức thành lập Đảng: Sau những bước chuẩn bị về tư tưởng, chính trị và tổ chức, Nguyễn Ái Quốc đã có công lớn trong việc hợp nhất ba tổ chức cộng sản để thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam vào 3/2/1930. Cuối năm 1929 Nguyễn Ái Quốc đã rời Xiêm đến Trung Quốc, Người gặp gỡ những chiến sĩ cách mạng Việt Nam đang hoạt động ở đây để tìm hiểu thêm tình hình. Sau đó người đã đến Hương Cảng chuẩn bị công việc cho Hội nghị hợp nhất. Sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam được đánh dấu bằng mốc son hội nghị hợp nhất ba tổ chức cộng sản do Nguyễn Ái Quốc triệu tập và chủ trì đã chấm dứt sự phân tán về tổ chức cũng như sự khủng hoảng bế tắc về đường lối cứu nước và giai cấp lãnh đạo của cách mạng Việt Nam suốt 72 năm từ năm 1858 -1930.

2. Hồ Chí Minh xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam trong sạch, vững mạnh

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

Sau khi sáng lập một chính đảng vô sản ở Việt Nam, Hồ Chí Minh còn trực tiếp xây dựng và rèn luyện Đảng ta thành một đảng mác-xít kiên cường, giàu bản lĩnh, trong sạch, vững mạnh:

Thứ nhất, Hồ Chí Minh khẳng định, công tác xây dựng Đảng là vô cùng quan trọng đối với một đảng cầm quyền. Vì Đảng Cộng sản Việt Nam mang bản chất giai cấp công nhân và toàn thể nhân dân lao động cho nên việc tin tưởng ở Đảng, quyết tâm thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, tích cực bảo vệ và tham gia xây dựng Đảng là nhiệm vụ không chỉ của giai cấp công nhân mà của cả nhân dân lao động và toàn dân tộc. Qua thực tiễn cách mạng, Hồ Chí Minh cho rằng: Đảng ta xứng đáng là đội tiên phong, là bộ tham mưu của giai cấp vô sản, của nhân dân lao động và của cả dân tộc. Quan điểm này cũng là một sáng tạo lớn của Hồ Chí Minh.

Thứ hai, Hồ Chí Minh đề cập tới nhiều nội dung công tác xây dựng Đảng:

Về tư tưởng: Xây dựng Đảng trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin là yếu tố cơ bản nhất, quyết định sự bảo đảm bản chất giai cấp công nhân của Đảng, bảo đảm tính cách mạng, trình độ trí tuệ, đạo đức và tính quần chúng của Đảng. Hồ Chí Minh khẳng định: Đảng muốn lãnh đạo cách mạng đến thắng lợi thì Đảng phải vững; Đảng muốn vững thì phải có chủ nghĩa làm cốt, trong Đảng ai cũng phải hiểu và làm theo chủ nghĩa ấy; chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mạng nhất là chủ nghĩa Mác - Lênin; Đảng Cộng sản Việt Nam muốn vững mạnh, trong sạch thì Đảng phải được xây dựng trên nền tảng tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin.

Về chính trị: Theo Hồ Chí Minh, muốn xây dựng Đảng về chính trị đúng đắn, trước hết phải đứng vững trên một nền tảng tư tưởng vững chắc. Dưới ánh sáng của nền tảng tư tưởng mà hoạch định đường lối của Đảng, tổ chức đưa đường lối của Đảng vào cuộc sống, biến đường lối của Đảng thành kế hoạch, thành luật pháp của Nhà nước, thành hành động cách mạng của quần chúng đông đảo. Đảng phải tổ chức tổng kết thực tiễn, rút ra những kết luận mới để bổ sung, hoàn thiện đường lối của Đảng, đồng thời bổ sung và hoàn thiện lý luận của Đảng.

Về tổ chức: Hồ Chí Minh đòi hỏi phải thường xuyên kiện toàn bộ máy của Đảng trên cơ sở yêu

cầu, nhiệm vụ cách mạng. Khi kiện toàn, phải chú ý mặt tổ chức bộ máy, đồng thời xác định cơ chế hoạt động của bộ máy Đảng từ trung ương đến cơ sở nhằm phát huy cao nhất vai trò nền tảng của tổ chức cơ sở đảng và vai trò quyết định của tổ chức lãnh đạo cao nhất trong xây dựng, rèn luyện Đảng về tổ chức.

Về đạo đức: Hồ Chí Minh cho rằng, đạo đức cách mạng là cái “gốc”, của người cán bộ, đảng viên. Trong xây dựng, rèn luyện Đảng, không thể thiếu việc xây dựng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên. Trên cơ sở chỉ ra những chuẩn mực đạo đức chung, bao giờ Hồ Chí Minh cũng cụ thể hoá những yêu cầu đạo đức trong từng giai đoạn, từng thời kỳ cách mạng. Người chỉ rõ mối quan hệ giữa đạo đức của Đảng, đạo đức cộng sản với đạo đức xã hội, đạo đức công dân; đạo đức của đảng viên với đạo đức của người lãnh đạo. Người đòi hỏi đảng viên phải “đi trước, làng nước theo sau”², nói và làm phải đi liền, phải thống nhất với nhau. Bởi vậy, trong xây dựng, rèn luyện đạo đức cho cán bộ, đảng viên, phải kiên quyết đấu tranh chống thói đạo đức giả, phi đạo đức. Hồ Chí Minh nhắc nhở nhiều lần rằng, cán bộ tốt thì việc gì cũng xong, cán bộ kém thì việc gì cũng không xong.

Về phương thức lãnh đạo và phong cách công tác: Điều này có quan hệ trực tiếp đến việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, đến sự thành công hay không thành công của cách mạng, đến sức mạnh và sự tồn vong của Đảng.

Theo nguyên tắc thì đường lối quyết định phương thức lãnh đạo và phong cách công tác. Nhưng trên thực tế, khi đã có đường lối đúng, cũng phải trải qua nhiều thử nghiệm trong thực tiễn lãnh đạo và công tác, mới có thể dần dần xây dựng được phương thức lãnh đạo và phong cách công tác đúng đắn, phù hợp. Bởi vậy, trong thực tiễn cách mạng, Hồ Chí Minh lưu ý cán bộ, đảng viên: đối với bất kỳ vấn đề gì đều phải đặt câu hỏi “vì sao”, đều phải suy nghĩ kỹ càng xem nó có hợp với thực tế không, tuyệt đối không nên nhắm mắt tuân theo sách vở một cách xuôi chiều. Có như vậy, mới xây dựng, hình thành được phương thức lãnh đạo và phong

² Sđd, T6, tr 467

cách công tác phù hợp với quy luật của cách mạng, với mỗi đối tượng, mỗi cấp lãnh đạo và phong cách công tác của cán bộ, đảng viên.

Thứ ba, Hồ Chí Minh xây dựng nguyên tắc xây dựng Đảng. Khi đề cập nội dung các nguyên tắc, Người sử dụng nhiều khái niệm: nguyên tắc, chế độ, quy luật... Nhưng tất cả những nội dung đó phải được Đảng thực hiện một cách hệ thống và đầy đủ thì Đảng mới trở nên trong sạch và vững mạnh. Người đòi hỏi Đảng ta phải thực hiện nghiêm túc nguyên tắc có tính nền tảng là Đảng phải lấy chủ nghĩa Mác - Lênin làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động. Trong tổ chức, Đảng phải thực hiện đầy đủ nguyên tắc tập trung dân chủ - một nguyên tắc quyết định sức mạnh của Đảng. Trong lãnh đạo, Hồ Chí Minh đòi hỏi Đảng phải thực hiện đúng đắn nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Thực hiện đúng đắn nguyên tắc này mới tránh cho Đảng không rơi vào chủ quan, độc đoán, chuyên quyền và mới biến đường lối của Đảng trở thành thực tiễn sinh động.

Trong sinh hoạt Đảng, Hồ Chí Minh đặt vấn đề phải thực hiện tốt nguyên tắc tự phê bình và phê bình - một vũ khí và là quy luật làm cho Đảng trở nên trong sạch, vững mạnh. Đồng thời, Đảng phải thực hiện tốt nguyên tắc kỷ luật nghiêm minh và tự giác, cũng như nguyên tắc đoàn kết thống nhất trong Đảng, cán bộ đảng viên phải tự giác chấp hành kỷ luật của Đảng, phải giữ gìn sự thống nhất của Đảng như giữ gìn con ngươi của mắt mình. Đảng Cộng sản Việt Nam là đội tiên phong của giai cấp công nhân, đại biểu trung thành cho lợi ích của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, Đảng không có lợi ích riêng mà chỉ có một lợi ích vì độc lập tự do của dân tộc, ấm no hạnh phúc của nhân dân mà phấn đấu hy sinh. Bởi vậy, trong xây dựng Đảng, Hồ Chí Minh còn đòi hỏi Đảng phải thực hiện thường xuyên và làm tốt nguyên tắc quan hệ mật thiết với nhân dân. Chỉ có nhân dân bảo vệ, giúp đỡ thì Đảng mới tồn tại và phát triển, mới trong sạch, vững mạnh. Cách mạng Việt Nam là một bộ phận của cách mạng thế giới.

Thứ tư, để Đảng thật sự trong sạch, vững mạnh, trong quá trình xây dựng, rèn luyện Đảng, Hồ Chí Minh đề ra phải thực hiện thật tốt công tác

kiểm tra của Đảng. Theo Người, lãnh đạo mà không kiểm tra tức là không lãnh đạo. Kiểm tra tốt thì bao nhiêu ưu điểm, khuyết điểm, đều thấy rõ. Bởi vậy, kiểm tra phải toàn diện và mọi sai lầm, khuyết điểm phải xử lý nghiêm minh, kịp thời, đúng Điều lệ của Đảng và luật pháp của Nhà nước. Công tác kiểm tra đòi hỏi người đi kiểm tra phải gương mẫu, có hiểu biết sâu rộng, vững vàng.

3. Xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh trong giai đoạn hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Nhìn lại những đóng góp to lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh với Đảng Cộng sản Việt Nam, chúng ta càng thấy biết ơn công lao trời biển của Người đối với Đảng, với đất nước và dân tộc. Nhờ có Hồ Chí Minh soi đường, chỉ lối, Đảng Cộng sản Việt Nam đã lãnh đạo dân tộc Việt Nam làm thành công cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân và đang gặt hái được những thành quả bước đầu của thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong công cuộc đổi mới hiện nay, Đảng ta luôn quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, đẩy mạnh công tác xây dựng Đảng trên nhiều lĩnh vực để Đảng ta trong sạch, vững mạnh, đạt tầm cao về đạo đức, trí tuệ, bản lĩnh chính trị, vững vàng trước mọi thử thách của lịch sử.

Về chính trị, Đảng phải có đường lối chính trị đúng đắn, bản lĩnh chính trị vững vàng trong mọi tình huống phức tạp, vừa cứng rắn về chiến lược, mềm dẻo về sách lược, linh hoạt về biện pháp đấu tranh, có như vậy mới đối chọi được với những biến động khôn lường của tình hình chính trị thế giới và trong nước.

Về tư tưởng, Sự đúng đắn của tư tưởng Hồ Chí Minh đã được chứng minh qua những thắng lợi trong chiến tranh. Trong thời đại hội nhập ngày nay thì cuộc chiến về diễn biến hòa bình cũng rất cam go. Trách nhiệm của Đảng không chỉ là giữ gìn tinh hoa trong tư tưởng của Hồ Chí Minh mà còn phải phát huy sáng tạo trước những điều kiện hoàn cảnh mới. Mỗi người Việt Nam phải tích cực hơn nữa để xây dựng đất nước ngày càng giàu đẹp văn minh và kiên định theo con đường chủ nghĩa xã hội mà Bác đã chọn.

Về tổ chức, Đảng cần xác định các tổ chức cơ sở của Đảng dù quy mô như thế nào, thuộc loại hình

nào đều là khâu quan trọng, là nền tảng, hạt nhân chính trị, bởi đây là cấp cơ sở trực tiếp tiến hành các hoạt động xây dựng nội bộ đảng. Chính vì vậy, phải nâng cao trình độ khoa học tổ chức Đảng từ Trung ương đến cơ sở, phải thực hiện đúng các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng. Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa X đã khẳng định: “Thực hiện đúng các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng; xây dựng, kiện toàn hệ thống tổ chức, làm rõ chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ, thẩm quyền, trách nhiệm của mỗi tổ chức, bảo đảm bộ máy tinh gọn, có hiệu lực, hiệu quả. Đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, gắn xây dựng tổ chức cơ sở đảng với xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở”³.

Về đạo đức, Đối với các tổ chức đảng và từng cán bộ, đảng viên, tăng cường xây dựng Đảng về đạo đức là không quan liêu, lãng phí, tham ô, là “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”⁴; có lối sống khiêm tốn, giản dị, trung thực, nêu cao tinh thần trách nhiệm; tích cực học tập lý luận, rèn luyện chuyên môn, nâng cao trình độ về mọi mặt..., đó cũng chính là giải pháp cơ bản nhất hiện nay để củng cố và tăng cường đoàn kết thống nhất trong Đảng, tiếp tục tạo dựng niềm tin trong nhân dân. Trong Di chúc, Bác đã nhấn mạnh, xây dựng Đảng về đạo đức đặt ra yêu cầu cơ bản đối với mỗi cán bộ, đảng viên, đó là “phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật

sự cần kiệm liêm chính, chí công vô tư... phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”⁵.

Sự ra đời của Đảng cộng sản Việt Nam cùng những thắng lợi của cách mạng gắn liền với tên tuổi của Hồ Chí Minh. Qua tiến trình lịch sử, sự chuẩn bị về tư tưởng, đường lối và công tác tổ chức của Chủ tịch Hồ Chí Minh là những bằng chứng lịch sử hùng hồn nói lên vai trò không thể thiếu của Người trong quá trình sáng lập và xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam. Tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung và tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng nói riêng sẽ là ngọn đuốc sáng soi đường để Đảng ta ngày càng vững mạnh, lãnh đạo thành công sự nghiệp đổi mới của đất nước. □

Tài liệu tham khảo

1. *Đảng Cộng sản Việt Nam (2011)*, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, *Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội*.
2. *Bộ Giáo dục & Đào tạo (2016)*, giáo trình Đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội*.
3. Một số chuyên đề tư tưởng Hồ Chí Minh, *NXB Lý luận chính trị, Hà Nội - 2008*.

³ *Sđd*, T6, tr 234

⁴ *Sđd*, T9, tr 564

⁵ *Sđd*, T8, tr 182

QUÁN TRIỆT TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH...

(Tiếp theo trang 7)

biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) của Đảng đạt hiệu quả, thiết thực.

Hiện nay, thực tiễn cuộc sống luôn vận động và phát triển, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với nhiệm vụ giáo dục lý luận chính trị. Vì vậy, đòi hỏi cần nhận thức sâu sắc những quan điểm của Hồ Chí Minh về giáo dục lý luận chính trị để vận dụng nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên đạt hiệu quả cao, đó cũng chính là một trong những giải pháp quan trọng hàng đầu trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có trình độ,

năng lực, phẩm chất toàn diện đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. □

Tài liệu tham khảo

1. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 2, tr. 259*.
- 2, 3. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 13, tr. 96*.
4. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 8, tr. 497*.
5. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 12, tr. 95*.
6. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 10, tr. 21*.
7. *Hồ Chí Minh*, Toàn tập, *Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 8, tr. 495*.
8. *Đảng Cộng sản Việt Nam*, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, *Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội - 2016, tr. 201-202*.

ĐẶC TRƯNG VỀ MỐI QUAN HỆ ĐẢNG VỚI GIAI CẤP CÔNG NHÂN TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

 DAN TÂM*

Ngày nhận: 09/01/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Mối quan hệ Đảng Cộng sản với giai cấp công nhân (GCCN) vừa là nguyên lý xây dựng Đảng, vừa là truyền thống quý báu của Đảng Cộng sản và GCCN được Chủ tịch Hồ Chí Minh diễn đạt một cách cô đọng, dễ hiểu là "GCCN mà không có Đảng thì không làm cách mạng được, Đảng mà không có GCCN cũng không làm được gì. Đảng là đội tiên phong của GCCN, đồng thời là đội tiên phong của dân tộc"¹. Mối quan hệ đó càng đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đặc trưng mối quan hệ Đảng - Giai cấp công nhân, bài viết xin gợi mở một số giải pháp nhằm tăng cường mối quan hệ Đảng - Giai cấp công nhân trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Đảng Cộng sản Việt Nam, Giai cấp công nhân, đặc trưng, mối quan hệ

New features of Communist Party-working class relationship in the new period

Abstract: The Communist Party-working class relationship is both the Party building principle and the precious tradition of the Communist Party and worker class. This relationship was expressed by President Ho Chi Minh in a straightforward manner: "The worker class can carry out the revolution without the Communist Party, Communist Party can not do anything without the working class. The Communist Party is the pioneers of the working class, as well as the pioneers of the nation"¹. This relationship is especially important in the current period. Basing on the characteristics of the Communist Party-working class relationship, the article proposes a number of solutions to strengthen characteristics of the Party-working class relationship in the new period.

Keywords: Communist Party of Viet Nam, working class, characteristics, relationship

1. ĐẶC TRƯNG MỚI VỀ MỐI QUAN HỆ ĐẢNG - GIAI CẤP CÔNG NHÂN

GCCN là cơ sở chính trị - xã hội chủ yếu của Đảng, Đảng là lãnh tụ chính trị của GCCN, nên nội dung mối quan hệ Đảng với GCCN và ngược lại phải thể hiện trong các mặt chủ yếu: chính trị - tư tưởng, kinh tế và tổ chức. Các nội dung đó lại chịu sự tác động trực tiếp của mọi biến đổi chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước, trong đó có những biến đổi có thể lường trước, dự đoán được, nhưng cũng có những biến đổi khó lường. Dưới đây, bài viết xin nêu lên một số trạng thái chủ yếu đã và đang diễn ra cần có lý giải hiện thực.

Một là, về chính trị - tư tưởng

Cái cơ bản về nội dung chính trị - tư tưởng trong

mối quan hệ Đảng - GCCN là sự đồng nhất về lý tưởng và mục đích là phấn đấu cho thắng lợi của chủ nghĩa xã hội, trước mắt là quá độ lên chủ nghĩa xã hội.

Trong bước đầu quá độ, chưa nói quá trình thời kỳ quá độ, bên cạnh những quan điểm chính thống về chính trị - tư tưởng, tức quan điểm xã hội chủ nghĩa, đã và đang đan xen quan điểm phi xã hội chủ nghĩa, thậm chí ngược với quan điểm xã hội chủ nghĩa. Quan điểm phi XHCN có biểu hiện tinh vi, phức tạp, nhưng cũng rất lộ liễu, trắng trợn: Sự tan rã của Liên-xô và hệ thống xã hội chủ nghĩa Đông Âu là chủ nghĩa xã hội và học thuyết Mác - Lênin đã cáo chung, sao Việt Nam còn bám lấy và kiên trì làm theo học thuyết đó?! Trắng trợn là không những

¹ Hồ Chí Minh tuyển tập T2 Nxb Sự Thật 1980, trang 50

* Trường Đại học Công đoàn

xuyên tạc, phủ nhận sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với xã hội Việt Nam và con đường đi lên của cách mạng Việt Nam, mà đã và đang công khai thực hiện âm mưu tạo ra đa nguyên chính trị về tư tưởng và đa đảng về tổ chức đối lập. Nạn tham nhũng và biểu hiện tự diễn biến, tự chuyển hóa, tuy trong một bộ phận, nhưng là bộ phận cán bộ quan trọng của Đảng và Nhà nước, biểu hiện cụ thể nhất là không chỉ ở mức xa rời, mà đã đối lập với lý tưởng của Đảng, của GCCN. Trên thực tế là chống lại con đường đi lên chủ nghĩa xã hội theo chủ nghĩa Mác - Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh, sẽ nguy hại biết chừng nào đối với con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của dân tộc và vai trò lãnh đạo xã hội của Đảng Cộng sản Việt Nam. Nhân dân nhìn nhận Đảng, chủ yếu qua việc làm của Đảng và sự gương mẫu của đảng viên. Thế mà lúc này hễ nói tới lập trường, quan điểm GCCN là khó lọt tai đối với không ít cán bộ, đảng viên, đáng buồn hơn là đối với không ít cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng và Nhà nước. Một khi mà vai trò lãnh đạo xã hội của Đảng Cộng sản bị vô hiệu hóa, thậm chí bị thủ tiêu, thì tất yếu vai trò lãnh đạo của GCCN cũng không còn.

Hai là, về kinh tế trực tiếp là quyền lợi của giai cấp công nhân

Trong Cương lĩnh của Đảng bổ sung, phát triển năm 2011 cho rằng “Phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, hình thức kinh doanh và hình thức phân phối. Các thành phần kinh tế hoạt động theo pháp luật đều là bộ phận hợp thành quan trọng của nền kinh tế, bình đẳng trước pháp luật, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh. Kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo. Kinh tế tập thể không ngừng được củng cố và phát triển. Kinh tế nhà nước cùng với kinh tế tập thể ngày càng trở nên vững chắc trong nền kinh tế quốc dân. Kinh tế tư nhân là một trong những động lực của nền kinh tế. Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài được khuyến khích phát triển”².

Nhưng trong vận dụng thực hiện, vấn đề này đã và đang gặp phải nhiều mắc mớ, lúng túng cả về quan điểm người thực hiện và thực tiễn đời sống kinh tế nước ta.

Kinh tế nhà nước là chủ đạo, nhưng một thời kỳ dài bị lên án, bị “đánh” nhiều nhất với “tội danh” là kinh doanh thua lỗ, yếu kém, đòi phải tư nhân hóa. Sự chần chừ cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, có phần người trực tiếp thực thi kém nhiệt tình, trách nhiệm, cũng có phần nuối tiếc vai trò chủ đạo

nền kinh tế của doanh nghiệp nhà nước. Trong thực tế, không ít doanh nghiệp nhà nước cổ phần hóa biến thành tư nhân hóa, nên về lý thuyết cổ phần hóa thì công nhân được làm chủ thực sự một phần tư liệu sản xuất chủ yếu của doanh nghiệp, là thể hiện văn minh trong kinh tế, nhưng trong thực tế, công nhân ở đó từ làm chủ tập thể trở thành người làm thuê cho giới chủ mới. Kinh tế nhà nước là chủ đạo thì bộ phận GCCN khu vực kinh tế nhà nước có là lực lượng chủ đạo của GCCN không? Kinh tế tập thể cùng với kinh tế nhà nước là nền tảng vững chắc của nền kinh tế quốc dân, thì lại đang èo uột, mới tập hợp được một phần ba lực lượng nông dân và thợ thủ công.

Trong lĩnh vực kinh tế, mối quan hệ Đảng và GCCN đã và đang đặt ra rất nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn cần có lý giải. Luận điểm mối quan hệ biện chứng thượng tầng kiến trúc với hạ tầng cơ sở (ở đây là hạ tầng kinh tế) nếu còn giá trị thực tiễn thì lý giải như thế nào khi mà hạ tầng cơ sở xã hội còn đan xen nhiều hình thức sở hữu. Trong từng thành phần kinh tế khác nhau thì “chất” xã hội chủ nghĩa của từng thành phần kinh tế là đậm - nhạt khác nhau. Kinh tế nhà nước là chủ đạo lại đã và đang bị thu hẹp về quy mô tổ chức, tỷ trọng và lực lượng so với các thành phần kinh tế khác. Phát triển hàng triệu, hàng chục triệu doanh nghiệp để tạo công ăn việc làm cho nhân dân là cần thiết, nhưng cơ sở vật chất chủ yếu của xã hội xã hội chủ nghĩa phải là công, nông nghiệp hiện đại, tiên tiến, không thể là công nghiệp manh mún, lạc hậu, nông nghiệp phân tán, nhỏ lẻ, mới mong đứng vững và phát triển trong thương trường cạnh tranh một mất một còn của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Cơ sở kinh tế không phản ánh và bảo đảm vững chắc cho định hướng xã hội chủ nghĩa, thì trên thực tế vai trò lãnh đạo của Đảng cũng là của GCCN khó bảo đảm vững chắc. Hệ quả, mối quan hệ Đảng - GCCN sẽ bị tổn thương nghiêm trọng.

Ba là, về tổ chức mang tính hữu cơ, thể hiện trên mấy vấn đề chủ yếu: Cơ sở tổ chức Đảng trong công nhân và thành phần công nhân trong Đảng; Quan điểm GCCN của cán bộ, đảng viên và cán bộ xuất thân công nhân; Đảng thông qua Nhà nước để hiện thực hóa đường lối, quan điểm của Đảng về giai cấp công nhân.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, đã và đang có nhiều vấn đề đặt ra vừa cơ bản vừa cấp bách.

² Báo Lao động ngày 5-3-2014.

Đó là Đảng của GCCN, nhưng tỷ trọng đảng viên trong công nhân ngày càng giảm, thể hiện qua số công nhân được kết nạp vào Đảng trong mấy năm gần đây như sau: năm 2009 số đảng viên trong công nhân là 15,5%, năm 2012, số đảng viên là công nhân được kết nạp vào đảng chỉ chiếm 6,9% tổng số công nhân³. Số tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp tư nhân trong nước và đầu tư của nước ngoài phát triển chậm. Tính cả hai khu vực trên, mới có khoảng 10% số doanh nghiệp có tổ chức cơ sở đảng, như Hà Nội có hàng vạn doanh nghiệp tư doanh, nhưng đến nay mới có 1553 doanh nghiệp có tổ chức cơ sở đảng⁴.

Nếu cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt không xuất thân từ công nhân, không được rèn luyện, trưởng thành trong phong trào công nhân, thì khó thấu hiểu được tâm tư, nguyện vọng, lợi ích cụ thể của GCCN, khó đề ra được những quyết sách đáp ứng lợi ích cơ bản cũng như cụ thể của GCCN. Không ít đạo luật có tuổi thọ rất ngắn, thậm chí có đạo luật, chính sách ký chưa ráo mực đã phải sửa, là một phần minh chứng cho hệ quả đó. Dù không là “thành phần giai cấp chủ nghĩa”, cũng không khỏi băn khoăn là trong cơ quan lập pháp cao nhất nước ta, từ số đại biểu là công, nông chiếm trên dưới một phần ba số đại biểu Quốc hội từ khóa XI, XII về trước, thì Quốc hội khóa XIV tỉnh không có đại biểu là công nhân, là nông dân! Doanh nhân là lực lượng xung kích của doanh nghiệp không thể thay thế được lực lượng sản xuất chủ yếu là giai cấp công nhân.

Liên minh GCCN với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức là nền tảng xã hội xã hội chủ nghĩa, là đường lối chiến lược của Đảng, là thể hiện chủ yếu vai trò lãnh đạo của giai cấp công nhân. Trong tiến trình công nghiệp hóa, bên cạnh những lợi ích cơ bản mà giai cấp nông dân được thụ hưởng, cũng đã và đang nảy sinh không ít vấn đề, sự kiện xung đột quyền lợi cục bộ của nông dân với công nhân và ngược lại, đến mức nông dân “bao vây” công nhân, ngăn cản, thậm chí phá hoại sản xuất công nghiệp, cần được nghiên cứu thấu đáo, khách quan, mới có được giải pháp cơ bản, lâu dài, vững chắc, bảo đảm cho công nghiệp, nông nghiệp cùng phát triển.

2. LÀM GÌ ĐỂ TĂNG CƯỜNG MỐI QUAN HỆ ĐẢNG - GIAI CẤP CÔNG NHÂN

Thắt chặt và tăng cường mối quan hệ Đảng Cộng sản - GCCN mang tầm chiến lược của cách mạng xã hội chủ nghĩa của nước ta, góp phần quyết định giữ vững bản chất GCCN của Đảng và phát huy vai trò

lãnh đạo xã hội của Đảng. Thực hiện thắng lợi các nghị quyết cơ bản của Đảng, trực tiếp là Nghị quyết 6 khóa X và Nghị quyết 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng là bảo đảm cơ bản và lâu dài cho việc tăng cường mối quan hệ Đảng Cộng sản Việt Nam với GCCN Việt Nam.

Từ những tồn đọng, bất cập về nhận thức, quan điểm và thực tế nêu trên, xin gợi mở mấy suy nghĩ chủ yếu nhằm góp phần tìm lời giải khả thi vấn đề cực kỳ hệ trọng này:

Một là, cần nâng cao hơn nữa nhận thức về tầm quan trọng, quyết định của mối quan hệ Đảng - GCCN đối với con đường đi lên của nước ta, trước mắt là đối với việc phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng đối với xã hội và vai trò đi đầu, lực lượng chủ yếu xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa của GCCN nước ta cho toàn Đảng, toàn dân, trước hết cho các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước và cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, các ngành. Hệ thống giáo dục, đặc biệt là đại học, cao đẳng, dạy nghề phải coi giáo dục về GCCN là một nội dung trong chương trình giáo dục cơ bản. Bởi trong thực tế cho thấy, nhất là khi cần có sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng, không phải mọi người trong cuộc đã thông suốt và tự giác chấp nhận, nhất là những vấn đề đụng chạm trực tiếp địa vị, quyền lợi, quyền hạn của bộ phận và cá nhân đương quyền. Vai trò lãnh đạo xã hội của GCCN thông qua Đảng Cộng sản Việt Nam đã được thực tiễn lịch sử cách mạng hơn 80 năm nước ta minh chứng. Nhưng những năm gần đây, vai trò của doanh nhân, trí thức được đề cao, vị trí người công nhân cụ thể và GCCN nói chung lại bị hạ thấp, do từ việc làm, nguồn sinh sống phụ thuộc gần như hoàn toàn vào giới chủ. Ngay cả tổ chức Đảng, cán bộ Đảng và Nhà nước cũng không còn được như trước. Trong xã hội, trong Đảng, và ngay bản thân GCCN, có một số cá nhân chưa có sự nhận thức tự giác, thực tâm tôn trọng vai trò GCCN. Không ít cán bộ Đảng và đảng viên chưa có lòng tự hào chính đáng mình là tầng lớp tiên tiến nhất, ưu tú nhất của GCCN là giai cấp lãnh đạo, giai cấp tiên tiến nhất, cách mạng nhất của nước ta.

Hai là, về quyền lợi của giai cấp công nhân

Đảng cần thông qua cơ quan nhà nước, pháp luật hóa những chủ trương, chính sách đã có và rà

³ Báo Nhân Dân, trang Hà Nội ngày 3-2-2017.

⁴ Văn kiện Đại hội XI, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2011, trang 73-74.

soát, bổ sung, ban hành mới nhằm bảo đảm lợi ích cơ bản cũng như lợi ích cụ thể, chính đáng của GCCN. Trong đó, cơ bản, lâu dài là cân bằng kinh tế tự chủ với quyền làm chủ của GCCN và nhân dân lao động nước ta, phát triển kinh tế đi đôi với tiến bộ xã hội và công bằng xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa. Không để cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước thành tư nhân hóa. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động, lương tối thiểu phải bảo đảm mức sống tối thiểu cùng với việc chăm lo nhà ở, cơ sở nuôi dạy con, điều kiện lao động và đời sống văn hóa của công nhân, nhất là tại các khu công nghiệp. Kinh tế chưa phát triển, mức hưởng thụ của người dân còn thấp càng phải công bằng trong phân phối.

Ba là, tăng cường xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong công nhân và đào tạo cán bộ Đảng, Nhà nước xuất thân từ công nhân và trưởng thành trong phong trào công nhân

Đây là vấn đề đã và đang được Đảng rất quan tâm và đốc thúc thực hiện. Nhưng nếu không có sự ràng buộc về chỉ tiêu (tỷ lệ đảng viên là công nhân, độ phủ kín tổ chức cơ sở đảng) và biện pháp cụ thể, khả thi đối với từng địa phương, cơ sở cụ thể thì khó trở thành hiện thực. Cần thiết thì nên biệt phái lực lượng cán bộ đảng xâm nhập doanh nghiệp

để làm việc này. Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh vừa là bảo đảm căn bản cho việc thực hiện vai trò, chức năng công đoàn, vừa là điều kiện cần thiết cho việc xây dựng tổ chức đảng, tạo nguồn phát triển Đảng.

Cần quy định thành văn tỷ lệ công, nông trong cơ cấu tổ chức từng cấp ủy Đảng và cơ quan nhà nước, coi việc tạo nguồn cán bộ xuất thân từ công nhân là bắt buộc đối với từng cấp, từng ngành. Nên mô hình hóa đặc trưng bản chất GCCN của Đảng làm định hướng cho việc xây dựng Đảng.

Đảng Cộng sản Việt Nam là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội, GCCN một lòng đi theo Đảng là bảo đảm vững chắc và là thuận lợi cơ bản cho việc tăng cường mối quan hệ Đảng với GCCN trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, XI, XII của Đảng Cộng sản Việt Nam.
2. Nghị quyết 20-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước”.
3. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ.

VẬN DỤNG SÁNG TẠO TƯ TƯỞNG...

(Tiếp theo trang 21)

sản xuất xã hội. Đồng thời, nó giúp cho nguồn lao động của nước ta không ngừng được nâng cao về trình độ, chuyên môn.

Có thể thấy rằng, quan điểm đổi mới giáo dục của Đại hội XII của Đảng ta đã phản ánh đúng yêu cầu thực tiễn của công tác giáo dục đào tạo của đất nước, không những nhằm khắc phục những hạn chế về trình độ văn hóa, xã hội, những tồn tại yếu kém của thực trạng giáo dục, đào tạo của đất nước mà còn tạo ra cơ sở, động lực cho việc đổi mới đất nước. Nó khẳng định rõ, mọi chiến lược phát triển đất nước nói chung, phát triển kinh tế - xã hội nói riêng sẽ không thể thành công nếu không thực hiện tốt chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo. Do vậy, rất cần thiết quán triệt quan điểm đổi mới giáo dục theo tinh thần nghị quyết Đại hội XII của Đảng ta nhằm định hướng đúng đắn việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của

công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tất cả những quan điểm trên đây của Đại hội XII là sự kế thừa truyền thống dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và tiêu biểu là sự vận dụng linh hoạt, sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục. Nó sẽ trở thành chiếc “chìa khóa vàng”, là một trong những định hướng góp phần cho toàn Đảng, toàn dân ta thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới, vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh”. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội XII của Đảng, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, t.4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, t.8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, t.11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
6. vnexpress.net/pham-vu-luan/tag-26256-1htm

VẬN DỤNG SÁNG TẠO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐÀO TẠO VÀO NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XII CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

✍ NGUYỄN THỊ HIẾU*

Ngày nhận: 06/03/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh, tư tưởng về giáo dục luôn có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Hiện nay, trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực cho công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” ở nước ta, tư tưởng đó của Người càng có ý nghĩa thiết thực. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã kế thừa sáng tạo tư tưởng giáo dục của Người để xây dựng các quan điểm đổi mới giáo dục phù hợp thời kỳ mới.

Từ khóa: Tư tưởng Hồ Chí Minh, đổi mới giáo dục đào tạo, vận dụng, Đảng Cộng sản Việt Nam

Applying creatively Ho Chi Minh's thoughts on the Vietnam Communist Party's renovation of education and training in the spirit of the resolution of the 12th Congress

Abstract: In the heritage of Ho Chi Minh thought, the thought of education has always had theoretical and practical significance for the revolutionary cause of Vietnam. At present, in the cause of education and training of human resources for industrialization and modernization of the country carrying out the objective of “a prosperous people, a strong country, an equitable, democratic and civilized society”, His thought is more meaningfully practical. The XII National Congress of the Communist Party has inherited creatively His viewpoint of the education to build the suitable viewpoint of education reform for the new period.

Keywords: Ho Chi Minh Thought, education and training renovation, application, Communist Party of Vietnam.

Giáo dục, đào tạo và sử dụng nhân tài luôn được ông cha ta coi là vấn đề đặc biệt quan trọng và không thể thiếu đối với sự tồn vong của dân tộc. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến phát triển sự nghiệp giáo dục của đất nước. Người căn dặn: “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là việc rất quan trọng và rất cần thiết”. Người đã có những chỉ dẫn hết sức quý báu về mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung và phương pháp giáo dục... nhằm phát triển một nền giáo dục toàn diện. Những chỉ dẫn đó đã trở thành một trong những tiền đề quan trọng, định hướng, soi đường để Đảng ta xây dựng con đường phát triển cho sự nghiệp giáo dục. Đại hội XII đã kế thừa truyền thống của dân tộc và tinh hoa thế giới, đặc biệt là tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề giáo dục để tiếp tục đưa ra những quan điểm mới nhằm đổi mới căn bản

và toàn diện giáo dục, đào tạo của nước ta trong giai đoạn hiện nay.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục

Một là, giáo dục phải gắn với mục tiêu, nhiệm vụ của đất nước trong từng thời kỳ lịch sử

Xuất phát từ lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin về tính lịch sử - cụ thể, Chủ tịch Hồ Chí Minh thấy rằng, quan điểm lý luận, đường lối, nhận thức của Đảng phải gắn liền với thực tiễn chính trị, văn hóa, xã hội đất nước trong mỗi giai đoạn lịch sử nhất định. Do đó, dưới chế độ dân chủ cộng hoà trong Thư gửi các học sinh nhân Ngày khai trường đầu tiên, tháng 9-1945, Người viết: “Ngày nay các em được cái may mắn hơn cha anh là được hấp thụ một nền giáo dục của một nước độc lập, một nền giáo

* Trường Đại học Công đoàn

dục nó sẽ đào tạo các em nên những người công dân hữu ích cho nước Việt Nam, một nền giáo dục làm phát triển hoàn toàn những năng lực sẵn có của các em... “Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không, dân tộc Việt Nam có bước tới đài vinh quang để sánh vai với các cường quốc năm châu được hay không, chính là nhờ một phần lớn ở công học tập của các em” [2, tr. 32-33]. Như chúng ta đã biết, cách mạng tháng Tám thành công đã khai sinh ra nhà nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa - một nhà nước dân chủ, của nhân dân và do nhân dân làm chủ. Chủ tịch Hồ Chí Minh và các cán bộ lãnh đạo đã hiểu rằng, muốn phát triển Nhà nước non trẻ phải phát triển các nguồn lực mà quan trọng là nguồn lực con người. Điều này đòi hỏi phải xây dựng và phát triển một nền giáo dục toàn diện.

Để trả lời cho câu hỏi: học để làm gì? Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Học để phụng sự Đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại” [3, tr.684]. Tư tưởng của Người vừa là sự khẳng định mục đích của việc học, vừa là khẩu hiệu hành động cho bao lớp người Việt Nam nói chung và các thế hệ học sinh, sinh viên nói riêng.

Trong Bài nói chuyện tại lớp đào tạo hướng dẫn viên các trại hè cấp I, ngày 12-6-1956, Người đã nêu vai trò của giáo dục trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ đất nước: “Nhiệm vụ giáo dục rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục. Bây giờ đang xây dựng nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa để dần dần đến chủ nghĩa xã hội. Kháng chiến thì cần nhiều cán bộ quân sự. Bây giờ xây dựng kinh tế. Không có cán bộ không làm được. Không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế văn hoá” [4, tr.184].

Có thể thấy rằng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn gắn liền vấn đề giáo dục với các vấn đề kinh tế, chính trị và văn hóa của đất nước. Chính vì vậy, phát triển giáo dục là góp phần thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ chung của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Hai là, nội dung của giáo dục là giáo dục toàn diện

Theo Hồ Chí Minh, giáo dục toàn diện khác với giáo dục phiến diện, một chiều. Đó là phải giáo dục mọi mặt thể dục, trí dục, mỹ dục, đức dục và kết hợp các nội dung trên. Người chỉ rõ:

“- Thể dục: Để làm thân thể mạnh khoẻ, đồng thời cần giữ vệ sinh riêng và vệ sinh chung.

- Trí dục: Ôn lại những điều đã học, học thêm những tri thức mới.

- Mỹ dục: Để phân biệt cái gì là đẹp, cái gì là không đẹp.

- Đức dục: Là yêu Tổ quốc, yêu nhân dân, yêu lao động, yêu khoa học, yêu trọng của công (5 cái yêu).

Các em cần rèn luyện đức tính thành thật và dũng cảm.

Ở trường, thì kính thầy, yêu bạn, đoàn kết và giúp đỡ lẫn nhau.

Ở nhà, thì yêu kính và giúp đỡ cha mẹ.

Ở xã hội thì tùy sức mình mà tham gia những việc có ích lợi chung...” [4, tr.74-75].

Chủ tịch Hồ Chí Minh còn chỉ rõ khi vận dụng nội dung giáo dục phải căn cứ vào từng đối tượng, từng lĩnh vực, và trong những điều kiện lịch sử nhất định. Người căn dặn: “Đại học thì cần kết hợp lý luận khoa học với thực hành, ra sức học lý luận và khoa học tiên tiến của các nước bạn, kết hợp với thực tiễn nước ta, để thiết thực giúp ích cho công cuộc xây dựng nước nhà. Trung học thì cần đảm bảo cho học trò những tri thức phổ thông chắc chắn, thiết thực, thích hợp với nhu cầu và tiền đề xây dựng nước nhà, bỏ những phần nào không cần thiết cho đời sống thực tế. Tiểu học thì cần giáo dục các cháu thiếu nhi: Yêu Tổ quốc, yêu nhân dân, yêu lao động, yêu khoa học, trọng của công. Cách dạy phải nhẹ nhàng và vui vẻ, chớ gò ép thiếu nhi vào khuôn khổ của người lớn. Phải đặc biệt chú ý giữ gìn sức khoẻ của các cháu” [4, tr.181].

Ở đây, Người đã nêu rõ nội dung giáo dục với từng bậc đại học, trung học và tiểu học có mức độ, khung bậc khác nhau. Do đó, phải dựa vào thực tiễn cụ thể để tiến hành giáo dục toàn diện nhằm mang lại hiệu quả cao.

Trong tất cả các nội dung của giáo dục, bên cạnh giáo dục tri thức, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh đến mặt giáo dục đạo đức. Người chỉ ra rằng, đạo đức đóng vai trò nền tảng cho sự phát triển nhân cách, bên cạnh tài thì đức là một nhân tố quan trọng để tập hợp, động viên lực lượng thực hiện mọi công việc của đất nước, của nhân loại. Người nêu rõ: “Giải phóng cho dân tộc, giải phóng cho loài người là một công việc to tát mà tự mình không có đạo đức, không có căn bản... thì còn làm nổi việc gì?” [3, tr.253].

Người luôn nhấn mạnh việc giáo dục đạo đức cách mạng, giáo dục về lý tưởng xã hội chủ nghĩa. Đây được coi như hạt nhân để giáo dục và hình thành nhân cách của con người trong chế độ xã hội mới.

Đồng thời, theo Người phải giáo dục thế hệ trẻ dần dần làm chủ kho tàng kiến thức văn hoá của loài người, trau dồi cho mình một vốn hiểu biết về khoa học, kỹ thuật cơ bản, thiết thực, vững chắc, có thể vận dụng vào thực tế và rèn luyện kỹ năng, thói quen lao động thực hành.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, một nền giáo dục toàn diện phải là nền giáo dục mang tính nhân dân sâu sắc, nền giáo dục không phải chỉ dành riêng cho một số người hoặc một giai cấp mà cho toàn thể quốc dân Việt Nam. Nền giáo dục ấy để “làm sao cho nước ta được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ai cũng có cơm ăn, áo mặc, ai cũng được học hành...” [2, tr. 161].

Ba là, giáo dục phải gắn lý luận với thực tiễn, học phải đi đôi với hành

Người yêu cầu: học phải đi đôi với hành, lý luận phải được liên hệ với thực tiễn. Bởi vì, học mà không hành, lý thuyết mà không áp dụng vào thực tế thì chỉ là học vẹt, lý thuyết chỉ là lý thuyết suông và không có giá trị. Ở đây, Người muốn nhấn mạnh đến cái đích của việc học, của lý luận là để đem vào thực hành trong thực tiễn. Người viết: “Lý luận phải đem ra thực hành. Thực hành phải nhằm theo lý luận... Lý luận cốt để áp dụng vào thực tế. Chỉ học thuộc lòng, để đem loè thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích. Vì vậy, chúng ta phải gắng học, đồng thời học thì phải hành...” [3, tr.235].

Bản thân Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương về việc học đi đôi với hành. Trên con đường tìm hướng đi cho dân tộc thoát khỏi cảnh lầm than, áp bức của thực dân và bè lũ bán nước, Người đã đến với chủ nghĩa Mác - Lênin, tham khảo sự nghiệp cách mạng thế giới và vận dụng sáng tạo vào cách mạng nước ta mang đến những thắng lợi vĩ đại. Có thể thấy, Người học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, cách mạng vô sản là học tập cái tinh thần xử trí mọi việc, đối với mọi người và đối với bản thân mình, là học tập những chân lý phổ biến của chủ nghĩa Mác - Lênin để áp dụng một cách sáng tạo vào hoàn cảnh thực tế của nước ta. Học để làm. Lý luận phải đi đôi với thực tiễn. Người khẳng định: “Học phải suy nghĩ, phải liên hệ với thực tế, phải có thí nghiệm và thực hành. Học với hành phải kết hợp với nhau” [5, tr.331].

Trong sự nghiệp giáo dục đào tạo cũng như trong việc huấn luyện cán bộ, đảng viên nói chung, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều nhắc tới tính thiết thực và hiệu quả. Người chỉ rõ: “Dạy và học cần phải theo nhu cầu của dân tộc, của đất nước, bảo đảm cho học trò

những tri thức phổ thông chắc chắn, thiết thực, thích hợp với nhu cầu và tiền đề xây dựng nước nhà, bỏ những phần nào không cần thiết cho đời sống thực tế” [4, tr.80-81].

Bốn là, quá trình giáo dục phải theo hướng học tập suốt đời

Thực tiễn luôn vận động, biến đổi. Vì vậy, tri thức của con người cũng phải vận động, biến đổi theo và quá trình giáo dục của mỗi người phải được thực hiện thường xuyên. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Học hỏi là việc phải tiếp tục suốt đời. Suốt đời phải gắn lý luận với công tác thực tế... không ai có thể tự cho mình đã biết đủ rồi, biết hết rồi” [4, tr.215].

Đồng thời, Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở những người làm công tác giáo dục phải nhận thức đúng đắn giáo dục là sự nghiệp của toàn Đảng, các cấp, các ngành và toàn dân, kết quả giáo dục tùy thuộc rất nhiều vào sự tham gia tích cực, sự giúp đỡ thiết thực và sự giác ngộ về trách nhiệm đối với giáo dục của các cấp ủy, chính quyền, các ngành, các cấp và toàn xã hội. Do đó, để đạt được mục tiêu giáo dục, ngoài phương châm giáo dục đã nêu, cần coi trọng sự phối hợp giữa nhà trường với gia đình và xã hội. Người chỉ rõ, để có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và xã hội cần phát huy dân chủ, xây dựng mối quan hệ đoàn kết giữa thầy với thầy, giữa thầy và trò, giữa học trò với nhau, giữa nhà trường với nhân dân.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục mãi mãi soi đường cho chúng ta trong sự nghiệp đổi mới, là tiền đề cơ sở để Đảng ta hoạch định đường lối, chiến lược trong phát triển giáo dục, đào tạo nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung.

2. Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về đổi mới giáo dục đào tạo vào Nghị quyết Đại hội XII của Đảng Cộng sản Việt Nam

Trên cơ sở kế thừa các quan điểm của ông, cha trong lịch sử, tinh hoa văn hóa nhân loại và đặc biệt là kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, đào tạo, Đảng và Nhà nước ta ngày càng nhận thức được sâu sắc hơn vai trò của giáo dục, đào tạo đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trước thực tiễn lịch sử của thời đại mới, Đảng và Nhà nước nhận thấy cần phải tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, phát triển nguồn nhân lực. Vấn đề này từng bước được khẳng định trong các văn kiện Đảng. Đặc biệt trong Nghị quyết số 29 của Hội nghị Trung ương 8, khóa XI, khẳng định đây không chỉ là quốc sách hàng đầu, là “chìa khóa” mở ra con đường đưa

đất nước phát triển phù hợp tiến trình lịch sử, mà còn là mệnh lệnh của cuộc sống.

Trong Văn kiện Đại hội lần thứ XII (Đại hội diễn ra từ ngày 20 - 28 /1/ 2016), Đảng ta đã chủ trương kế thừa quan điểm chỉ đạo của các nhiệm kỳ Đại hội trước đưa ra đường lối đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Đại hội đã nhận định: sau 30 năm tiến hành đổi mới toàn diện đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, đất nước ta đã thực sự bước vào thời kỳ đổi mới, thời kỳ “đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; phát triển kinh tế nhanh, bền vững, phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại” [1, tr. 20]. Giáo dục, đào tạo được coi là một trong những động lực quan trọng góp phần vào sự thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước.

Do đó, đại hội khẳng định: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển giáo dục và đào tạo, nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” [1, tr. 20].

Vì sao phải tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực? Có một số nguyên nhân sau:

Trước hết, Đảng ta đã chỉ rõ chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo hiện nay còn thấp, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. “chất lượng đào tạo chưa tốt, nhiều sinh viên chưa đáp ứng được đòi hỏi của cơ quan tuyển dụng, đặc biệt là về Tiếng Anh, tin học; quy mô khả năng đào tạo của các trường chưa được tính toán kỹ lưỡng. Hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu liên thông giữa các trình độ và các phương thức giáo dục, đào tạo. Hiện nay, toàn quốc có hơn 70.000 cử nhân, kỹ sư, thạc sĩ tốt nghiệp ra trường nhưng không có việc làm hoặc làm không đúng ngành được đào tạo” [6]. Đây là một sự lãng phí rất lớn của giáo dục đào tạo quốc gia.

Hai là, nội dung và phương thức giáo dục hiện nay chưa phù hợp. Giáo dục đào tạo còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành, thiếu liên kết, liên thông giữa các trình độ và giữa các phương thức giáo dục đào tạo. Đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động, dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ. Tâm lý “sính” bằng đại học vẫn còn phổ biến trong xã hội và rất ít học sinh có ý định đi học nghề. Chưa chú trọng đúng mức đến việc giáo dục đạo đức, nhân cách, lối sống và kỹ năng làm việc. Phương pháp giáo dục còn lạc hậu, vẫn chủ yếu sử dụng phương pháp truyền

thụ kiến thức một chiều, các khâu tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá kết quả còn mắc bệnh thành tích và không phản ánh đúng thực trạng giáo dục.

Ba là, cơ chế, chính sách đầu tư cho giáo dục, đào tạo chưa phù hợp. Cơ sở vật chất còn chưa đồng bộ và lạc hậu, nhất là ở các vùng sâu, vùng xa và vùng đặc biệt khó khăn.

Bốn là, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn tồn tại những bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu.

Năm là, xu hướng hội nhập mở cửa, sự tham gia của khoa học công nghệ như một “lực lượng sản xuất trực tiếp” làm biến đổi mọi mặt đời sống và sản xuất của xã hội đặt ra yêu cầu phải có một nguồn lực con người chất lượng cao.

Vì vậy, việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn lực con người là yêu cầu cấp bách. Quan điểm đổi mới giáo dục của Đảng theo tinh thần Đại hội XII được thể hiện ở các nội dung sau:

Thứ nhất, việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực con người, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới đang đặt ra ngày càng cấp thiết

Văn kiện Đại hội chủ trương: “Phát triển giáo dục, đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học - công nghệ, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động. Phấn đấu trong những năm tới, tạo chuyển biến cơ bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân” [1, tr. 20]. Có thể thấy rằng, nếu trước đây Chủ tịch Hồ Chí Minh viết nhiệm vụ của giáo dục là “xây dựng nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa để dần dần lên chủ nghĩa xã hội” và “ai cũng được học hành” thì hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đã vận dụng rất linh hoạt và sáng tạo tính lịch sử - cụ thể của thời đại mới để đưa ra quan điểm mới về mục tiêu và nhiệm vụ của giáo dục, đào tạo. Đặc biệt là nhiệm vụ phát triển giáo dục, đào tạo phải gắn với tiến bộ khoa học - công nghệ, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động.

Đảng ta đã xuất phát từ yêu cầu của sự phát triển đất nước, hội nhập quốc tế để đưa ra đường lối đổi mới cho giáo dục đào tạo nói riêng và mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội nói chung. Trong đó, vị trí, vai trò của giáo dục, đào tạo ra nguồn lực lao động là đặc biệt quan trọng.

Thứ hai, đổi mới giáo dục, đào tạo phải tiến hành đổi mới nội dung và phương thức giáo dục cho phù hợp

Về nội dung giáo dục: Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh phải giáo dục mọi mặt thể dục, trí dục, mỹ dục, đức dục và kết hợp các nội dung trên với nhau. Đại hội XII nhấn mạnh “Chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; bảo đảm hài hòa đức, trí, thể, mỹ” [1, tr. 20]. Hướng đến mục tiêu: “Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào, sống tốt và làm việc hiệu quả” [1, tr. 20]. Văn kiện Đại hội XII còn nhấn mạnh đổi mới nội dung cần tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lý dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cương lĩnh, đường lối của Đảng.

Về phương pháp giáo dục: Đảng ta chủ trương “học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn... Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực” [1, tr. 20]. Công tác giáo dục vừa phải kết hợp giữa giảng lý thuyết với thực hành, giữa giảng trên lớp với thực tế cuộc sống. Đảng ta cũng nhấn mạnh vấn đề kiểm tra chặt chẽ quy mô, khả năng đào tạo của các trường đại học và vấn đề chất lượng “học” để “hành” của sinh viên. Về vấn đề này, trước đây Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Một người học xong đại học, có thể gọi là có trí thức... Trí thức của y là trí thức học sách, chưa phải là trí thức hoàn toàn. Y muốn thành người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào thực tế” [3, tr.235]. Hiện nay, trên cơ sở xác định đúng mục tiêu đổi mới giáo dục, đào tạo, công khai mục tiêu chuẩn “đầu vào”, “đầu ra” của từng bậc học, môn học, chương trình khung các môn học và nội dung của nó theo hướng phát triển mạnh năng lực và phẩm chất người học; thực hiện tốt phương châm mới: dạy người, dạy chữ và dạy nghề (trước đây là dạy chữ, dạy người, dạy nghề). Chuyển biến tâm lý “sính” bằng đại học bằng cách tuyên truyền mở rộng các hình thức hướng nghiệp cho học sinh.

Đồng thời, đổi mới giáo dục phải tiến hành đổi mới đội ngũ nhà giáo. Hiện nay, trong giáo dục, đào tạo, quá trình dạy và học được xác định là trung tâm, ở đó có sự tương tác giữa hai quá trình dạy của thầy và học, lĩnh hội tri thức của học sinh, sinh viên

với phương châm “lấy người học làm trung tâm”. Tuy nhiên, chất lượng của người học như thế nào, kết quả của người học ra sao phụ thuộc rất lớn vào việc định hướng, giảng dạy của người thầy. Do đó, đòi hỏi đội ngũ nhà giáo phải cố gắng hết mình cho sự nghiệp giáo dục, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với nền giáo dục thời đại; sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trong giáo dục đúng vị trí và vai trò của họ.

Cùng với đổi mới nội dung và phương pháp giáo dục, cần đổi mới công tác biên soạn sách giáo khoa, giáo trình, tài liệu dạy học theo hướng đa dạng hóa, cập nhật tri thức mới, đáp ứng yêu cầu của từng bậc học, các chương trình giáo dục, đào tạo và nhu cầu học tập suốt đời của từng đối tượng.

Thứ ba, đổi mới giáo dục phải gắn liền với công tác nghiên cứu khoa học.


Theo quan điểm của Đảng, bên cạnh việc khẳng định “giáo dục là quốc sách hàng đầu”, Đảng ta còn khẳng định: “Phát triển mạnh mẽ khoa học và công nghệ, làm cho khoa học công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu” [1, tr. 119-120]. Đảng ta đã chủ trương đưa giáo dục và khoa học gắn kết mật thiết với nhau. Dùng khoa học để thực hành giáo dục và đưa kết quả giáo dục vào cuộc sống. Ở nước ta hiện nay, rất cần hình thành các trung tâm nghiên cứu và chuyển giao công nghệ để tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên được tiếp cận với lối tư duy và vận dụng sáng tạo trong khoa học. Đây cũng là một trong những con đường đưa lại năng suất và hiệu quả rất to lớn trong giáo dục.

Thứ tư, đổi mới giáo dục cần gắn kết chặt chẽ giữa các trường đại học với doanh nghiệp, thị trường lao động, với các cơ quan tuyển dụng lao động

Văn kiện Đại hội XII xác định “yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động”. Việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là “đột phá chiến lược” vừa mang tính cơ bản, lâu dài, vừa bức thiết đòi hỏi sự nghiệp giáo dục, đào tạo nước ta phải có sự đổi mới căn bản, toàn diện. Trong xu hướng mới của thời đại, các trường đại học đã rất linh hoạt trong việc tổ chức các hội chợ việc làm cho học sinh, sinh viên, giúp cho học sinh, sinh viên được trực tiếp gặp gỡ, tiếp xúc với các cơ quan tuyển dụng và nắm bắt được nhu cầu của nền sản xuất hiện đại. Qua những hình thức này đã bộc lộ rất rõ thực trạng của trình độ lao động, giữa việc lĩnh hội tri thức trên các giảng đường đại học với thực tiễn của

(Xem tiếp trang 16)

HỒ CHÍ MINH VỚI CÔNG TÁC KIỀU BÀO VÀ SỰ VẬN DỤNG CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC TA HIỆN NAY

 BÙI THỊ BÍCH THUẬN*

Ngày nhận: 13/01/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Sinh thời Bác Hồ luôn dành cho kiều bào sự quan tâm đặc biệt, Người không chỉ thể hiện ở các định hướng lớn về việc tổ chức, xây dựng phong trào yêu nước của kiều bào trong những ngày đầu cách mạng mà còn ở cả những công việc cụ thể, thường xuyên và liên tục trong suốt quá trình phát triển của cách mạng Việt Nam. Nhờ đó, Đảng và Nhà nước ta đã có sự vận dụng sáng tạo, tiếp tục phát triển các chủ trương, chính sách đối với công tác kiều bào trong giai đoạn hiện nay. Từ thực trạng công tác kiều bào hiện nay của Đảng và Nhà nước ta, tác giả mạnh dạn đưa ra một số giải pháp nhằm thu hút và phát huy sự đóng góp của kiều bào đối với đất nước.

Từ khóa: Hồ Chí Minh, kiều bào, Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước

Ho Chi Minh with the work of compatriots and the application of our Communist Party and state today

Abstract: When Uncle Ho was alive He always gave special attention to the Vietnamese overseas. He not only showed great orientations in organizing and building the patriotic movement of Vietnamese overseas in the early revolutionary days, but also in concrete and regular work throughout the development of the Vietnamese revolution. As a result, the Party and State have applied creatively, continued to develop guidelines and policies for overseas compatriots in the current period. From the current situation of the Party and State's work of Vietnamese overseas, the article offers some solutions to attract and promote the contribution of oversea compatriots to the country

Keywords: Ho Chi Minh, Vietnamese overseas, Communist Party of Vietnam, State.

Đại đoàn kết là một truyền thống quý báu của dân tộc ta trong suốt quá trình đấu tranh dựng nước và giữ nước. Kế thừa và phát huy truyền thống đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng và không ngừng mở rộng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, đoàn kết đồng bào ở trong nước với kiều bào ở nước ngoài nhằm phát huy sức mạnh toàn dân.

1. Hồ Chí Minh với công tác kiều bào

Sinh thời Bác Hồ luôn dành cho kiều bào sự quan tâm đặc biệt. Bởi vì, kiều bào là những người con yêu của dân tộc đang phải sống xa quê hương, đất nước, đều là con Hồng cháu Lạc, đều là con cháu Việt Nam, đều là anh em ruột thịt. Kiều bào dù xa cách bao lâu, dù ở đâu, làm gì, dù khó khăn, gian khổ đến đâu vẫn luôn luôn hướng về Tổ quốc, mong được trở về, góp phần tham gia xây dựng đất nước.

Trải qua 30 năm (1911-1941) sinh sống và hoạt động ở nước ngoài, Nguyễn Ái Quốc là một kiều bào tiêu biểu. Hoạt động của Người trong thời gian bốn ba ở nước ngoài gắn liền với công tác vận động cách mạng, vận động quần chúng, để lại dấu ấn sâu đậm về phương pháp và phong cách vận động đồng bào ở xa Tổ quốc.

Từ những năm đầu trong quá trình bốn ba tìm đường cứu nước và hoạt động ở nước ngoài, Nguyễn Tất Thành - Nguyễn Ái Quốc đã thường xuyên liên lạc với những người Việt Nam yêu nước ở nước ngoài để tìm hiểu và nắm tình hình chung. Thời kỳ này, phần đông kiều bào ta ở Pháp là những binh lính bị huy động sang Pháp trong những năm chiến tranh đang chờ ngày hồi hương. Họ không biết tiếng Pháp,

* Trường Đại học Công đoàn

và không ít người còn chưa đọc thông thạo tiếng Việt. Để giáo dục tinh thần yêu nước cho đồng bào mình trên đất Pháp và để tuyên truyền cổ động về trong nước, Người đã vận động Hội những người Việt Nam yêu nước ra báo “*Việt Nam hôm nay*” và viết một bài bằng văn vần, in thành truyền đơn, cổ động cho việc ra báo và kêu gọi mọi người tham gia mua báo. Thông qua những hoạt động sôi nổi và tích cực của mình, Nguyễn Ái Quốc đã giác ngộ, cuốn hút kiều bào tham gia hoạt động trong phong trào của Hội những người Việt Nam yêu nước tại Pháp; những sách báo mang tư tưởng giáo dục tinh thần yêu nước và cách mạng, trong đó có “*Việt Nam yêu cầu ca*” do Nguyễn Ái Quốc biên soạn và in ấn, báo “*Le Paria*” (Người cùng khổ) do Nguyễn Ái Quốc tham gia sáng lập và làm chủ bút... được truyền về Việt Nam. Nhờ những hoạt động sôi nổi và tích cực của mình, Nguyễn Ái Quốc đã giác ngộ, cuốn hút kiều bào tham gia phong trào cách mạng, từng bước góp phần định hướng con đường cứu nước cho nhân dân ta.

Khi về hoạt động tại Trung Quốc những năm 1925-1927 và ở Thái Lan những năm 1928-1929, Nguyễn Ái Quốc đã liên lạc với những kiều bào yêu nước đang sống và hoạt động tại đây, từng bước “thức tỉnh họ, đoàn kết họ, huấn luyện họ” thành đội ngũ cán bộ cách mạng đầu tiên cho phong trào cách mạng Việt Nam.

Trong những năm tháng lãnh đạo nhân dân đấu tranh giành chính quyền, kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ xâm lược, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú ý đến công tác vận động kiều bào hướng về Tổ quốc. Trong các lời kêu gọi, thư gửi, thư chúc Tết hằng năm, Người không bao giờ quên những người con xa Tổ quốc. Người kêu gọi kiều bào hãy phát huy truyền thống con Hồng cháu Lạc, yêu nước, thương nòi, đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau ổn định cuộc sống. Những lời kêu gọi của Người đối với kiều bào nói riêng là tư tưởng vị tha, cách mạng, nhân bản, đoàn kết chặt chẽ, lâu dài, rộng rãi, đoàn kết thật sự, đoàn kết với tất cả các giai cấp, tầng lớp, đảng phái, tôn giáo khác nhau, không phân biệt trước đây họ đã theo phe nào, miễn là họ yêu nước, tán thành độc lập, tự do, thống nhất và mưu cầu hạnh phúc ấm no.

Đầu năm 1946, trong thư chúc Tết kiều bào, Người đã đánh giá cao tấm lòng của kiều bào: “*Các đồng bào tuy mình trú ở nơi đất khách quê người, nhưng lòng vẫn yêu mến cố hương Tổ quốc. Còn Tổ quốc và Chính phủ cũng luôn luôn nhớ thương các đồng*

bào, như bố mẹ thương nhớ những người con đi vắng. Đó là nhân tâm thiên lý, đó là tình nghĩa một nhà như thế”¹.

Đặc biệt, trong chuyến thăm nước Pháp năm 1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dành nhiều thời gian thăm hỏi, động viên kiều bào. Cùng với những cuộc gặp gỡ, trao đổi, thỏa thuận với đại diện Chính phủ Pháp về việc binh sĩ Việt Nam ở Pháp muốn trở về Tổ quốc, đã có gần 30 cuộc gặp, trao đổi công việc giữa Chủ tịch Hồ Chí Minh với đại biểu các giới kiều bào. Trong các cuộc gặp ấy, Người cảm ơn và đánh giá cao việc kiều bào đã ủng hộ Chính phủ, quyên tiền và thuốc men gửi về giúp Tổ quốc; đồng thời bày tỏ quyết tâm của Chính phủ trong việc bảo vệ nền độc lập, thống nhất cho đất nước. Kết thúc chuyến thăm nước Pháp, chia tay kiều bào về nước, trước khi tàu chuyển bánh, Người giơ tay vẫy chào, như muốn nói với kiều bào: “*Tôi đi nhưng ý nghĩ của tôi bao giờ cũng vẫn gắn gũi đồng bào*”². Cùng về với Người trong chuyến đi này có một số kiều bào toại nguyện ước mong được trở về Tổ quốc để trực tiếp góp phần xây dựng và bảo vệ đất nước, như: Giáo sư Viện sĩ Trần Đại Nghĩa, Giáo sư bác sĩ Trần Hữu Tước...

Trong những năm vừa kháng chiến vừa kiến quốc, Người thường xuyên gửi thư, điện thăm hỏi và động viên kiều bào ở nước ngoài phải đoàn kết chặt chẽ, thương yêu giúp đỡ nhau, thi đua học hỏi và giúp nhau tiến bộ, luôn một lòng ủng hộ Tổ quốc, đồng thời mở rộng tình thân thiện giữa nhân dân ta và nhân dân thế giới... Để giúp đỡ kiều bào, Người nhắc nhở các cán bộ làm công tác ngoại giao ở nước ngoài: Từ lời nói đến việc làm, bất kỳ việc to hay nhỏ đều phải đem tình thân ái của Tổ quốc cho kiều bào.

Ngày 10/1/1960, Bác Hồ xuống cảng Hải Phòng đón chuyến tàu đầu tiên đưa 992 kiều bào từ Thái Lan về nước không chỉ thể hiện sự quan tâm và tình cảm nồng ấm của Người dành cho những người con xa quê mà còn chứa đựng ý nghĩa to lớn hơn, mang tầm chiến lược, đó là vấn đề đại đoàn kết dân tộc.

Để giúp đỡ kiều bào về nước xây đời sống mới, Người chú trọng những vấn đề cụ thể cho tương lai của kiều bào, như việc bố trí nơi ăn, chốn ở, việc sử dụng hợp lý khả năng chuyên môn... và trường học cho con em của kiều bào. Người thường xuyên nhắc

¹ Hồ Chí Minh toàn tập, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tr.857

² Biên niên tiểu sử, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tập 3, tr.328.

nhỏ các ngành, các cấp chính quyền: “*Kiểu bào về đến địa phương nào, thì cán bộ và nhân dân ta ở đó cần phải hết lòng giúp đỡ kiều bào đúng như Đảng và Chính phủ đã chỉ thị*”³.

Những năm sau đó, Người đã dành nhiều thời gian đến thăm các gia đình kiều bào mới về nước, động viên họ cố gắng vượt qua những khó khăn, trở ngại, nhanh chóng ổn định cuộc sống mới. Người theo dõi sát sao từng bước đi, từng sự cố gắng và mỗi thành tích của kiều bào...

Sự gần gũi, thân mật trong những lần gặp gỡ, sự ân cần, chu đáo trong những lời chỉ bảo, dặn dò của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã làm xúc động lòng người, làm cho kiều bào càng nhận rõ và ý thức sâu sắc hơn về trách nhiệm của mình đối với quê hương, đất nước, cố vũ kiều bào thi đua phấn đấu, cùng nhau góp sức vào sự nghiệp chung của cả dân tộc.

2. Sự vận dụng của Đảng, Nhà nước ta hiện nay

Từ sau năm 1975, công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài tiếp tục được thúc đẩy, có những bước chuyển tích cực trong bối cảnh và tình hình mới, với nhiệm vụ đoàn kết người Việt Nam ở nước ngoài vì mục tiêu xây dựng cộng đồng và phát triển đất nước. Trong giai đoạn này, đất nước ta gặp rất nhiều khó khăn do bị chiến tranh tàn phá, bị bao vây cấm vận, Ban Việt kiều Trung ương đã tích cực vận động kiều bào giúp thân nhân trong nước thông qua việc gửi kiều hối, hàng hóa... Những đóng góp này rất có ý nghĩa trong lúc nền kinh tế đất nước còn khó khăn.

Bước vào thời kỳ đổi mới, các chủ trương, chính sách đối với kiều bào có những bước ngoặt quan trọng. Qua các kỳ đại hội, nhất là Đại hội IX, XI, XII, Đảng Cộng sản Việt Nam đã rất quan tâm đến chiến lược đại đoàn kết, thu hút nguồn lực của kiều bào. Đặc biệt, Nghị quyết số 36-NQ/TW năm 2004 của Bộ Chính trị về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài đã khẳng định: “*Đồng bào định cư ở nước ngoài là bộ phận không tách rời và là một nguồn lực của cộng đồng dân tộc Việt Nam*” và “*cần có những chính sách tạo điều kiện thuận lợi để kiều bào về thăm quê hương, mở mang các hoạt động văn hóa, giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, sản xuất, kinh doanh, góp phần thiết thực xây dựng đất nước...*”. Trong điều 18, Hiến pháp 2013, Nhà nước ta tiếp tục khẳng định quan điểm trên.

Để tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 36-NQ/TW, ngày 19/5/2015, Bộ Chính trị đã thông qua Chỉ thị số 45-CT/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới.

Nghị quyết Đại hội XII của Đảng tiếp tục khẳng định việc phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc là một trong những yếu tố quyết định đến thắng lợi của công cuộc đổi mới, là động lực và nguồn lực to lớn trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Những chính sách đổi mới của Đảng đã có ảnh hưởng sâu rộng đến người Việt Nam ở nước ngoài và mối liên hệ của kiều bào với đất nước, với các cơ quan trong nước ngày càng được củng cố. Trong đó, Đại hội XII của Đảng đã nêu rõ khuyến khích các nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động khoa học, công nghệ tại Việt Nam; tạo thuận lợi để kiều bào tham gia xây dựng và bảo vệ đất nước.

Cùng với chính sách chung cho kiều bào, Đảng, Nhà nước, Chính phủ, các cơ quan Trung ương và địa phương đã có những hoạt động cụ thể tập hợp và thu hút người Việt ở nước ngoài. Hằng năm, đã có nhiều hoạt động dành cho kiều bào, như chương trình gặp gỡ kiều bào đầu Xuân mới; mời các đoàn kiều bào tiêu biểu về thăm đất nước trong các dịp lễ lớn; tổ chức trại hè cho thanh thiếu niên Việt kiều; mời kiều bào tham gia góp ý về Hiến pháp; xây dựng các văn kiện đại hội Đảng; mời kiều bào tham gia các diễn đàn chính sách...

Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài, thời gian qua các bộ, ngành, đơn vị chức năng đã chủ động triển khai xây dựng một số cơ chế, chính sách chung nhằm tháo gỡ khó khăn vướng mắc cho kiều bào về quê hương sinh sống, đầu tư, đóng góp cho đất nước như ban hành Luật Quốc tịch sửa đổi theo hướng cho phép người Việt Nam ở nước ngoài có quốc tịch Việt Nam trong khi mang quốc tịch nước khác; thực hiện chế độ miễn thị thực cho người Việt Nam ở nước ngoài; xây dựng quy chế cư trú của người Việt Nam ở nước ngoài; sửa đổi bổ sung Luật Nhà ở tạo điều kiện thuận lợi cho người Việt Nam ở nước ngoài mua và sở hữu nhà ở; thực hiện Luật Đầu tư và Luật Doanh nghiệp đối với người Việt Nam ở nước ngoài...

Các bộ, ngành khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo đang xây dựng các đề án thu hút chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo tại các cơ sở đại học ở Việt Nam. Một số tỉnh, thành phố cũng đang đề xuất các chế độ, chính sách cụ thể phù hợp với tình hình địa phương đối với chuyên

³ Hồ Chí Minh Toàn tập. Sđd, tập 10, tr.28.

gia, trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài về công tác thường xuyên tại cơ sở, khu công nghiệp, khu công nghệ cao...

Những chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước trên chính là những điều kiện thuận lợi trong công tác đối với kiều bào. Nhờ những chính sách trên, trong những năm gần đây, Việt Nam đã thu hút được nhiều trí thức là người Việt ở nước ngoài tham gia, đóng góp trí tuệ, chất xám trong nhiều lĩnh vực. Đồng thời, nguồn đầu tư, kiều hối của người Việt Nam ở nước ngoài về nước liên tục tăng. Theo thống kê của Viện Nghiên cứu quản lý Kinh tế Trung ương, từ năm 1991 đến năm 2016, lượng kiều hối về Việt Nam tăng bình quân hàng năm đạt mức trên 38%. Quy mô của các dự án ngày càng mở rộng, phát triển, đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế, tài chính trong nước. Cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài cũng là cầu nối quan trọng để Việt Nam mở rộng quan hệ hữu nghị hợp tác với các quốc gia, vùng lãnh thổ, khu vực và thế giới. Đây là nhân tố quan trọng thực hiện đường lối ngoại giao đa phương hóa, đa dạng hóa, trong đó có nhiệm vụ đối ngoại quốc phòng an ninh, góp phần xây dựng, thực hiện nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc.

Mặc dù đã có những bước đi tích cực, nhưng đến nay chúng ta vẫn còn nhiều bất cập, công tác vận động và thu hút các nguồn lực của cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài phục vụ phát triển đất nước còn hạn chế. Cụ thể:

Các chính sách đối với kiều bào đã có sự thay đổi, bổ sung ở Trung ương, nhưng vẫn còn bất cập ở địa phương, thủ tục hành chính còn phức tạp, nhiều khâu (cụ thể như chính sách về nhà ở đã có sự thay đổi trong Luật đất đai, tuy nhiên, trên thực tế khi thực hiện các thủ tục hành chính, các cơ quan luôn đòi hỏi nhiều loại giấy tờ phức tạp, phải di chuyển nhiều và kéo dài thời gian). Các cơ quan trực tiếp làm công tác đối với người Việt ở nước ngoài chưa có sự phối hợp chặt chẽ, còn chồng chéo nhiệm vụ; bộ máy tổ chức cán bộ và kinh phí cho công tác này chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; chưa bao quát hết các bộ phận cộng đồng kiều bào ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước chưa có chính sách đãi ngộ tốt đối với các nhà khoa học khi họ về Việt Nam công tác, vì vậy nguồn lực chất xám và các quan hệ cầu nối của kiều bào còn chưa được khai thác tốt; chưa có phương thức hiệu quả để lôi kéo đầu tư của các doanh nghiệp là người Việt ở nước ngoài về nước, do đó đầu tư trực tiếp của Việt

kiều về nước chỉ ở quy mô nhỏ. Một số kiều bào vẫn còn giữ thái độ định kiến, mặc cảm; một số ít người còn có tư tưởng, hành động không phù hợp với lợi ích dân tộc.

Có thể nói rằng, sự đóng góp của kiều bào đối với đất nước nhìn chung còn hạn chế so với tiềm năng của họ và so với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

3. Một số giải pháp nhằm thu hút và phát huy sự đóng góp của kiều bào đối với đất nước

Để thu hút và phát huy cao hơn nữa sự đóng góp của kiều bào đối với đất nước trong thời gian tới, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp sau:

Thứ nhất, công tác đối với kiều bào cần thực hiện đầy đủ, đề cao tinh thần dân tộc, truyền thống nhân nghĩa, khoan dung; xây dựng tinh thần cởi mở, tôn trọng, thông cảm, tin cậy lẫn nhau, cùng hướng tới tương lai; xóa bỏ mặc cảm, định kiến; chấp nhận những điểm khác nhau không trái ngược với lợi ích chung của dân tộc; mọi người Việt Nam, không phân biệt dân tộc, tôn giáo, nguồn gốc xuất thân, địa vị xã hội, lý do ra nước ngoài, mong muốn góp phần thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh đều được trân trọng tập hợp trong khối đại đoàn kết dân tộc.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý nhằm bảo hộ và tạo điều kiện cho doanh nhân, trí thức kiều bào về nước làm việc, đầu tư kinh doanh; khuyến khích việc hình thành các hiệp hội chuyên ngành, mở rộng hợp tác trong cộng đồng và với trong nước theo tinh thần “ích nước lợi nhà”. Đa dạng hóa các hoạt động thiết thực thu hút đóng góp của các cộng đồng vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, như thành lập các câu lạc bộ trí thức kiều bào, các Hiệp hội doanh nhân kiều bào; xây dựng, triển khai các chính sách ưu đãi và thu hút những chuyên gia, trí thức Việt kiều có trình độ chuyên môn cao, xây dựng những đầu mối về xuất nhập khẩu và hỗ trợ đầu tư của Việt Nam ra nước ngoài. Quan tâm đáp ứng những nguyện vọng, lợi ích chính đáng của kiều bào, như thị thực nhập xuất cảnh, mở rộng đối tượng bảo lãnh hồi hương, mở rộng đối tượng được mua nhà, rút ngắn thời gian giải quyết thời quốc tịch và cho phép kiều bào có hai quốc tịch.

Thứ ba, tiếp tục thể chế hóa các chủ trương, phương hướng, nhiệm vụ được nêu trong Nghị quyết 36 và Chỉ thị 45, đẩy mạnh cải cách hành chính

(Xem tiếp trang 29)

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG THỜI KỲ MỚI

✍ NGUYỄN THỊ VÂN ANH - NGUYỄN NGỌC TRƯỜNG*

Ngày nhận: 08/02/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta hiện nay, nhằm giữ vững định hướng xã hội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Đây là yêu cầu cần thiết khách quan và là yêu cầu cấp bách đặt ra cho tổ chức công đoàn Việt Nam. Trên cơ sở tình hình cán bộ công đoàn hiện nay, bài viết xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn trong thời kỳ mới.

Từ khóa: nâng cao chất lượng, cán bộ công đoàn

Improving the quality of trade union staff in the new period

Abstract: Improving the quality of the trade union staff is one of the important tasks of the Communist Party's staff work nowadays, aiming to maintain the social orientation and meet the requirements of the tasks in the new period. This is an objectively necessary and urgent requirement set for the Vietnam trade union organization. Basing on the situation of current trade union officials, the article strongly recommends some solutions to improve the quality of trade union staff in the new period.

Key words: quality improvement, trade union officials.

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng ta luôn xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên là khâu then chốt trong sự nghiệp phát triển đất nước, Đảng ta nhấn mạnh “cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng đảng”¹. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng cho rằng: “cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém”². Như vậy, công tác cán bộ là một trong những nội dung trọng tâm mà Đảng luôn chú trọng đầu tư. Là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ của Đảng, Cán bộ

công đoàn (CBCĐ) cũng không nằm ngoài chủ trương, chính sách đó, đặc biệt trong điều kiện hiện nay.

CBCĐ là những người được đào tạo, bồi dưỡng để có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, có kiến thức chuyên môn, có trách nhiệm với công việc được giao phó, có khả năng xây dựng khối đoàn kết để phát huy sức mạnh tập thể... Đó là mục tiêu cũng là mong muốn của toàn Đảng, toàn dân đối với đội ngũ này. Để thực hiện tốt chức năng của Công đoàn, cần phải có đội ngũ cán bộ có năng lực, trình độ, bản lĩnh và nhiệt tình với công việc.

Điều kiện hiện nay đang đặt ra những yêu cầu đối với hệ thống chính trị, phải không ngừng hoàn thiện và tăng cường sức mạnh. Điều này đòi hỏi các đoàn thể chính trị - xã hội, trong đó tổ chức công đoàn phải liên tục đổi mới tổ chức hoạt động, nâng cao chất lượng hiệu quả, xây dựng đội ngũ CBCĐ đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng.

Trong những năm qua cùng với sự phát triển của đất nước, tổ chức Công đoàn Việt Nam ngày càng

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Kết luận số 37-KL/TW ngày 2-2-2009 của Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020.

² Hồ Chí Minh. Toàn tập, t.5. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000.

* Trường Đại học Công đoàn

phát triển, hầu hết CBCĐ trưởng thành từ phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, có trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, có lập trường quan điểm chính trị vững vàng, nhiệt tình, tâm huyết, gắn bó với tổ chức công đoàn, gần gũi với người lao động, có phẩm chất đạo đức tốt, luôn tin tưởng vào đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCĐ, các cấp công đoàn đã thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, tập huấn và đào tạo với nhiều hình thức cho CBCĐ. Hiện nay, các cấp cơ sở của công đoàn được tăng cường đầu tư, nâng cấp, kiện toàn và thành lập mới. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng. Đội ngũ giảng viên kiêm chức được hình thành và thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ. Giáo trình, tài liệu phục vụ cho đào tạo bồi dưỡng CBCĐ được thường xuyên nghiên cứu biên soạn. Hoạt động hợp tác quốc tế về đào tạo được đẩy mạnh đã tạo điều kiện cho CBCĐ Việt Nam tiếp cận với các thông tin và kinh nghiệm hoạt động công đoàn trên thế giới.

Chất lượng đội ngũ CBCĐ hiện nay dù đã được nâng lên một bước, nhưng nhìn chung chưa ngang tầm đòi hỏi của nhiệm vụ công tác công đoàn trong tình hình mới. Đội ngũ CBCĐ, nhất là ở cơ sở, còn yếu về nghiệp vụ công tác công đoàn, về tổ chức hướng dẫn các nội dung hoạt động công đoàn. Không ít CBCĐ còn nhiều hạn chế về trình độ hiểu biết kinh tế, khoa học công nghệ, luật pháp, nhất là những vấn đề mới trong quá trình phát triển, hội nhập quốc tế hiện nay. Trình độ ngoại ngữ, tin học còn yếu. Một số CBCĐ có tư tưởng ngại học tập, không đủ năng lực tham gia quản lý, nghiên cứu tham mưu những vấn đề quan trọng với Đảng, Nhà nước. Hiện tượng CBCĐ làm việc theo phong cách hành chính, thiếu nhiệt tình, chưa chủ động... còn nhiều ở các cấp công đoàn. Một số ít CBCĐ còn có biểu hiện quan liêu, mất dân chủ, kèn cựa, mất đoàn kết nội bộ, cá biệt có một số vi phạm trong quản lý.

Nguyên nhân chính của tồn tại trên là do tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng thiếu ổn định và chưa hoàn chỉnh; công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ chưa được quan tâm đúng mức, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với qui hoạch, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách đối với cán bộ; việc tuyển chọn, đào tạo cung cấp đội ngũ CBCĐ chưa đạt kết quả như mong muốn; nội dung chương trình chậm được cải tiến,

chưa đảm bảo tính linh hoạt mềm dẻo, phương pháp đào tạo chưa được đổi mới, đào tạo chưa gắn với thực tiễn, nặng về lý thuyết, kinh điển,...

Trong tình hình hiện nay, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCĐ, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Trước hết, các cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn các cấp và đội ngũ CBCĐ cần nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của CBCĐ

Nền kinh tế ngày càng phát triển, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được cải thiện, nhận thức chính trị - xã hội của họ không ngừng được nâng lên, trình độ tay nghề của người lao động công nghiệp ngày càng hoàn thiện. Tuy nhiên, việc đa dạng hóa các loại hình doanh nghiệp, đa dạng hóa hình thức sở hữu làm cho quan hệ lao động ngày càng phức tạp. Xu thế hội nhập và cạnh tranh ngày càng gay gắt, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động càng trở nên khó khăn và cấp thiết. Bối cảnh trên đặt ra cho tổ chức công đoàn nhiệm vụ hết sức nặng nề. Hoạt động của công đoàn vừa phải thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân viên chức lao động, vừa phải góp phần tích cực xây dựng giai cấp công nhân, xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh, nhằm giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển.

Để thực hiện được những yêu cầu, nhiệm vụ đó, công đoàn các cấp, toàn thể cán bộ cần nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của CBCĐ đối với phong trào công nhân lao động và hoạt động công đoàn. Các cấp ủy lãnh đạo công đoàn xây dựng, thực hiện chiến lược CBCĐ, nhằm xây dựng đội ngũ này ngày càng lớn mạnh, đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; góp phần tích cực vào việc thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng trong tình hình mới.

Thứ hai, đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo của cấp ủy về xây dựng đội ngũ CBCĐ

Đổi mới phương thức lãnh đạo về công tác cán bộ; gắn với phát huy trách nhiệm của tổ chức công đoàn và người đứng đầu của tổ chức công đoàn trong công tác cán bộ; tránh bao biện, làm thay, can thiệp quá sâu vào công tác tổ chức cán bộ của công đoàn. Xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ. Nâng

cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài làm cơ sở cho công tác quy hoạch, đào tạo CBCĐ.

Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ; công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý cán bộ, đảng viên thực hiện các chủ trương, nghị quyết, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác tuyển dụng gắn với công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ

Xây dựng và triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBCĐ theo hướng thiết thực, sát với yêu cầu thực tiễn, đặc biệt về kỹ năng hoạt động cho CBCĐ cơ sở. Tham gia tích cực vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước và các tổ chức quốc tế: Cử đi đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ theo các đề án, kế hoạch đào tạo của Đảng, Nhà nước. Xây dựng các dự án đầu tư nâng cấp các cơ sở đào tạo của hệ thống công đoàn từ ngân sách nhà nước. Kết hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, cử CBCĐ đi đào tạo sau đại học, chính trị, ngoại ngữ, tin học theo chuyên môn, công việc được phân công. Phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm về kỹ năng, nghiệp vụ công tác công đoàn.

Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ, cải tiến nội dung, chương trình, tập trung đi sâu vào kỹ năng hoạt động công đoàn. Tập trung nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo các học phần, các chuyên đề mới, đáp ứng nhu cầu của người học. Nghiên cứu xây dựng chương trình, hình thức đào tạo từ xa, tạo điều kiện để công nhân viên chức lao động, CBCĐ nâng cao trình độ. Xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuẩn áp dụng trong hệ thống Công đoàn Viên chức Việt Nam.

Xây dựng quy chế tuyển dụng CBCĐ, mở rộng phạm vi, đối tượng thi tuyển CBCĐ, trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh từng vị trí công tác và năng lực thực tế để lựa chọn cán bộ.

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, phát huy dân chủ để lựa chọn, phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông qua hoạt động thực tiễn từ hoạt động công đoàn. Quan tâm chú ý phát hiện, lựa chọn, tạo nguồn và quy hoạch cán bộ trẻ đã qua hoạt động công đoàn tại cơ sở.

Định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ để chủ động xây dựng nguồn cán bộ bổ sung, thay thế, gắn quy hoạch với các khâu khác trong công tác cán bộ.

Thứ tư, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức và lối sống của CBCĐ

Tiếp tục quán triệt sâu rộng Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng đối với CBCĐ”.

Căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cán bộ để rà soát trình độ chính trị của đội ngũ CBCĐ chuyên trách hiện nay, từ đó tăng cường cử cán bộ đi đào tạo lý luận chính trị từ trình độ trung cấp trở lên theo quy định.

Đảng ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị quan tâm tạo điều kiện cho CBCĐ được học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, hành chính Nhà nước, bồi dưỡng, giới thiệu đoàn viên ưu tú để Đảng xem xét, kết nạp.

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 CBCĐ tham gia học tập.

Cần tập trung giáo dục quan điểm quần chúng cho người CBCĐ. Quan điểm quần chúng thể hiện: Người CBCĐ 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, phải có phương pháp khéo léo để phát huy sức mạnh, 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.

Thứ năm, hoàn thiện chế độ, chính sách động viên, khuyến khích và bảo vệ CBCĐ

Tiếp tục nghiên cứu tham gia đề xuất với cấp có thẩm quyền nghiên cứu xây dựng các chế độ chính sách, tiền lương, phụ cấp góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần đối với CBCĐ. Đổi mới hệ thống chính sách cán bộ trước hết, là phải giải quyết tốt chính sách tiền lương và chính sách thu hút nhân tài, phát triển tài năng. Tiền lương vừa là vấn

để chính sách, vừa phản ánh bản chất xã hội, phản ánh mục đích lao động của con người; phải tương xứng với trình độ, năng lực thực tế, khả năng đóng góp của CBCĐ đối với tổ chức công đoàn. Giải quyết vấn đề tiền lương đi đôi với sự tinh giản bộ máy quản lý. Tiền lương phải tạo ra động lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt đối với CBCĐ được đào tạo. Tiền lương phải đảm bảo đời sống cá nhân và gia đình của cán bộ.

Bên cạnh đó, trong nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách bảo vệ CBCĐ, cần có quy định bảo vệ CBCĐ theo hướng dựa vào tập thể lao động, để họ tự bảo vệ mình là chính. Cần có những giải pháp để bảo vệ CBCĐ cơ sở bị chủ doanh nghiệp trù dập, sa thải, và nhất là để tiếng nói của CBCĐ cơ sở thực sự là tiếng nói chính đáng của người lao động. Để bảo vệ quyền lợi của CBCĐ cần xây dựng Quỹ hỗ trợ CBCĐ để trợ cấp cho CBCĐ khi người sử dụng lao động sa thải khi họ đấu tranh vì quyền và lợi ích của người lao động.

Để thực hiện những giải pháp đó, cần phải chú trọng chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị để xây dựng đội ngũ CBCĐ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. □

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh. Toàn tập, t.5. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000.
2. Nghị quyết 04a/NQ-TLĐ, ngày 4 tháng 3 năm 2010 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCĐ giai đoạn 2010 - 2020.
3. Chương trình 1644/CTR-TLĐ ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn.
4. TS. Nguyễn Đức Tĩnh, Đề tài cấp Tổng Liên đoàn "Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế", 2013.
5. Tạp chí Nghiên cứu khoa học công đoàn, số 2/2015.
6. <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Xay-dung-giai-cap-cong-nhan/2013/22568/Xay-dung-doi-ngu-can-bo-cong-doan-vung-manh-dap-ung.aspx>

HỒ CHÍ MINH VỚI CÔNG TÁC...

(Tiếp theo trang 25)

nhằm tháo gỡ vướng mắc để tạo điều kiện cho kiều bào về Việt Nam làm ăn, sinh sống. Phối hợp chặt chẽ với các nước có người Việt sinh sống nhằm tạo điều kiện cho bà con có địa vị pháp lý vững chắc, đảm bảo cuộc sống lâu dài nơi cư trú. Nâng cao công tác bảo hộ công dân, quản lý lao động, du học sinh, người Việt kết hôn với người nước ngoài.

Thứ tư, tích cực hỗ trợ cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài ổn định và phát triển, giữ gìn bản sắc dân tộc thông qua việc mở rộng các hoạt động giao lưu nhiều mặt văn hoá, giáo dục, thể dục - thể thao, từ thiện... giữa cộng đồng người Việt Nam ở trong và ngoài nước. Cụ thể như hỗ trợ dạy và học tiếng Việt hiệu quả, cần sớm triển khai chương trình dạy tiếng Việt qua mạng miễn phí; tiếp tục tổ chức Trại hè, mở các lớp tiếng Việt cho thanh thiếu niên kiều bào; hỗ trợ xây dựng trường học, cung cấp sách giáo khoa, sáng tác và cung cấp các tác phẩm âm nhạc quê hương đáp ứng nhu cầu giải trí văn hóa của những người xa xứ...

Thứ năm, đa dạng hóa và nâng cao hiệu quả các phương thức tập hợp kiều bào như mở rộng vận động, tiếp xúc với các cá nhân có uy tín, ảnh hưởng lớn trong cộng đồng; tổ chức các hội đoàn, lực lượng nòng cốt; công nhận các chi hội người Việt ở nước ngoài là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam... Đẩy mạnh công tác khen thưởng những kiều bào có công với đất nước; mở rộng các phương tiện truyền thông của cộng đồng như phát thanh, truyền hình, internet... cung cấp kịp thời, chính xác về tình hình đất nước, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Trọng Đăng Đàn sưu khảo (2009), Hồ Chí Minh về kiều dân và kiều bào, Nxb Tp. Hồ Chí Minh.
2. Thu Trang (1989), Nguyễn Ái Quốc tại Pari (1917-1923), Nxb Thông tin lý luận, Hà Nội.
3. Trần Trọng Đăng Đàn (1997), Người Việt Nam ở nước ngoài, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Dương Quỳnh Chi (2009), Việt Kiều trong sự phát triển đất nước, Số 1+2. - tr. 19-21.- Tạp chí Thương mại.
5. Nguyễn Quốc Vọng (2009), Vì sao ít trí thức Việt kiều về nước làm việc?, Số 23. - tr. 3.- Tia sáng.
6. Nguyễn Thanh Hải (2007), Thu hút kiều bào về nước đầu tư, Số 10. - Tr.16-18.- Tạp chí Tài chính.

ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC

✍️ CHU THỊ THANH TÂM*

Ngày nhận: 24/02/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam được xác định từ Đại hội III của Đảng Cộng sản Việt Nam (tháng 9/1960). Từ đó đến nay trải qua nhiều kỳ đại hội, Đảng Cộng sản Việt Nam đã bổ sung và nhấn mạnh một số điểm mới về nội dung, mục tiêu con đường CNH ở nước ta cho phù hợp với quá trình phát triển của đất nước và thế giới. Đặc biệt, trong thời đại ngày nay với sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ và xu thế toàn cầu hóa đã tạo nên những cơ hội và thách thức đối với nước ta. Do đó, đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam là cần thiết và có ý nghĩa.

Từ khóa: CNH, HĐH, kinh tế tri thức, phát triển

Accelerating industrialization and modernization associates with developing knowledge economy

Abstract: Industrialization and modernization in Vietnam were determined from the 3rd Congress of the Communist Party of Vietnam (September 1960). Since then, through many congresses, the Communist Party of Vietnam has added and emphasized some new points on the contents and objectives of the industrialization process in our country to suit the development process of the country and the world as well. Especially, at present, the rapid development of science and technology and the trend of globalization have created opportunities and challenges for our country. Hence, accelerating industrialization and modernization associated with the development of the knowledge economy under the leadership of the Communist Party of Vietnam is necessary and meaningful.

Keywords: industrialization, modernization, knowledge economy, development

Lịch sử công nghiệp hóa trên thế giới đã trải qua hàng trăm năm. Vào giữa thế kỷ XVIII, một số nước phương Tây, mở đầu là nước Anh đã tiến hành cuộc cách mạng công nghiệp, với nội dung chủ yếu là chuyển từ lao động thủ công sang lao động máy móc. Đây là mốc đánh dấu sự khởi đầu cho tiến trình công nghiệp hóa của thế giới. Tuy vậy, phải đến thế kỷ XIX, khái niệm công nghiệp hóa mới được dùng để thay thế cho khái niệm cách mạng công nghiệp, mặc dù sau cách mạng công nghiệp ở Anh, một thể hệ công nghiệp hóa đã diễn ra ở các nước Tây Âu, Bắc Mỹ và Nhật Bản. Có thể khái quát, công nghiệp hóa là quá trình biến một nước có nền kinh tế lạc hậu thành nước công nghiệp hiện đại với trình độ công nghệ, kỹ thuật tiên tiến, có

năng suất lao động cao trong các ngành kinh tế quốc dân. Hiện đại hóa là quá trình tận dụng mọi khả năng để đạt trình độ công nghệ ngày càng tiên tiến, hiện đại.

1. Những quan điểm, nhận thức của Đảng Cộng sản Việt Nam về công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức

Ở Việt Nam, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã được xác định từ Đại hội III của Đảng; từ đó đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhất quán về chủ trương, song có sự điều chỉnh hợp lý về nội dung, mô hình, mục tiêu cho phù hợp với từng giai đoạn, trong đó có chủ trương công nghiệp hóa, hiện đại

* Trường Đại học Công đoàn

hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Bởi vì, trong thời đại ngày nay, khoa học và công nghệ sẽ có bước tiến nhảy vọt và những đột phá lớn. Việt Nam thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa khi trên thế giới kinh tế tri thức đã phát triển. Bên cạnh đó, xu thế hội nhập và toàn cầu hóa đã tạo nhiều cơ hội và thách thức đối với đất nước. Đó là lợi thế của các nước đi sau, không phải là nóng vội duy ý chí. Do đó, chúng ta có cơ sở khoa học để đồng thời thực hiện hai nhiệm vụ: chuyển từ kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và phát triển kinh tế tri thức. Đây chính là cơ hội lịch sử hiếm hoi mà thời đại tạo ra để các nước đi sau như Việt Nam rút ngắn khoảng cách và đuổi kịp các nước đi trước. Việc chuyển nền kinh tế ta sang hướng phát triển dựa vào tri thức trở thành yêu cầu cấp thiết không thể trì hoãn.

Chính vì thế, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Cộng sản Việt Nam, lần đầu tiên, Đảng ta đã chủ trương *“từng bước phát triển kinh tế tri thức”*. Đến Đại hội lần thứ X, Đảng ta khẳng định: *“Coi kinh tế tri thức là yếu tố quyết định của nền kinh tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*. Báo cáo chính trị tại Đại hội chỉ rõ: *“Tranh thủ cơ hội thuận lợi do bối cảnh quốc tế tạo ra và tiềm năng lợi thế của nước ta để rút ngắn quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa gắn với phát triển kinh tế tri thức, coi kinh tế tri thức là yếu tố quan trọng của nền kinh tế và tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phát triển mạnh các ngành và sản phẩm kinh tế có giá trị gia tăng cao dựa nhiều vào tri thức; kết hợp sử dụng nguồn vốn của con người Việt Nam với tri thức mới nhất của nhân loại”*². Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng dự báo, toàn cầu hóa và cách mạng khoa học - công nghệ phát triển mạnh mẽ, thúc đẩy quá trình hình thành xã hội thông tin và kinh tế tri thức. Bởi vậy, một trong những nhiệm vụ chủ yếu được nêu ra trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI là *“Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức. Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế”*³.

Đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của

Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức là con đường tất yếu. *“Tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức; hoàn thiện thể chế, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”*⁴. Báo cáo chính trị còn nêu rõ: *“Trong thời gian tới cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình này theo hướng kết hợp có hiệu quả phát triển chiều rộng với chiều sâu, nâng cao chất lượng tăng trưởng và sức cạnh tranh trên cơ sở nâng cao năng suất lao động, ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ, đổi mới và sáng tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát huy lợi thế so sánh và chủ động hội nhập quốc tế”*⁵.

Có thể thấy, từ đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX đến nay, Đảng ta đã từng bước nhận thức đúng đắn để đổi mới và phát triển đất nước cần phải đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Vậy, *Kinh tế tri thức là gì?* Theo Tổ chức hợp tác và tổ chức kinh tế (OECD) đã đưa ra định nghĩa: *Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó sự sản sinh ra, phổ cập và sử dụng tri thức giữ vai trò quyết định nhất đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải, nâng cao chất lượng cuộc sống.*

Kinh tế tri thức cho ta cơ hội nắm bắt và vận dụng sáng tạo những tri thức mới, cách thức kinh doanh mới để đổi mới nền kinh tế nước ta và phát triển kinh tế tri thức ở nước ta là một chuyển biến chiến lược trọng đại: chuyển nền kinh tế từ dựa vào tài nguyên sang dựa chủ yếu vào tri thức và năng lực sáng tạo của con người. Với những nguồn lực sẵn có, sử dụng tri thức mới, công nghệ mới để làm ra được nhiều hơn, tốt hơn, hiệu quả hơn. Tài nguyên thiên nhiên là có hạn, năng lực sáng tạo con người là vô hạn. Trong nền kinh tế tri thức,

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 87.

² Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Sđd, tr. 87-88.

³ Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.130-131.

^{4, 5} Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 22.

những ngành kinh tế có tác động to lớn tới sự phát triển là những ngành dựa nhiều vào tri thức, dựa vào các thành tựu mới của khoa học, công nghệ. Đó là những ngành kinh tế mới dựa trên công nghệ cao như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học và cả những ngành kinh tế truyền thống như nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ được ứng dụng khoa học, công nghệ cao.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức là phải hướng mạnh vào phát triển các ngành công nghệ cao, công nghệ sạch, tranh thủ những cơ hội “đi tắt, đón đầu” để hình thành nên những mũi nhọn phát triển theo trình độ tiên tiến của khoa học - công nghệ thế giới. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức sẽ phát huy được lợi thế để kết hợp sức mạnh sáng tạo của dân tộc với sức mạnh thời đại, khai thác những ưu thế về vốn, công nghệ, thị trường của khu vực và thế giới, phát huy tiềm năng về tài nguyên thiên nhiên và nguồn lao động dồi dào của nước ta để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế. Xét về lâu dài, lợi thế về lao động chưa qua đào tạo và tài nguyên thiên nhiên sẽ ngày càng cạn kiệt, bởi vậy, cần phát huy lợi thế nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài nhằm cạnh tranh và chiếm lĩnh những ngành có giá trị gia tăng cao trong chuỗi giá trị toàn cầu.

2. Các giải pháp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức

Trong thời gian tới, để thực hiện có hiệu quả chủ trương của Đảng cộng sản Việt Nam về công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Thứ nhất, nhóm giải pháp về chủ trương, chính sách

Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, tạo môi trường pháp lý lành mạnh, thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo, phát huy vai trò của khoa học, công nghệ khuyến khích phát triển năng lực trí tuệ con người.

Tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng tăng nhanh các ngành giá trị gia tăng cao dựa nhiều vào tri thức, công nghệ mới, tập trung phát triển công nghiệp năng lượng, công nghiệp chế tạo, công nghiệp tự động, các ngành công nghiệp mũi nhọn với sự huy động các nguồn lực của tất cả các thành phần kinh tế.

Thiết lập hệ thống đổi mới sáng tạo trong toàn

bộ nền kinh tế, tạo sự liên kết hữu cơ khoa học, đào tạo với sản xuất - kinh doanh, nhằm đẩy nhanh quá trình đổi mới sáng tạo.

Cải cách hành chính gắn với tin học hóa, đẩy nhanh xây dựng Chính phủ điện tử để bộ máy nhà nước hoạt động ngày càng có hiệu lực, hiệu quả hơn,...

Thứ hai, nhóm giải pháp về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải gắn kết với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức.

Tiến hành cải cách giáo dục một cách triệt để, bắt đầu từ những vấn đề căn bản về triết lý và mục tiêu của nền giáo dục Việt Nam. Đây là yếu tố quyết định nhất thúc đẩy Việt Nam đi nhanh vào kinh tế tri thức.

Cần có chính sách khuyến khích sáng tạo, cơ cấu trình độ đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của tình hình kinh tế - xã hội, hiệu quả của các hoạt động khoa học - công nghệ, mối liên hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Xây dựng và phát huy đội ngũ trí thức và công nhân trí thức, đó là lực lượng tiên phong và chủ lực để phát triển nền kinh tế tri thức.

Mở rộng quan hệ hợp tác giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ với nước ngoài; tuyển chọn đưa đi đào tạo ở các nước tiên tiến cán bộ khoa học - kỹ thuật thuộc các lĩnh vực ưu tiên chiến lược.

Thiết lập hệ thống học tập suốt đời, nhanh chóng hình thành xã hội học tập (đây là một trong những đặc trưng cơ bản của nền kinh tế tri thức).

Thứ ba, nhóm giải pháp về khoa học, công nghệ

Để đạt tới mục tiêu trở thành nước công nghiệp hiện đại, cần có chính sách giải quyết tốt mối quan hệ giữa khoa học, công nghệ; phát triển khoa học - công nghệ và nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học. Trong chiến lược phát triển khoa học - công nghệ, cần có lộ trình, bước đi thích hợp cho đổi mới công nghệ, phát triển kinh tế tri thức trong từng ngành, từng địa phương.

(Xem tiếp trang 37)

BẠO LỰC TRẺ EM DƯỚI GÓC ĐỘ PHÁP LÝ VÀ TÁC ĐỘNG CỦA BẠO LỰC ĐỐI VỚI SỰ HÌNH THÀNH, PHÁT TRIỂN NHÂN CÁCH TRẺ EM

 LƯƠNG THỊ LAN HUỆ*

Ngày nhận: 27/02/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: *Bạo lực trẻ em đang là vấn nạn cần được toàn xã hội quan tâm. Chăm sóc, bảo vệ, giáo dục trẻ em là sự nghiệp lớn của các quốc gia, là trách nhiệm của gia đình và của cả cộng đồng. Hiện nay, tình trạng bạo lực trẻ em không những không có xu hướng thuyên giảm mà ngày càng gia tăng. Trước thực trạng đó, bài viết đi vào tìm hiểu bạo lực trẻ em dưới góc độ pháp lý, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm chống bạo lực trẻ em.*

Từ khóa: *bạo lực trẻ em, nhân cách, pháp lý*

Child Violence from the Legal Perspective and the Impact of Violence on the Creation and Development of Children's personality

Abstract: *Child violence is a social problem that needs the care of society. Caring, protecting and educating children is the great cause of nations, is the responsibility of the family and the whole community. At present, the child violence does not tend to decrease, but increases instead. From this situation, the article explores the child violence from a legal point of view and suggests some solutions to combat the child violence*

Keywords: *child violence, personality, legal.*

Trẻ em là người phát triển chưa đầy đủ về thể chất, trí tuệ và nhân cách, chưa thể tự kiếm sống được phải dựa vào cha mẹ và những người thân trong gia đình. Nhưng sau này các em sẽ là lao động trụ cột và làm chủ thế giới. Do vậy, sự quan tâm chăm sóc giáo dục của gia đình, nhà trường, xã hội đối với trẻ em có một ý nghĩa đặc biệt không phải để làm giàu cho hiện tại mà để tạo nguồn của cải vô tận cho mai sau. Khi trẻ em được định hướng đúng đắn, được sống trong môi trường lành mạnh sẽ phát triển năng lực toàn diện. Do đó chăm sóc, bảo vệ và giáo dục trẻ em là sự nghiệp lớn của các quốc gia trên thế giới, là trách nhiệm của gia đình và cả cộng đồng.

Mặc dù hiện nay đã có rất nhiều văn bản pháp lý quy định rõ ràng về các quyền của trẻ em, trách nhiệm của gia đình, nhà trường, xã hội đối với việc bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em, song việc thực hiện chưa mang lại kết quả như mong đợi. Hằng ngày chúng ta vẫn phải chứng kiến trẻ em bị phân

biệt đối xử, bị bạo lực gia đình, trẻ em bị lạm dụng khắp mọi miền tổ quốc. Nhiều trẻ em không được đáp ứng nhu cầu tối thiểu như ăn, ở, mặc, đi lại, đau lòng hơn là trẻ em bị bạo lực ngay chính người thân trong gia đình của mình, trong bạn bè và chính thầy cô giáo đang giảng dạy các em. Các em phải chịu sự hành hạ cả về thể xác lẫn tinh thần khi trực tiếp là nạn nhân hay chỉ là sự chứng kiến cảnh bị bạo lực. Dù là trực tiếp hay gián tiếp bị bạo lực cũng ảnh hưởng tiêu cực tới sự phát triển của các em. Thực tiễn cho thấy rằng, bạo lực trẻ em đang là vấn nạn xã hội cần có yếu tố xã hội hóa để chung tay giải quyết. Trên cơ sở đó, nghiên cứu bạo lực trẻ em trở thành vấn đề cấp thiết trên cả bình diện lý luận và thực tiễn.

1. Bạo lực trẻ em dưới góc độ pháp lý

1.1. Quan niệm về trẻ em

Tim hiểu và đưa ra khái niệm về trẻ em là rất cần

* Trường Đại học Quảng Bình

thiết nhằm áp dụng đúng các văn bản pháp luật về trẻ em cũng như thực hiện đầy đủ các quyền dân sự, kinh tế, văn hóa xã hội, bảo vệ cuộc sống và sự phát triển toàn diện của trẻ. Tuy nhiên hiện nay quan niệm về trẻ em ở các nước trên thế giới là không giống nhau. Chẳng hạn, ở Australia cho rằng trẻ em là những người dưới 18 tuổi, Singapore cho rằng trẻ em là những người dưới 14 tuổi... Sở dĩ có sự khác nhau đó là do có sự khác biệt trong quan điểm của các nhà lãnh đạo, do điều kiện lịch sử, văn hóa, xã hội và do khả năng của nền kinh tế, bởi vì cùng với việc quy định bao giờ cũng là trách nhiệm đảm bảo quyền của công dân ở các quốc gia.

Điều 1 của Công ước Liên Hợp quốc về quyền trẻ em năm 1989 quy định: “Trẻ em có nghĩa là người dưới 18 tuổi, trừ trường hợp pháp luật áp dụng đối với trẻ em đó quy định tuổi thành niên sớm hơn”. Tuy nhiên, công ước cũng thừa nhận pháp luật của từng quốc gia có thể quy định độ tuổi của trẻ em có thể thấp hơn, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của từng quốc gia.

Ở Việt Nam, theo quy định của Luật Bảo vệ, Chăm sóc và giáo dục trẻ em, thì trẻ em là công dân Việt Nam dưới 16 tuổi. Luật này được xem là văn bản quan trọng nhất về quyền của trẻ em Việt Nam, do vậy các văn bản pháp luật khác cũng thống nhất cách hiểu khi dùng thuật ngữ trẻ em. Còn về thuật ngữ người chưa thành niên, Bộ luật Dân sự năm 2005 nêu rõ: người chưa đủ 18 tuổi là người chưa thành niên. Như vậy ở Việt Nam khái niệm trẻ em và khái niệm người chưa thành niên được hiểu khác nhau. Người chưa thành niên là một khái niệm rộng hơn khái niệm trẻ em. Hay nói cách khác người chưa thành niên bao gồm cả trẻ em (những người dưới 6 tuổi, và những người từ 6 tuổi đến 18 tuổi. Trong lĩnh vực pháp lý việc tách hai thuật ngữ trẻ em và người chưa thành niên nhằm mục đích phục vụ cho việc thực thi pháp luật với từng lứa tuổi khác nhau.

1.2. Bạo lực trẻ em

Bạo lực trẻ em được hiểu là dùng sức mạnh để cưỡng bức, trấn áp hoặc lật đổ. Khái niệm này thường được hiểu như là một hoạt động chính trị nhưng trên thực tế bạo lực được coi như là phương thức hành xử trong các quan hệ xã hội. Các mối quan hệ xã hội rất đa dạng và phong phú nên hành vi bạo lực cũng rất đa dạng. Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em quy định: Hành vi ngược đãi, hành hạ trẻ em là một trong những hành vi bị nghiêm cấm. Hành vi này đã được hướng dẫn tại Điều 8 Nghị định 71/2011/NĐ-CP quy định chi tiết những hành vi bạo

lực trẻ em như sau: Xâm phạm thân thể, đánh đập, đối xử tồi tệ đối với trẻ em, bắt trẻ em nhịn ăn uống, hạn chế vệ sinh cá nhân, giam hãm trẻ em, bắt trẻ em sống trong môi trường độc hại, nguy hiểm; Gây tổn thương về tinh thần, xúc phạm nhân phẩm, danh dự, lăng nhục, chửi mắng, đe dọa, làm nhục, cách ly, xao nhãng ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ em; Dùng các biện pháp trừng phạt để dạy trẻ em, làm trẻ em tổn thương, đau đớn về thể xác và tinh thần; Thường xuyên đe dọa trẻ em bằng các hình ảnh, âm thanh, con vật, đồ vật làm trẻ em sợ hãi, tổn thương về tinh thần. Như vậy, khái niệm bạo lực trẻ em không chỉ là dùng bạo lực, sức mạnh cơ bắp để làm tổn thương thân thể, gây thương tích, tàn tật hoặc tử vong mà còn là sự lăng nhục về tinh thần, xúc phạm danh dự, nhân phẩm trẻ em đến mức độ có thể gây chấn động tâm lý không tốt đối với trẻ em. Những hành vi bạo lực trẻ em thường biểu hiện trạng thái tâm lý tức giận đối với trẻ em. Họ muốn trừng phạt để trẻ khiếp sợ mà khuất phục mệnh lệnh của họ.

Cho đến nay, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều xem bạo lực trẻ em là hành động đê hèn cần được pháp luật trừng trị nghiêm minh. Chẳng hạn, ở Mỹ nếu cha mẹ và giáo viên thường xuyên dùng đòn roi để đe dọa, trừng phạt trẻ nhỏ bị xem là hành vi bạo lực trẻ em. Hiện nay chỉ có 19 bang ở Mỹ được quyền đánh học sinh với mục đích giáo dục các em nhưng phải xin phép phụ huynh và được phụ huynh học sinh đồng ý. Người Mỹ rất coi trọng việc giáo dục trẻ em nhận biết quyền sở hữu thân thể của mình. Ngay từ khi biết giao tiếp bằng ngôn ngữ, trẻ em ở Mỹ đều được dạy phải bảo vệ bộ phận nhạy cảm, riêng tư của cơ thể. Bất cứ ai đụng chạm đến vùng cấm của mình trẻ phải báo ngay với bố mẹ hoặc giáo viên được biết. Một số bang của Mỹ để xuất nâng mức phạt tội phạm tấn công tình dục trẻ em lên mức tử hình. Ở Hàn Quốc, pháp luật quy định các điều khoản cụ thể như nhà nước và các cơ quan quản lý địa phương phải có biện pháp ngăn chặn bạo lực gia đình và bảo vệ nạn nhân, cho phép người phạm tội có thể tự thú hoặc có thể bị tố cáo bởi những người có quan hệ huyết thống, ruột thịt. Khi có vụ việc bạo lực gia đình, cảnh sát đến hiện trường có quyền cách li hoặc cấm tiếp cận các đương sự. Luật cung cấp các phương tiện để nạn nhân có thể tự bảo vệ an toàn của bản thân đồng thời quy định rõ những trường hợp vi phạm quy định bảo vệ nạn nhân có thể bị phạt tù từ 03 năm hoặc nộp phạt 30.000 đô la Mỹ. Pháp luật Indonesia xếp tội lạm

dụng tình dục trẻ em là tội đặc biệt nghiêm trọng và sử dụng hình phạt “thiến” đối với những kẻ lạm dụng tình dục trẻ em. Qua đó cho thấy bạo lực trẻ em là hành động vô nhân đạo dù ở đâu cũng bị pháp luật trừng trị thích đáng. Ở Việt Nam hiện nay có Luật phòng chống bạo lực gia đình được Quốc Hội khóa XII nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 21/11/2007 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2008. Luật này quy định: “Bạo lực gia đình là hành vi cố ý của các thành viên trong gia đình gây tổn hại về thể chất, tinh thần, kinh tế đối với các thành viên khác trong gia đình”. Quy định của Luật phòng chống bạo lực gia đình khắc phục được tình trạng chưa có và chưa hiểu rõ quy định về hành vi bạo lực gia đình, tránh được quan niệm của một số người cho rằng phải có đánh đập mới coi là hành vi bạo lực, còn các hành vi khác như chửi mắng, lăng mạ, cô lập, xua đuổi hay cưỡng ép tình dục không phải là hành vi bạo lực gia đình. Hay cách hiểu khác cho rằng việc cha mẹ đánh đập con cái là chuyện bình thường mà các bậc cha mẹ sử dụng để dạy con được đúc kết từ những đời trước là “thương cho roi cho vọt”. Chính những suy nghĩ lệch lạc này đã khiến cho thực trạng bạo lực gia đình ngày càng tăng cao với những mức độ và hành vi vô cùng nghiêm trọng. Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004 quy định rằng, mọi hành vi vi phạm quyền của trẻ em, làm tổn hại sự phát triển bình thường của trẻ em đều bị nghiêm trị theo quy định của pháp luật (theo Điều 14 và khoản 2 Điều 6 Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em quy định).

2. Tác động của bạo lực đối với sự hình thành và phát triển nhân cách trẻ em

Theo thống kê, mỗi năm có khoảng 1.000 vụ bạo lực, xâm hại trẻ em được báo cáo tại Việt Nam, trong đó hàng chục trẻ đã thiệt mạng. Tháng 4-2014 Tổng Cục thống kê dưới sự trợ giúp của tổ chức UNICEF đã công bố số liệu khiến dư luận phải giật mình, gần 75% số trẻ em từ 2 - 14 tuổi ở Việt Nam từng bị cha mẹ, người chăm sóc và các thành viên khác trong gia đình bạo lực. Tuy nhiên số lượng vụ bạo lực, xâm hại trẻ em thống kê được mới chỉ là mảng nổi của tảng băng chìm, con số thực tế sẽ cao hơn nhiều. Bạo lực trẻ em đang trở thành một vấn nạn xã hội cần có sự vào cuộc của các cơ quan chức năng và toàn xã hội. Điều đáng báo động là số vụ bạo lực không những không giảm mà ngày càng gia tăng cùng với những hình thức bạo lực man rợ. Trước hết, bạo lực ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, thể chất của trẻ hoặc nguy hại hơn, khiến trẻ có thể bị

nguy hiểm đến tính mạng. Bạo lực cũng làm trẻ không thể phát triển về thể chất một cách bình thường. Trẻ có thể trở nên còi cọc, chậm lớn, ánh mắt đờ đẫn bạc nhược, vô hồn hoặc hung dữ, không kiểm soát được bản thân, có những hành vi hoang tưởng, ảo giác điên loạn. Khi bị bạo lực, có hai phản ứng thường xảy ra ở trẻ. Đó là trẻ có thể thay đổi tính nết trở nên hung bạo, cáu gắt hoặc sống khép kín bản thân. Những hành vi bạo lực như đánh, đấm, tát, kéo tóc, hay xô bẻ ngã hoặc chửi bới, lăng mạ, đay nghiến... đã tác động trực tiếp đến sức khỏe trẻ, ảnh hưởng đến một số nhu cầu sinh hoạt, có thể gây thương tật hoặc ảnh hưởng đến tính mạng trẻ em. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến sự hình thành nhân cách của trẻ, khắc sâu trong đầu óc trẻ những kí ức không tốt đẹp mà còn tạo sự rối loạn trong tâm sinh lý của trẻ em, tạo nên những căn bệnh như tự kỉ, trầm cảm...

Tuy nhiên, điều đặc biệt lưu ý là việc bạo lực trẻ ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc hình thành và phát triển nhân cách của trẻ. Tất cả những hành động như đánh đập, vùi dập, khủng bố, làm nhục đều khiến đứa trẻ thiếu tự tin, rụt rè, luôn trong trạng thái hoảng hốt. Bị bạo lực, trẻ dần dần hình thành một nhân cách nhút nhát, tự ti, thiếu sự khẳng định mình. Sống trong môi trường không lành mạnh, bị bạo lực hoặc chứng kiến sự bạo lực, trẻ sẽ có quan niệm sống lệch lạc, không biết tôn trọng người khác và cũng không biết tôn trọng chính bản thân mình. Hậu quả là trẻ không thể tiếp nhận tri thức, học kém, tự ti đó là nguyên nhân dẫn đưa trẻ đến với những cảm dỗ bên ngoài. Từ chỗ sống mất niềm tin, không được giáo dục khoa học đặc biệt là không được cảm nhận tình yêu thương từ chính gia đình, thầy cô đã làm cho trẻ hình thành lối sống tiêu cực như: lập nên những nhóm trẻ em cùng suy nghĩ, bỏ nhà đi lang thang, hút thuốc lá, trộm cắp, cướp giật, thậm chí nghiện ma túy. Càng bị trách phạt, trẻ càng có nguy cơ rối loạn hành vi nhiều hơn. Chỉ một cái đánh đập của cô giáo đôi khi cũng là một vết thương khó phai mờ trong tâm trí của trẻ, khiến trẻ trở nên tự ti. Cá biệt có trường hợp còn làm thay đổi cả tính cách của một con người.

Hành vi bạo lực có thể khiến trẻ trở nên mất lòng tự trọng, không còn coi chuyện vi phạm lỗi là quan trọng. Trẻ không tôn trọng người khác, có những hành vi mà người có lòng tự trọng không bao giờ làm. Trẻ cũng trở nên vô cảm, không biết lên án những hành vi phi đạo đức của người khác. Các nghiên cứu cũng cho thấy rằng, hành vi bạo lực gia

đình do người bố gây ra với mẹ hay các thành viên khác trong gia đình trở thành một nỗi ám ảnh trong cả tuổi thơ của các em. Nghiên cứu tâm lý học chỉ ra rằng, phần lớn những trẻ em bị ngược đãi, xâm hại và bị bóc lột có tâm lý mặc cảm, tự ti hoặc tâm lý thù hận đối với xã hội, sau này khi trưởng thành nhiều em trong số đó cũng ứng xử tương tự đối với người khác.

3. Đề xuất một số giải pháp phòng chống bạo lực trẻ em

Một là, cha mẹ cần nhận thức tầm quan trọng của trẻ em

Để tạo môi trường chăm sóc thuận lợi, cha mẹ cần tạo một bầu không khí yêu thương, đoàn kết, gắn bó quan tâm giữa các thành viên gia đình. Cho dù cuộc sống còn nhiều thứ phải lo toan, nhưng khi có trẻ em trong gia đình thì các thành viên phải cố gắng bỏ qua những mâu thuẫn, xích mích hãy yêu thương con bằng cả trái tim để cho chúng luôn luôn cảm thấy rằng ngôi nhà của mình chính là tổ ấm thực sự. Quan điểm giáo dục hiện nay coi gia đình là một trong ba môi trường giáo dục trẻ em. Tuy nhiên gia đình vẫn là trường học đầu tiên và suốt đời của mỗi con người. Đồng thời, cha mẹ cần xóa bỏ tư tưởng “trọng nam, khinh nữ” cũng như xóa bỏ tình trạng dạy con bằng bạo lực.

Hai là, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trách nhiệm cho giáo viên đối với việc chăm sóc, giáo dục học sinh

Người giáo viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà thông qua hoạt động giảng dạy, hành vi của giáo viên phải là hành vi chuẩn mực để học sinh noi theo. Phẩm chất của người giáo viên đứng lớp trước hết phải có lòng yêu nghề, yêu học sinh, giàu lòng nhân ái, có kỹ năng sư phạm, có kiến thức tâm lý, giáo dục để tôn trọng và lắng nghe ý kiến của học sinh, thái độ giao tiếp chân thành với các em.

Ba là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật nhằm nâng cao nhận thức về trẻ em, bạo lực trẻ em hiện nay

Mục đích của công tác truyền thông là nâng cao nhận thức xã hội về quyền của trẻ em, tác hại của hành vi vi phạm pháp luật về bạo lực trẻ em cũng như các hình thức xử phạt nghiêm minh để mọi người nêu cao ý thức trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em. Các tổ chức xã hội - Gia đình - nhà trường nên phối kết hợp tổ chức các cuộc tuyên truyền pháp luật cho trẻ ở các chương trình ngoại khóa, ngoài giờ lên lớp, dùng tài liệu pháp luật để sinh hoạt chi đoàn, chi đội tại các trường với

mục đích để pháp luật thực sự đi sâu vào nhận thức và hành động của trẻ em.

Bốn là, cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật để đảm bảo quyền và lợi ích của trẻ em.

Để phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý nghiêm minh các hành vi bạo lực, hệ thống pháp luật cần sớm sửa đổi, bổ sung Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em 2004, trong đó xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm và vai trò của các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, nhà trường, gia đình và các cá nhân trong việc phòng ngừa các hành vi xâm hại, bạo lực đối với trẻ em, bảo vệ chăm sóc trẻ em, đáp ứng các nhu cầu chăm sóc và bảo vệ an toàn cho mọi trẻ em; bổ sung một chương riêng về bảo vệ trẻ em nhằm tăng khả năng phòng ngừa, ngăn chặn, bổ sung những quy định, chế tài cụ thể về các hành vi xâm hại, bạo lực đối với trẻ em. Quy định rõ các thủ tục và quy trình phòng ngừa, trợ giúp và giải quyết các trường hợp trẻ em bị xâm hại, bạo lực.

Năm là, phối hợp thực hiện có hiệu quả, giám sát việc thực hiện hệ thống pháp luật về bảo vệ trẻ em, xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm và vai trò của các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, nhà trường, gia đình và các cá nhân trong việc bảo vệ, chăm sóc trẻ em, đáp ứng các nhu cầu chăm sóc và bảo vệ an toàn cho mọi trẻ em.

Sáu là, tại các địa phương nên xây dựng các Trung tâm hỗ trợ trẻ em bị bạo lực, các Trung tâm này nằm trong trạm xá, bệnh viện của địa phương. Giao trách nhiệm cho các cán bộ y tế có trách nhiệm chữa trị vết thương cho trẻ. Động viên sự giúp đỡ, ủng hộ của nhân dân địa phương với trẻ em bị bạo lực. Bên cạnh đó, các địa phương cần thành lập các mô hình can thiệp tại cộng đồng như: câu lạc bộ gia đình hạnh phúc không có bạo lực gia đình. Có quyết định thành lập, quy chế hoạt động ghi rõ chức năng, nhiệm vụ, có kinh phí hoạt động, có chế độ chính sách đối với thành viên tham gia và được xem như đường dây nóng tại địa phương khi có bạo lực.

Kết luận

Bạo lực trẻ em không phải là một vấn đề mới, nó đã và đang diễn ra ở tất cả các quốc gia trên thế giới với nhiều hình thức và mức độ khác nhau. Ta biết, chủ thể hành vi bạo lực không ai khác chính là những người gần gũi, ảnh hưởng trực tiếp đến sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ em đó là người cha, mẹ, thầy cô giáo và bạn bè của trẻ. Bạo lực trẻ em để lại hậu quả nghiêm trọng, là cơn ác mộng kéo dài đối với trẻ, khiến cho trẻ sống khép kín, tự ti về bản thân, có thể sẽ dẫn đến trẻ nổi loạn và có hành vi

lệch chuẩn khó kiểm soát. Mặc dù đã có nhiều văn bản pháp luật quy định xử phạt nghiêm minh hành vi bạo lực trẻ em nhưng cho đến nay, bạo lực trẻ em vẫn không hề thuyên giảm, thậm chí còn gia tăng về quy mô và tính chất nghiêm trọng. Có nhiều dạng bạo lực trẻ em như bạo lực về thể chất, bạo lực về tinh thần, bạo lực về kinh tế, bạo lực về tình dục... Bạo lực trẻ em đã xâm phạm đến quyền con người, danh dự, nhân phẩm, tính mạng của mỗi cá nhân trẻ. Nó càng làm xói mòn về đạo đức, mất tính dân chủ xã hội và ảnh hưởng xấu đến thế hệ tương lai. Đây cũng là một nguy cơ tan vỡ và suy giảm sự bền vững của gia đình. Việc trẻ em bị bạo lực xảy ra rồi không có nghĩa là không xảy ra nữa. Bởi vậy, cần sự quan tâm giúp đỡ của các cơ quan ban ngành, các tổ chức xã hội có liên quan đến trẻ em. Thực hiện các biện pháp phù hợp kịp thời ngăn chặn các hành vi bạo lực có thể xảy ra tiếp theo. □

Tài liệu tham khảo
Văn bản pháp luật

1. Bộ luật Hình sự của nước Cộng hòa xã hội chủ Việt Nam năm 1999, *Nxb Chính trị Quốc gia Hà Nội, năm 2000.*
2. Công ước Liên Hợp quốc về quyền trẻ em năm 1989.
3. Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004, *Nxb Chính trị Quốc gia Hà Nội.*

5. *Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*
6. *Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

Sách và tạp chí

1. *Vũ Ngọc Bích (1991), Hỏi đáp về Công ước Liên Hợp quốc về quyền trẻ em, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội.*
2. *Võ Xuân Hòa (2014), Một số quy định pháp luật bảo vệ, chăm sóc trẻ em ở Việt Nam, Nhà xuất bản Pháp luật, Hà Nội.*
3. *Nguyễn Hải Hữu, Đặng Hoa Nam, Đỗ Thúy Hằng (2011), Nghiên cứu đề xuất chỉ số giám sát, đánh giá thực hiện quyền trẻ em Việt Nam, Nxb Lao động xã hội.*
4. *Nguyễn Ngọc Lâm (2008), Tâm lý trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, Nhà xuất bản Trường Đại học Mở bán công Thành phố Hồ Chí Minh.*
5. *Hoàng Phê (1997), Từ điển Tiếng Việt, 2004, Nxb Đà Nẵng.*
6. *Nguyễn Quốc Phong (2013), Quy trình can thiệp, trợ giúp trẻ em bị bạo lực, bị xâm hại tình dục, Nxb Giáo dục.*
7. *Lê Thị Quý, Đặng Vũ Cảnh Linh (2007), Bạo lực gia đình, một sự sai lệch giá trị, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.*
8. *UNICEF (2002), Những điều cha mẹ cần biết về quyền trẻ em.*

ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA,...

(Tiếp theo trang 32)

Ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin như mũi nhọn đột phá vào kinh tế tri thức. Công nghệ thông tin và truyền thông là hạ tầng cơ sở để thực hiện hầu hết các hoạt động của kinh tế tri thức, là phương tiện hữu hiệu hỗ trợ cho giáo dục và đào tạo, môi trường kinh tế và thể chế xã hội thuận lợi cho việc sáng tạo và sử dụng tri thức.

Phát triển hạ tầng công nghệ thông tin và truyền thông của Việt Nam và phát triển các khu công nghệ cao.

Đổi mới công nghệ, sản phẩm, phương pháp tổ chức sản xuất kinh doanh trong tất cả các ngành. Trong mỗi ngành cần có những mũi nhọn đột phá đi thẳng vào công nghệ cao. Chú trọng sử dụng công nghệ cao để phát triển nhanh ngành cơ khí chế tạo, đặc biệt là cơ khí chính xác, tự động hóa, trở thành những ngành kinh tế tri thức.

Như vậy, trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, các quốc gia có xuất phát điểm thấp, muốn vươn lên trình độ tiên tiến của thế giới không có con đường nào khác là phát triển khoa học và công nghệ, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Đây là xu thế khách quan của thời đại, đồng thời cũng là con đường “rút ngắn” của quá trình công nghiệp hoá theo hướng hiện đại nhằm xây dựng nền kinh tế công nghiệp - tri thức và nền kinh tế tri thức. □

Tài liệu tham khảo

1. *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006.*
2. *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.*
3. *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2016.*

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ MÂU THUÃN VỢ CHỒNG TRONG GIA ĐÌNH

✍ CÙ THỊ THANH THÚY*

Ngày nhận: 13/02/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Bài viết này dựa trên những kết quả nghiên cứu của các nhà xã hội học Việt Nam trong những năm gần đây khi cố gắng luận giải về một hiện tượng rất phổ biến, phức tạp trong gia đình - mâu thuẫn trong quan hệ vợ chồng. Những bằng chứng thực nghiệm cho thấy, mức độ phổ biến của tình trạng mâu thuẫn, cũng như nguồn gốc và nguyên nhân sâu xa của nó. Trên cơ sở đó, phân tích những hệ quả mà nó tác động đến các chủ thể trong mối quan hệ, đến những thành viên khác trong gia đình, và tác động đến hôn nhân gia đình. Đồng thời, bước đầu bàn luận, gợi mở những giải pháp nhằm quản lý tốt xung đột và mâu thuẫn giữa vợ chồng trong đời sống hôn nhân gia đình.

Từ khóa: mâu thuẫn, vợ chồng, gia đình

Conjugal contradiction in the family from a sociological perspective

Abstract: This article is based on the findings of Vietnamese sociologists in recent years when trying to explain a very common and complicated phenomenon in family life - conjugal contradiction. Practical evidences have showed the prevalence of contradiction as well as its cause. Then, the consequences that affect the agents in the relationship, the other members of the family, and the society have been analyzed. At the same time, the initial discussion, suggesting solutions to manage the conjugal contradictions in marriage life have been suggested

Keywords: conflict, conjugal, family.

1. Đặt vấn đề

Gia đình là thiết chế xã hội quan trọng, cơ bản đảm bảo cho sự ổn định, phồn vinh của xã hội, “gia đình là tế bào của xã hội” là câu nói luôn đúng, nó đảm bảo cho xã hội “khỏe mạnh”, “cân bằng” khi thực hiện tốt và đầy đủ các chức năng mà xã hội kì vọng ở thiết chế này. Xã hội Việt Nam đang có những biến đổi không ngừng về kinh tế - văn hóa - xã hội, đó là kết quả của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng, chủ động vào quá trình toàn cầu hóa, là kết quả những cố gắng nỗ lực của Đảng và Nhà nước trong việc đưa nước ta thoát khỏi tình trạng lạc hậu, chậm phát triển, vươn lên thành một nước công nghiệp. Những thay đổi toàn diện đó đã có những tác động không nhỏ đến thiết chế gia đình, khi không khó để nhận thấy những biến đổi trong mô hình gia đình, các chức năng xã hội của

nó, cũng như sự biến đổi về vai trò của các thành viên trong gia đình... Nghiên cứu về gia đình là một trong những vấn đề được Xã hội học rất quan tâm trong nhiều năm gần đây, trong đó mâu thuẫn vợ chồng, những xung đột trong đời sống hôn nhân đã được làm sáng tỏ ở nhiều nội dung quan trọng như: mức độ phổ biến của mâu thuẫn vợ chồng trong đời sống hôn nhân, những biểu hiện của nó như thế nào? Nguyên nhân nào cho những mâu thuẫn và xung đột đó? Hệ quả của nó đối với cá nhân, gia đình, xã hội?...

2. Mức độ phổ biến của mâu thuẫn vợ chồng trong đời sống hôn nhân

Nhiều nghiên cứu ở trong nước và nước ngoài về hôn nhân, gia đình chỉ ra rằng, mâu thuẫn hôn nhân

* Trường Đại học Công Đoàn

trong đời sống vợ chồng là việc không thể tránh khỏi. Dưới góc độ xã hội học, hoàn toàn dễ hiểu khi hai cá nhân khác nhau có những mâu thuẫn, xung đột xuất phát từ chính sự khác biệt về văn hóa, lối sống, suy nghĩ, kỳ vọng..., cho nên hầu hết các nghiên cứu về hôn nhân, gia đình đều thống nhất rằng, mâu thuẫn vợ chồng trong đời sống hôn nhân là phổ biến. Mâu thuẫn “là điều tất yếu của quá trình vận động và phát triển xã hội, là điều khó tránh khỏi trong các mối quan hệ của con người, đặc biệt trong quan hệ vợ chồng” (Nguyễn Đình Tuấn, 2005). Theo Richard Gelles và Muray, mâu thuẫn và bạo lực trong gia đình là khá phổ biến, điều đó là do gia đình là một nhóm xã hội có những đặc điểm duy nhất góp phần tạo ra một khung cảnh có xu hướng dẫn đến mâu thuẫn và bạo lực (Trích theo Vũ Tuấn Huy, 2003). Dưới góc độ tâm lý xã hội, mâu thuẫn và xung đột gia đình là một hiện tượng tâm lý tất yếu do mỗi cá nhân có các đặc điểm, trạng thái tâm lý khác nhau. Thật không hợp lý khi cho rằng người chồng, hoặc người vợ phải có chung suy nghĩ, trạng thái tâm lý tình cảm giống mình, sự khác biệt xuất phát từ chính bản thân của mỗi cá nhân, nó thuộc về sự chủ quan của con người, chứ chưa cần tính đến các nhân tố xã hội mang lại.

Nhiều nghiên cứu đã cố gắng làm sáng tỏ mức độ phổ biến của mâu thuẫn, xung đột trong hôn nhân, và phương pháp thống kê, định lượng với các câu hỏi hướng đến xem xét tần suất, mức độ, tính thường xuyên của mâu thuẫn hay được sử dụng. “Ở Việt Nam, nghiên cứu về chủ đề gia đình tại Thái Bình 1994 và Nam Định 1996 cho thấy, trong khoảng thời gian một năm trước thời điểm nghiên cứu, kết quả tương ứng là có 94% và 80% hộ gia đình thừa nhận có ít nhất một sự bất đồng giữa vợ và chồng về các vấn đề trong đời sống gia đình. Kết quả nghiên cứu từ 800 hộ gia đình ở Hải Dương năm 2001, khoảng 75% hộ gia đình có ít nhất một lần mà người trả lời nói rằng xảy ra mâu thuẫn giữa vợ và chồng về một vấn đề bất kỳ nào đó. Điều này cho thấy có rất ít gia đình không xảy ra mâu thuẫn giữa vợ và chồng trong đời sống hàng ngày” (trích theo Vũ Tuấn Huy, 2003).

Kết quả nghiên cứu của đề tài trọng điểm cấp Đại học quốc gia do Phạm Thị Kim Xuyên và các cộng sự thực hiện từ năm 2008 đến 2010 với tiêu đề “Những biến đổi của gia đình nông thôn ven đô ở

Nam Bộ trong bối cảnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa” tiến hành tại hai xã ven đô của thành phố Cần Thơ, Mỹ Tho, và một xã gần thị xã Thủ Dầu Một, Bình Dương với mẫu điều tra 600 hộ, đã chỉ ra mức độ phổ biến trong mâu thuẫn giữa vợ và chồng theo hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng, hàng năm, và chưa bao giờ cho thấy, mâu thuẫn của các cặp vợ chồng không thường xuyên xảy ra hàng ngày, nhưng theo hàng tuần và hàng năm. “Có sự khác biệt về mức độ bất đồng, mâu thuẫn giữa vợ và chồng theo loại hình gia đình, theo đó gia đình mở rộng có mức độ mâu thuẫn và bất đồng ít hơn so với loại hình gia đình hạt nhân” với lý do sự dày dặn kinh nghiệm của gia đình mở rộng với sự thiếu kinh nghiệm khi cùng lúc tham gia nhiều vai trò xã hội của các thành viên trong gia đình hạt nhân.

Kết quả này cũng phù hợp với nghiên cứu trước đó của đề tài KX.05.01 “Người Việt Nam trong quan niệm của các tầng lớp dân cư tiêu biểu” năm 2003 tại 6 tỉnh thành Hà Nội, Lạng Sơn, Hà Tĩnh, Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh cho thấy “mâu thuẫn gia đình là khá phổ biến với các hình thức và mức độ khác nhau” (Nguyễn Đình Tuấn, 2005 hay nghiên cứu của Trịnh Thái Quang, 2007) khi ông cho rằng mâu thuẫn gia đình là hiện tượng tương đối phổ biến với các mức độ khác nhau, và thường xảy ra ở những hộ gia đình trẻ tuổi và một kết quả khá đặc biệt trong nghiên cứu này là những hộ gia đình có mức sống khá thì mâu thuẫn lại xảy ra nhiều. Nghiên cứu này được tiến hành tại Tiền Giang với 300 trường hợp khảo sát những lần cãi nhau giữa vợ và chồng trong vòng 12 tháng, cho thấy hầu hết các cặp vợ chồng đều từng xảy ra mâu thuẫn. Các mức độ của mâu thuẫn được thể hiện thành ba phương án trả lời là “thỉnh thoảng”, “ít khi”, “không bao giờ”, kết quả cho thấy ở hai mức độ thỉnh thoảng và ít khi tỉ lệ tương ứng là 41,7% và 33,7%, thang đo “thỉnh thoảng” ở đây được định nghĩa là mức độ xảy ra hàng tháng, vì thế có thể thấy rằng tỉ lệ các cặp vợ chồng có xảy ra mâu thuẫn thường xuyên khá cao.

Tóm lại, hầu hết các nghiên cứu về mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình đều đi tới kết luận mâu thuẫn là phổ biến và phương pháp nghiên cứu chủ yếu đó là phương pháp định lượng đo lường tần suất các mâu thuẫn xuất hiện trong một khoảng thời gian nhất định nào đó, theo tuần, theo tháng, hoặc theo năm,

từ đó cũng chỉ ra được mức độ thường xuyên của các mâu thuẫn ở các gia đình là khác nhau.

3. Hình thức biểu hiện, nguyên nhân mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình

3.1. Các hình thức biểu hiện của mâu thuẫn vợ chồng

Các nghiên cứu gần đây cho thấy, khi mâu thuẫn vợ chồng nảy sinh có nhiều cách thức biểu hiện khác nhau, nó thể hiện mức độ nghiêm trọng của mâu thuẫn. “Hình thức biểu hiện của mâu thuẫn gia đình rất đa dạng từ nhẹ như thái độ khó chịu, im lặng, giận dỗi, đến phản ứng ra mặt, bất hợp tác, sử dụng bạo lực tinh thần, lời nói mắng chửi, cãi nhau đến bạo lực thân thể, đánh đập nhau” (Lê Thị, 2009). Trong nghiên cứu của Trần Thị Kim Xuyên, Phan Thị Mai Lan (2013), có bốn cách ứng xử được đưa ra khi có mâu thuẫn xảy ra: không nói gì; hành vi có yếu tố bạo lực tinh thần - lăng mạ, chửi bới, nhạo báng; hành vi có yếu tố bạo lực thân thể - đánh, xô, ném đồ đạc vào người; trừng phạt bằng cách li - đuổi ra khỏi nhà. Trong 4 nhóm biểu hiện trên thì im lặng là cách ứng phó phổ biến của cả vợ lẫn chồng khi xảy ra mâu thuẫn trong số mẫu nghiên cứu.

Một trong những biểu hiện cao nhất của mâu thuẫn vợ chồng đó chính là hiện tượng bạo lực, rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mức độ phổ biến và nghiêm trọng của bạo lực gia đình ở Việt Nam. “Bạo lực gia đình là những hành vi ngược đãi, đánh đập hoặc sỉ nhục của một hoặc nhiều thành viên trong gia đình làm tổn thương tới nhân phẩm, sức khỏe, tâm thần, tính mạng của một hay nhiều thành viên khác. Bạo hành xảy ra giữa những người có quan hệ đặc biệt (vợ, chồng, con) hoặc ruột thịt (ông, bà, cha mẹ, anh, chị em họ hàng) có thể trong cùng một mái nhà hoặc khác mái nhà” (Vũ Mạnh Lợi & cộng sự, 1999; Lê Thị Quý, 2009). Bạo lực gia đình là một dạng thức của bạo lực xã hội, nó là việc các thành viên trong gia đình sử dụng sức mạnh để xử lý các vấn đề trong gia đình. Nếu gia đình là một thiết chế xã hội đặc biệt, là hình thức thu nhỏ của xã hội thì bạo lực gia đình cũng là một hình thức thu nhỏ và đặc biệt của bạo lực xã hội. Sự khác biệt giữa bạo lực gia đình với các dạng thức bạo lực xã hội khác là ở chỗ bạo lực gia đình lại diễn

ra giữa những người thân, những người có cùng huyết thống, hôn nhân, những người sống dưới một mái nhà, nơi được coi là tổ ấm hạnh phúc của mỗi người (Trần Thị Kim Xuyên & Phạm Thị Mai Lan, 2013). Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ rõ không phải mâu thuẫn nào trong hôn nhân cũng dẫn đến những xung đột mang tính bạo lực, đồng thời, nguyên nhân chính của bạo lực gia đình trong nhiều trường hợp cũng là nguyên nhân của mâu thuẫn giữa vợ và chồng. Vẫn phải thừa nhận rằng giữa mâu thuẫn và bạo lực gia đình có mối quan hệ tương đối chặt chẽ, những hộ gia đình càng nhiều mâu thuẫn thì càng có khả năng xảy ra bạo lực nhiều hơn. Mối quan hệ này đặc biệt mạnh mẽ ở những hộ gia đình trẻ tuổi” (Trịnh Thái Quang, 2007).

Các nghiên cứu về bạo lực trong gia đình chỉ ra xu hướng phụ nữ thường là nạn nhân của bạo lực. Theo Giddens (2001) nếp nhà thực tế là nơi nguy hiểm nhất trên đời và nguy cơ phụ nữ bị thành viên trong gia đình và người quen đánh cao hơn nguy cơ họ bị người ngoài đánh. Tình trạng chồng đánh vợ - bạo lực gia đình liên quan đến bản chất quan hệ gia đình, so với các thể chế xã hội khác, nơi con người thường chỉ đóng vai trò nào đó và biểu hiện một vài khía cạnh nhân cách thì gia đình là nơi mỗi thành viên bộc lộ toàn bộ nhân cách con người của mình. Do đó, gia đình có nhiều chủ đề gây bất đồng, tranh cãi và bạo lực hơn. Ở Việt Nam, một số nhà nghiên cứu như Lê Thị Quý, Vũ Mạnh Lợi và những người khác đã nêu rõ: nhiều người tin rằng nam giới có quyền dạy vợ (chứ không phải là ngược lại), chính vì quan niệm trên mà nhiều phụ nữ cam chịu sống trong những cuộc hôn nhân đầy bạo lực (trích theo Mai Huy Bích, 2011).

3.2. Nguyên nhân của mâu thuẫn vợ chồng

Có rất nhiều nguyên nhân khác nhau vừa mang tính tiềm tàng, vừa mang tính thúc đẩy, trực tiếp cho các xung đột, mâu thuẫn trong hôn nhân. Có thể chia ra thành các nhóm nguyên nhân như sau:

Thứ nhất, mâu thuẫn vợ chồng có thể đến từ sự khác biệt về những đặc điểm của cá nhân, gia đình,... mức độ mâu thuẫn trong hôn nhân có thể bị ảnh hưởng bởi những biến số về đặc điểm cá nhân trước khi bước vào hôn nhân. Các nghiên cứu gần đây với những kết quả thu được là tương đối phù hợp với

những phát hiện trước đó khi cho rằng các yếu tố học vấn, nghề nghiệp, địa bàn cư trú và tuổi ảnh hưởng khá mạnh đến sự xuất hiện mâu thuẫn và mức độ mâu thuẫn gia đình (Nguyễn Đình Tuấn, 2005). Điều này lý giải sâu sắc cho một kinh nghiệm dân gian của người Việt Nam khi cho rằng hôn nhân đối lứa phải có sự tương đồng “môn đăng hộ đối” hay “nồi nào úp vung nấy” nhằm giảm thiểu sự khác biệt về địa vị xã hội, các đặc điểm của cá nhân, gia đình, dòng họ... với niềm tin rằng, sự tương đồng càng lớn giữa người nam và nữ cũng như gia đình của họ là yếu tố quan trọng đảm bảo cho hôn nhân bền vững, ít mâu thuẫn xung đột.

Thứ hai, xung đột tâm lý cũng được coi là nguồn gốc sâu xa của mâu thuẫn. Tác giả Nguyễn Đình Xuân (1993) đã mô tả nguyên nhân làm nảy sinh xung đột trong gia đình và các phương thức giải quyết chúng, theo ông “xung đột tâm lý là sự biểu hiện các mâu thuẫn do bất đồng hay khác nhau về nhu cầu, thị hiếu... giữa các thành viên trong gia đình”. Tuy nhiên, không phải mọi sự khác biệt đều dẫn đến xung đột mà chỉ khi nào chúng ta không biết bàn bạc, nhường nhịn, thông cảm cho nhau thì mới nảy sinh ra xung đột. Tác giả cũng đã phân loại xung đột, tìm hiểu các biểu hiện của xung đột và cuối cùng ông khẳng định: xung đột trong gia đình là vô cùng phong phú nên nguyên nhân gây ra nó cũng vô cùng phức tạp. Sự khác biệt về tâm lý của mỗi cá nhân được coi là nguồn gốc sâu xa cho mâu thuẫn trong đời sống vợ chồng. Sự khác biệt về tính cách như thường xuyên lo lắng, trầm uất, luôn nhìn nhận mọi thứ một cách tiêu cực... cũng là một trong những nguyên nhân làm phát sinh mâu thuẫn trong đời sống gia đình, những khác biệt này có thể không xuất hiện ngay trong thời gian đầu tiên của cuộc hôn nhân (trích theo Nguyễn Thơ Sinh, 2008). Có thể thấy, theo hướng tiếp cận coi trạng thái tâm lý chủ quan của con người là một trong những nguồn gốc sâu xa của mâu thuẫn đã đặt ra vấn đề, cá nhân, các cặp vợ chồng phải tôn trọng sự khác biệt của nhau, chia sẻ, thổ lộ những cảm xúc tích cực là biện pháp hữu hiệu để hiểu nhau và giảm thiểu mâu thuẫn. Tuy nhiên, với cách tiếp cận này, đã bỏ qua một yếu tố quan trọng đó là, trạng thái tâm lý con người không hoàn toàn tự nhiên, bẩm sinh, mà nó còn là sản phẩm của chính hoàn

cảnh môi trường sống.

Thứ ba, chính sự biến đổi về kinh tế xã hội đã khiến cho gia đình phải đối diện với rất nhiều vấn đề như: cấu trúc, chức năng gia đình thay đổi, định hướng giá trị, các mối quan hệ trong gia đình thay đổi, ly hôn, ly tán, xung đột và bạo lực gia đình. Biến đổi xã hội được coi là nhân tố khách quan ở tầm vĩ mô khéo theo những biến đổi trong đời sống gia đình, làm cho cấu trúc và các mối quan hệ trong gia đình có nhiều biến đổi. Những biến đổi trong văn hóa, kinh tế, giáo dục... kéo theo sự thay đổi vị trí, vai trò, các chức năng của gia đình cũng như các thành viên của nó. Trong gia đình tồn tại nhiều mâu thuẫn, xung đột giữa cái cũ và cái mới, truyền thống và hiện đại, đổi mới và bảo tồn... gây áp lực không nhỏ đến các cuộc hôn nhân, các cặp vợ chồng trong quá trình lựa chọn (lựa chọn trong chính sự khác biệt của cả hai). Thêm vào đó nguyên nhân cơ bản nhất dẫn đến những vấn đề nghiêm trọng trong đời sống hôn nhân đó là hiện tượng đánh giá không đúng những điều kiện của đời sống hôn nhân, nhận định này phần nào cũng làm sáng tỏ sự khó khăn của các cặp vợ chồng trong quá trình lựa chọn cho đời sống hôn nhân của mình.

Thứ tư, dưới góc độ tiếp cận về giới khi nghiên cứu gia đình, bất bình đẳng giới được coi là nguyên nhân sâu xa cho những bất hòa mâu thuẫn trong gia đình. Theo tác giả Lê Thị Quý, Đặng Cảnh Khanh (2007) nguyên nhân chính dẫn đến mâu thuẫn và bất hòa trong quan hệ vợ chồng nằm ở sự bất bình đẳng về giới, đặc biệt đối tượng chịu sự bất công đó là phụ nữ, họ phải đảm nhận nhiều trách nhiệm nhưng lại không được người nam giới (người chồng) tạo điều kiện và ủng hộ. Đối với hai tác giả này, yếu tố giới được đưa vào xem xét như một tác nhân quan trọng cho sự mâu thuẫn, khi người phụ nữ còn bị áp đặt, không được tôn trọng trong hôn nhân thì mâu thuẫn vẫn luôn tồn tại trong quan hệ vợ chồng. “Khi quan niệm truyền thống về giới còn được bảo lưu, thì mâu thuẫn gia đình là điều khó tránh khỏi” (Nguyễn Đình Tuấn, 2005).

Bên cạnh đó, những năm gần đây các nghiên cứu tập trung vào việc chỉ ra những nguyên nhân cụ thể, trực tiếp dẫn đến mâu thuẫn vợ chồng như: những khó khăn về kinh tế, sự khác biệt trong giáo dục, chăm sóc con cái, tình dục, rượu v.v. Báo cáo

điều tra gia đình năm 2006 cho thấy có 4 nguyên nhân chính gây bất đồng dẫn đến bạo lực trong gia đình: là mâu thuẫn trong làm ăn, trong sinh hoạt, say rượu, khó khăn về kinh tế (Trần Thị Kim Xuyên, 2013). Hay trong nghiên cứu của Lê Thị (2009) chỉ ra có 8 nguyên nhân cơ bản cho mâu thuẫn vợ chồng: do nghi ngờ ngoại tình, do mâu thuẫn trong làm ăn kinh tế, do say rượu, do đánh bạc, do nghiện hút, do mâu thuẫn trong nuôi dạy con, do mâu thuẫn trong sinh hoạt hàng ngày, do thói quen gia trưởng của chồng. Những nguyên nhân được chỉ ra trên đây đã bổ sung cho hai nguyên nhân đã được các tác giả Vũ Mạnh Lợi, Vũ Tuấn Huy, Nguyễn Hữu Minh (1999) chỉ ra hai yếu tố quan trọng nhất góp phần gây ra xung đột và bạo lực trong gia đình là khó khăn kinh tế và lạm dụng rượu của nam giới, trong nhiều trường hợp, hai vấn đề này kết hợp với nhau một cách chặt chẽ.

Những yếu tố khác liên quan đến tính dục (ngoại tình, ghen tuông, sự không tương thích về tình dục), các thói quen có hại khác như đánh bạc, nghiện ma túy; các bất đồng chính kiến trong việc nuôi dạy con cái và đối xử với bạn bè và họ hàng cũng được chỉ ra như là những nguyên nhân của mâu thuẫn. Tình dục là một trong những lý do “thầm kín” của mâu thuẫn vợ chồng, mức độ sinh hoạt vợ chồng sẽ giảm thiểu dần theo thời gian chung sống cùng nhau và đó chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến xung đột, căng thẳng giữa hai vợ chồng. Tuy nhiên, cũng có những nghiên cứu cho rằng dù tần suất sinh hoạt tình dục có giảm đi, nhưng sự tương đồng, ăn ý trong sinh hoạt tình dục mới thật sự quan trọng và đó mới chính là nguyên nhân có dẫn đến hay không những bất hòa trong quan hệ vợ chồng (trích theo Nguyễn Thơ Sinh, 2008). Ở Việt Nam, nghiên cứu về sinh hoạt tình dục của các cặp vợ chồng vẫn được coi là vấn đề rất “tế nhị”, rất khó có thể nghiên cứu chính xác khi các cặp vợ chồng rất ngại nói về vấn đề tình dục của mình, cho nên những mâu thuẫn trong hôn nhân liên quan đến tình dục thường núp bóng những hình thức mâu thuẫn khác. Do đó, chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào vấn đề này.

Cuối cùng, một vài nguyên nhân khác cũng được chỉ ra như: những ảnh hưởng của công việc bên ngoài tác động lên những sinh hoạt gia đình, sự xuất hiện của con cái, những áp lực trong công việc. Gilbert

(1993) cho biết đối với những cặp vợ chồng mà cả hai cùng làm việc ở ngoài thì tình hình căng thẳng sẽ càng trở nên cao hơn (trích theo Nguyễn Thơ Sinh, 2008). Sự xuất hiện của con cái luôn mang theo những khó khăn mới, thời gian chăm sóc con cái sẽ chiếm mất thời gian của đôi vợ chồng dành cho nhau và những sinh hoạt tình dục cũng sẽ giảm thiểu, người phụ nữ thường giảm thiểu những cảm xúc trong quan hệ vợ chồng khi sinh nhiều con, do phụ nữ là những người phải gánh vác nhiều trách nhiệm hơn đàn ông trong việc chăm sóc và nuôi dạy con cái.

Có thể nói, các nghiên cứu của Việt Nam cho thấy sự đa dạng trong việc lí giải nguyên nhân của mâu thuẫn, xung đột trong đời sống vợ chồng, đó có thể là những nguyên nhân sâu xa, gián tiếp như sự khác biệt về tâm lý, các đặc điểm của cá nhân, gia đình, dòng họ...; đó có thể là những nguyên nhân ở tầm vĩ mô khách quan như sự biến đổi của cơ cấu xã hội, sự biến đổi cơ cấu chức năng của gia đình. Hay những nguyên nhân trực tiếp do những va chạm trong đời sống vợ chồng đem lại... Những điều này cho thấy, khi nghiên cứu về mâu thuẫn vợ chồng, nhà nghiên cứu phải “thấu hiểu” được nguyên nhân, động cơ sâu xa của mâu thuẫn. Bởi dường như những nguyên nhân này không riêng rẽ mà chúng có mối liên hệ, dặt mối với nhau, thâm chí còn che lấp nhau, làm mờ những nguyên nhân đích thực bằng những biểu hiện bề ngoài của những mâu thuẫn xung đột. Có những nguyên nhân là căn bản, chính yếu; có những nguyên nhân mang tính phụ thuộc, thứ cấp. Có những nguyên nhân tồn tại bền bỉ lâu dài là bản chất của xung đột, tuy nhiên cũng có những xung đột chỉ là những va chạm thoáng qua bởi những lí do không mấy chính đáng. Thêm vào đó, vì nguyên nhân của mâu thuẫn cũng mang tính thời sự, vì trong mỗi giai đoạn khác nhau trong “đường đời” của gia đình, thường bao giờ cũng có những dạng mâu thuẫn chủ đạo. Do đó, có thể coi việc truy tìm các nguyên nhân của mâu thuẫn như là căn cứ cơ bản để xem xét các loại hình của mâu thuẫn vợ chồng.

4. Những hệ quả của mâu thuẫn vợ chồng

Hệ quả của mâu thuẫn vợ chồng thể hiện trước nhất là sự tổn thương tâm lý, tình cảm, rạn nứt các mối quan hệ, mà quan trọng là nó có những tác động không nhỏ đến con cái. Nghiên cứu xung đột gia đình gây tổn thương tâm lý đối với trẻ em, tác

giả Nguyễn Khắc Viện (1993) cho rằng: “Gia đình phải là một tổ ấm thực sự được xây dựng trên cơ sở tình yêu thương, sự chấp nhận lẫn nhau của các thành viên trong gia đình. Tổ ấm gia đình đó sẽ trở nên mất an toàn khi các thành viên trong gia đình không thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình để xung đột leo thang, và kết cục cuối cùng là ly thân, ly hôn. Trẻ em là đối tượng chịu ảnh hưởng lớn nhất của xung đột gia đình, ly hôn làm tổn thương và gây ra rất nhiều chứng bệnh nhiều tâm ở trẻ em”. Như vậy, tác giả Nguyễn Khắc Viện đã tiếp cận xung đột gia đình là một trong những hiện tượng tâm lý tiêu cực ảnh hưởng sâu sắc đến bầu không khí tâm lý gia đình và để lại những hậu quả nghiêm trọng, đặc biệt ảnh hưởng đến rối nhiễu tâm lý trẻ em.

Theo tác giả Mai Huy Bích (2011) trong cuốn Xã hội học Gia đình có nhận xét: “xung đột có hại đến mức nếu so sánh những gia đình có xung đột mà không ly hôn với những gia đình ly hôn, ta thấy con cái trong gia đình thứ nhất chịu nhiều hậu quả tiêu cực hơn. Xung đột giữa cha với mẹ đặc biệt đau đớn khi con cái nghe thấy cha mẹ tranh giành nhau về chúng: chúng đứng giữa hai bên xung đột”. Tuy nhiên, nếu xung đột kéo dài sau ly hôn, thì đây là điều tồi tệ nhất đối với con cái, vì trong trường hợp đó, con cái phải trả giá đắt mà không được đền bù.

Hệ quả tiếp theo của mâu thuẫn vợ chồng đó là tình trạng bạo lực, theo tác giả Lê Thị Quý, Đặng Vũ Cảnh Linh (2007), một trong những cách giải quyết xung đột tiêu cực giữa vợ và chồng là sử dụng bạo lực, hay nói cách khác, bạo lực chính là những biểu hiện bề ngoài của mâu thuẫn, xung đột giữa vợ và chồng. Nhận xét này phù hợp với các nghiên cứu thực nghiệm trước đó như nghiên cứu thực nghiệm của tác giả Hà Thị Minh Khương (2005) tại Tiền Giang thể hiện trong bài viết: “Sự hài lòng về cuộc sống gia đình sau hôn nhân và quan điểm về một gia đình hạnh phúc” được đăng trên Kỷ yếu khoa học do nhà xuất bản Khoa học xã hội xuất bản năm 2007. Trong bài viết này, tác giả đã đưa ra những kết luận quan trọng dựa trên những kết quả khảo sát được như “giữa mâu thuẫn và bạo lực trong gia đình có một mối quan hệ tương đối mạnh mẽ,... ở những hộ gia đình càng nhiều mâu thuẫn thì càng có khả năng xảy ra bạo lực nhiều hơn và

mối quan hệ này đặc biệt mạnh mẽ ở những hộ gia đình trẻ tuổi” (tr185). Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy bạo lực không phải là cách thức để giải quyết mâu thuẫn, thậm chí nó làm cho tình trạng mâu thuẫn trở nên đặc biệt nghiêm trọng và khó giải quyết, và “bạo lực không phải là cách giải quyết xung đột vợ chồng tốt nhất” (Đoàn Xuân Mượu, 2012).

Hậu quả nặng nề nhất mâu thuẫn phá vỡ quan hệ vợ chồng dẫn đến tình trạng ly hôn, và những mâu thuẫn gắn với việc sử dụng bạo lực trong gia đình thường là những lý do dẫn đến các vụ ly thân, ly hôn (Lê Thị, 2009). Tuy nhiên, dưới góc độ xã hội học, ly hôn là hiện tượng vừa có ý nghĩa tích cực vừa tiêu cực. Ý nghĩa tích cực ở chỗ, khi quan hệ gia đình xung đột kéo dài, không thể hàn gắn được, cuộc sống gia đình thực sự là nơi giam cầm, địa ngục của cả hai người... thì việc ly hôn là giải pháp tốt. Mặt tiêu cực của nó là, nhiều khi các nguyên nhân ly hôn không chính đáng, giả tạo do suy thoái đạo đức: ruồng bỏ vợ (chồng) v.v..., hoặc khi các nguyên nhân chưa tới mức làm ly tán gia đình... thì ly hôn là giải pháp tiêu cực, dẫn đến hậu quả ảnh hưởng nặng nề về đời sống tinh thần của cả hai bên và con cái.

Các nghiên cứu thực nghiệm ở Việt Nam những năm gần đây cho thấy, số lượng các vụ ly hôn ở Việt Nam tăng nhanh, thống kê của ngành tòa án cho thấy, nếu năm 2000 chỉ có 51.361 vụ thì năm 2005 đã tăng lên 65.929 vụ; đến năm 2010, con số này lên tới 126.325 vụ. Người vợ đứng đơn ly hôn gấp hai lần so với người chồng. Số năm sống trung bình trước khi ly hôn của các cặp vợ chồng là 9,4 năm, riêng ở các khu vực nội thành của các thành phố lớn, chỉ 8 năm¹. Đi sâu phân tích các nguyên nhân thấy rằng các cặp vợ chồng đang rất thiếu kỹ năng sống, kỹ năng ứng xử trong cuộc sống chung khó khăn, với nhiều khác biệt trong sinh hoạt. Có 4 nguyên nhân li hôn thường xảy ra nhiều là: Mâu thuẫn về lối sống: (chiếm 27,7%); ngoại tình (25,9%); kinh tế (13%); bạo lực gia đình (6,7%),

¹ <http://vovgiaothong.vn/xa-hoi/tinh-trang-ly-hon-o-gioi-tre-gia-tangdau-la-nguyen-nhan-/41379>

² <http://afamily.vn/tinh-yeu-hon-nhan/giat-minh-ve-con-so-thong-ke-cua-gia-dinh-viet-20090626103055685.chn>

sức khỏe (2,2%), do xa nhau lâu ngày (1,3%)². Tuy nhiên, theo một vài nhà nghiên cứu thì trong thực tế không phải lúc nào cũng phân biệt rành mạch các nguyên nhân dẫn đến ly hôn, ly tán; trường hợp nào do các xung đột nhỏ hàng ngày tích tụ như giọt nước tràn ly; trường hợp nào do sự bất lực của mỗi bên không đối phó được với những tình huống khó khăn, bất ổn trong gia đình...

5. Kết luận

Những nghiên cứu về mâu thuẫn vợ chồng trong đời sống gia đình có thể thấy một vài điểm lưu ý như sau: Mâu thuẫn vợ chồng là là hiện tượng phổ biến, và theo như David Mace (1968), sẽ không phải nói quá rằng mâu thuẫn trong hôn nhân thể hiện thực sự là một điều kiện để hình thành quan hệ hôn nhân hiệu quả. Trừ khi chúng ta nhận thức điều này và dạy cho thanh niên hiểu và biết cách đối phó với xung đột trong hôn nhân, chúng ta đơn giản là bắt một số lớn họ phải chịu ảo tưởng không tránh khỏi và ngay cả những hậu quả xấu (Trích theo Vũ Tuấn Huy, 2003). Mâu thuẫn cần được xem xét như là xúc tác, động lực cho sự phát triển của mối quan hệ hôn nhân vợ chồng, vấn đề đặt ra là người trong cuộc phải quản lý những mâu thuẫn và xung đột đó để nó không gây ra những hệ quả nghiêm trọng và phá vỡ quan hệ. Mức độ mâu thuẫn ở những gia đình là khác nhau phụ thuộc và rất nhiều yếu tố can thiệp: như sự khác biệt của các cá nhân, trạng thái tâm lý, sự kỳ vọng vào khả năng đáp ứng của đối ngẫu, những va chạm, đụng độ trong đời sống thường nhật hàng ngày... Những biểu hiện của mâu thuẫn cũng rất đa dạng tùy thuộc vào mức độ, và hệ quả của nó đôi khi cũng rất nghiêm trọng. Việc điểm lại các nghiên cứu về vấn đề này, cho thấy mâu thuẫn phải được nhìn nhận như là một quá trình, nó có bản chất sâu xa chứ không đơn giản chỉ là những va chạm, đụng độ có biểu hiện bề ngoài dễ quan sát.

Để hạn chế và quản lý tốt mâu thuẫn, giữa vợ và chồng có những điểm cần lưu ý đó là “khi giải quyết những mâu thuẫn, khác biệt ý kiến giữa vợ và chồng, cần phân biệt những điều gì không thể nhân nhượng được và những điều gì có thể cho qua, chín bỏ làm mười” (Lê Thị, 2014). Xây dựng gia đình ấm no, tiến bộ, hạnh phúc đòi hỏi sự chung sức của cả đôi vợ chồng, với cách ứng xử tế nhị,

tình cảm của người vợ và sự thành tâm, nhiệt tình của người chồng, vì hạnh phúc lứa đôi và tương lai con cái. Vợ chồng không nên tính đến được thua mà nên hỗ trợ lẫn nhau, giảm bớt khó khăn trong việc làm nội trợ gia đình, nuôi dạy con cái, bảo đảm “cơm ngon canh ngọt”, xây dựng nên môi trường sống hoà thuận, êm ấm giữa vợ và chồng, cha mẹ với con. Hồ Chủ tịch đã nói: “Gia đình là hạt nhân xã hội. Các gia đình đoàn kết cộng lại thành xã hội đoàn kết”. □

Tài liệu tham khảo

1. Đoàn Xuân Mượu, *Hạnh phúc hôn nhân thời mở cửa*, NXb Phụ nữ 2012.
2. Hà Thị Minh Khương (2005). *Sự hài lòng về cuộc sống gia đình sau hôn nhân và quan điểm về một gia đình hạnh phúc*, Kỷ yếu khoa học, Nxb KHXH.
3. Mai Huy Bích (2011), *Xã hội học Gia đình*. Nxb ĐHQG. Hà Nội.
4. Lê Thị Quý - Đặng Vũ Cảnh Linh (2007), *Xã hội học về Giới*, Nxb ĐHQG, Hà Nội.
5. Lê Thị (2009), *Quan niệm nhận thức của các thế hệ về mâu thuẫn trong gia đình và cách khắc phục*, Xã Hội Học, 3, 23-31.
6. Nguyễn Đình Tuấn (2005), *Mâu thuẫn vợ chồng và một vài yếu tố ảnh hưởng trong gia đình hiện nay*, Nghiên Cứu Con Người, 5(20), 18-28.
7. Nguyễn Thơ Sinh (2008), *Tâm lý học xã hội*, NXB Lao động, Hà Nội.
8. Nguyễn Khắc Viện (1993), *Bàn về Tâm lý gia đình*, NXB Kim Đồng, Hà Nội.
9. Trần Thị Kim Xuyên, & Phạm Thị Mai Lan, (2013). *Mâu thuẫn và bạo hành gia đình tạo vùng ven đô ở Nam Bộ*, 3(175), 24-38.
10. Trịnh Thái Quang (2007). *Một số vấn đề về mâu thuẫn vợ chồng và bạo lực đối với phụ nữ trong gia đình nông thôn*, Xã Hội Học, 3, 76-88.
11. Vũ Mạnh Lợi, Vũ Tuấn Huy, N. H. M (1999), *Bạo lực trên cơ sở giới*, Tài Liệu Của Ngân Hàng Thế Giới.
12. Vũ Tuấn Huy (2003), *Mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình và những yếu tố ảnh hưởng* (Nxb KHXH). Hà Nội.
13. <http://vovgiaothong.vn/xa-hoi/tinh-trang-ly-hon-ogioi-tre-gia-tangdau-la-nguyen-nhan-/41379>
14. <http://baotintuc.vn/ban-doc-viet/vi-sao-ly-hon-tang-20110216163520388.htm>
15. <http://afamily.vn/tinh-yeu-hon-nhan/giat-minh-ve-con-so-thong-ke-cua-gia-dinh-viet-20090626103055685.chn>

DỊCH VỤ TRONG KINH DOANH THƯƠNG MẠI

✍ NGUYỄN THỊ HỒNG CẨM*

Ngày nhận: 27/02/2017
 Ngày phản biện: 20/03/2017
 Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Dịch vụ là phần không thể thiếu trong hoạt động kinh doanh thương mại; là các hoạt động mở có vai trò quan trọng và chịu nhiều tác động từ môi trường kinh doanh, nhưng đem lại giá trị gia tăng rất lớn cho các doanh nghiệp hoạt động thương mại. Ứng dụng và phân tích trong dịch vụ Công nghệ thông tin của công ty Cổ phần Tập đoàn HiPT cho thấy vai trò và tầm quan trọng của dịch vụ trước, trong và sau bán hàng trong hoạt động kinh doanh thương mại.

Từ khóa: kinh doanh thương mại, dịch vụ

Service in commercial business

Abstract: Service is an indispensable part of business operations including open activities that play an important role and are influenced by the business environment. However, service brings great added value to enterprises' business activities. Application and analysis in IT services of HiPT Group has showed the role and importance of services before, during and after the sale in commercial business activities.

Keywords: commercial business, service

Khi nói tới dịch vụ, có thể coi dịch vụ là một trong những yếu tố cấu thành năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Nếu trên cùng một thị trường, doanh nghiệp có chất lượng dịch vụ vượt trội dẫn đến có lợi thế hơn và thu hút khách hàng tốt hơn.

1. Thương mại và dịch vụ

Thương mại là một ngành kinh tế có hoạt động chính là mua, bán hàng hóa và dịch vụ. Ngành thương mại có ba lĩnh vực chính là thương mại hàng hóa, thương mại đầu tư và thương mại dịch vụ, trong đó thương mại dịch vụ là hoạt động mua bán các loại dịch vụ. Trong hoạt động kinh doanh thương mại còn có các loại hoạt động hỗ trợ như xúc tiến thương mại, dịch vụ thương mại. Dịch vụ thương mại là các dịch vụ phục vụ cho việc mua bán hàng hóa và dịch vụ.

Dịch vụ được hiểu là toàn bộ các hoạt động của một số người thực hiện nhằm đáp ứng nhu cầu nào đó của những người khác mà sản phẩm dịch vụ này tồn tại dưới hình thái phi hữu hình. Đây là một khái niệm rất rộng, từ những hoạt động đáp ứng nhu cầu

cá nhân đến các hoạt động phục vụ cho cả một ngành sản xuất. Ngày nay, có thể coi dịch vụ là một ngành kinh tế độc lập và chiếm tỷ trọng lớn trong nền kinh tế quốc dân.

2. Đặc điểm chính của dịch vụ trong kinh doanh thương mại

- Sản phẩm dịch vụ là một loại sản phẩm vô hình nhưng được cảm nhận qua tiêu dùng trực tiếp của khách hàng. Quá trình sản xuất và tiêu dùng sản phẩm dịch vụ diễn ra song song nhưng kết quả và hiệu quả của dịch vụ đối với mỗi khách hàng lại khác nhau. Một số loại sản phẩm dịch vụ khi sử dụng có thể thấy ngay hiệu quả sau khi sử dụng, nhưng cũng có những sản phẩm sau khi sử dụng một khoảng thời gian nhất định người tiêu dùng mới thấy rõ. Hiệu quả thương mại dịch vụ khó nhận định và đánh giá hơn rất nhiều so với thương mại hàng hóa.

- Dịch vụ trong kinh doanh thương mại là một phần của kinh doanh thương mại, tham gia cùng với kinh doanh thương mại và có phạm vi hoạt động

* Trường Đại học Công đoàn

rộng từ dịch vụ tiêu dùng cá nhân đến dịch vụ sản xuất, kinh doanh đối với các ngành trong nền kinh tế. Vì đây là một lĩnh vực tạo nhiều cơ hội về việc làm và phát triển nguồn nhân lực.

- Dịch vụ trong kinh doanh thương mại là một hoạt động mở: có vai trò hỗ trợ và trung gian trong sản xuất kinh doanh thương mại; bản thân sản phẩm dịch vụ đem lại sự thỏa mãn cho khách hàng. Do đó, phát triển dịch vụ trong kinh doanh thương mại có ảnh hưởng đến sự phát triển của các lĩnh vực khác nhau trong đời sống kinh tế xã hội.

- Dịch vụ trong kinh doanh thương mại và thương mại dịch vụ chịu nhiều ảnh hưởng từ phong tục tập quán, tôn giáo tín ngưỡng, xu hướng tiêu dùng, xu hướng thay đổi lối sống. Mỗi vùng, mỗi khu vực có các phong tục khác nhau thì các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ luôn chú trọng để kinh doanh dịch vụ phù hợp với phong tục, tập quán của mỗi vùng.

Bên cạnh đó, tiêu dùng dịch vụ thương mại khác với thương mại hàng hóa: hàng hóa bị kiểm soát từng khâu trong sản xuất, tiêu dùng hay xuất nhập khẩu thường theo các tiêu chuẩn định lượng dễ dàng, nhưng dịch vụ khó có thể định lượng, vì thế mà thương mại dịch vụ phải đối mặt nhiều hơn với những rào cản định tính. Trong kinh doanh thương mại, hầu như các doanh nghiệp thương mại coi đó là dịch vụ tăng thêm và “ăn theo” đối với kinh doanh thương mại hàng hóa.

Khi chất lượng dịch vụ ngang bằng hay cao hơn so với đối thủ cạnh tranh thì sản phẩm/dịch vụ đó được coi là có sức cạnh tranh và có thể đứng vững, đặc biệt sản phẩm/dịch vụ đó có mức giá thấp hơn khi đối thủ cung cấp các sản phẩm tương tự.

Phong cách phục vụ của doanh nghiệp chuyên nghiệp hơn, dịch vụ trước, trong và sau bán hàng hay còn gọi là hậu mãi của sản phẩm tốt hơn thì sản phẩm/dịch vụ đó có sức cạnh tranh lớn hơn.

Muốn nâng cao năng lực cạnh tranh, doanh nghiệp phải xác định lợi thế cạnh tranh của mình và sử dụng lợi thế cạnh tranh đó để chiến thắng đối thủ cạnh tranh. Có thể thấy rất rõ, một sản phẩm muốn cạnh tranh được cần phải có chất lượng cạnh tranh, giá cả cạnh tranh, có thương hiệu tốt hơn, có dịch vụ trước, trong và sau khi bán tốt hơn các sản phẩm khác.

Đối với doanh nghiệp kinh doanh thương mại, một trung gian trao đổi hàng hóa và cung cấp dịch vụ cho thị trường, đặc biệt là cho đối tượng khách

hàng mục tiêu của doanh nghiệp, cần chú trọng khâu dịch vụ để làm tăng khả năng cạnh tranh trong bán hàng. Dịch vụ làm tăng giá trị gia tăng cho doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh, làm tăng doanh thu và lợi nhuận thông qua cung cấp và làm dịch vụ.

Một sản phẩm đã có mặt lâu năm trên thị trường trở thành thói quen tiêu dùng của khách hàng thường có sức cạnh tranh hơn những sản phẩm có mặt sau và có thương hiệu kém hơn. Đặc biệt một sản phẩm nếu có giá trị gia tăng cao hơn các sản phẩm khác thì nó sẽ có sức cạnh tranh hơn sản phẩm tương đương.

3. Phân tích điển hình: Dịch vụ Công nghệ thông tin của công ty Cổ phần Tập đoàn HIPT

3.1. Giới thiệu sơ lược về Công ty

Ngày 18/6/1994, Công ty chính thức thành lập và hoạt động là một nhánh kinh doanh của FPT, có sự góp vốn của các thành viên FPT, tập trung vào các sản phẩm và giải pháp HP - Hỗ trợ phát triển Tin học. Trở thành đối tác đầu tiên và là nhà phân phối chính thức của hãng máy tính hàng đầu thế giới Hewlett - Packard (HP) tại Việt Nam. Mô hình quản lý và điều hành đòi hỏi có sự thay đổi mạnh mẽ nên cuối năm 1995, HIPT quyết định mua lại toàn bộ phần góp vốn của các thành viên FPT. Từ đó, công ty Cổ phần Tập đoàn HIPT đã và đang phát triển theo định hướng mô hình tập đoàn, đa ngành, đa lĩnh vực, lấy Công nghệ thông tin làm nền tảng cốt lõi.

3.2. Các dịch vụ công nghệ thông tin của Công ty

- Dịch vụ tư vấn và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực điện tử, tin học, viễn thông;

- Cung cấp, lắp đặt, bảo hành, sửa chữa hệ thống thông tin, mạng truyền thông, hệ thống tổng đài tự động;

- Cung cấp lắp đặt, bảo hành, sửa chữa hệ thống thiết bị, mạng máy tính, truyền thông;

- Sản xuất phần mềm máy tính và cung cấp giải pháp công nghệ;

- Đào tạo và chuyển giao công nghệ: HIPT cung cấp hệ thống các chương trình đào tạo về thiết bị, giải pháp và quản trị hệ thống cho các kỹ sư công nghệ thông tin muốn nâng cao năng lực, cho khách hàng với các hình thức tập trung hoặc tại chỗ nhằm đáp ứng hầu hết các yêu cầu, mong muốn của khách hàng;

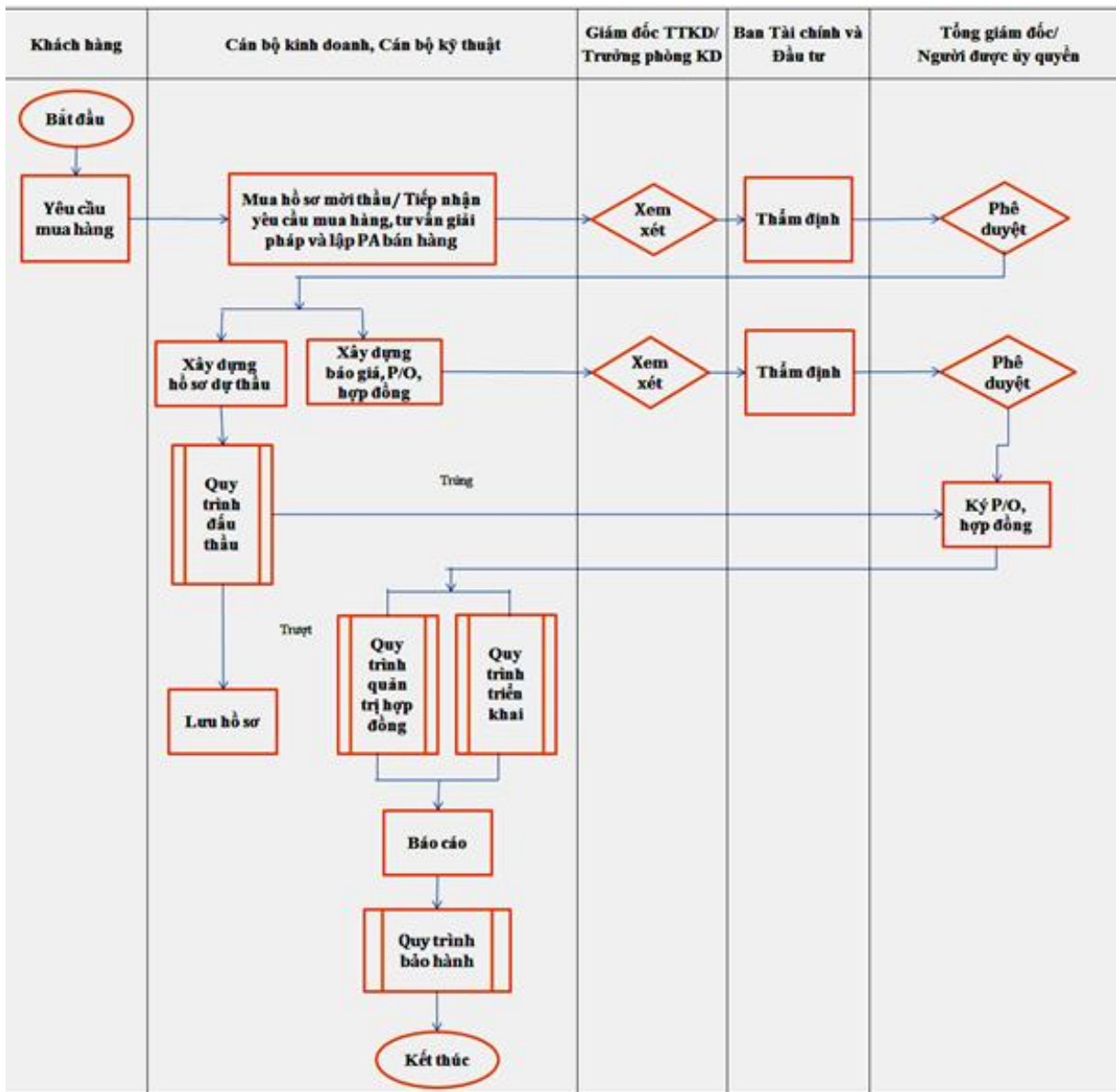
- Mua bán tư liệu sản xuất, tư liệu tiêu dùng (Chủ yếu là máy móc, thiết bị tự động hóa, đo lường, điều khiển và các vật tư máy móc phục vụ sản xuất, tiêu dùng) (xem sơ đồ 1).

Hoạt động Cung cấp dịch vụ bảo hành bảo trì: cung cấp dịch vụ bảo hành sản phẩm, bảo trì sản phẩm và hỗ trợ kỹ thuật cho khách hàng nhằm tăng tối đa thời gian sử dụng và thời gian hoạt động của thiết bị, các hoạt động liên quan đến cung cấp dịch vụ tích hợp hệ thống hay có thể nói là dịch vụ cung cấp các giải pháp về công nghệ thông tin.

3.3. Phân tích các hoạt động dịch vụ công nghệ thông tin của Công ty

Có thể thấy, dịch vụ cung ứng thiết bị và giải pháp được mang một đặc trưng khá rõ nét, mặc dù là đơn vị thương mại nhưng dịch vụ mà Công ty đem tới cho khách hàng có đầy đủ cả 3 loại hình dịch vụ:

- Dịch vụ trước bán hàng: dịch vụ này rất quan trọng, nhất là trong lĩnh vực công nghệ cao với hàm lượng giải pháp lớn, chất lượng của dịch vụ này càng cao thì khả năng tác động đến mức độ tin tưởng đối với khách hàng càng lớn.



Sơ đồ 1. Quy trình cung ứng dịch vụ CNTT của HiPT
 Nguồn: Ban quản trị chất lượng & Kiểm soát nội bộ Công ty

- Dịch vụ trong khi bán hàng: dịch vụ này mang tới sự thoải mái và thời gian chuyển giao cũng như chất lượng của dịch vụ cũng được nâng theo chất lượng của sản phẩm giúp khách hàng thêm tin tưởng sử dụng và trung thành với Công ty.

- Dịch vụ sau khi bán hàng (bảo hành bảo trì,...)

Dịch vụ cung cấp các giải pháp về công nghệ thông tin trước hết cũng mang đầy đủ các đặc tính như các loại hình dịch vụ nói chung, tuy nhiên dịch vụ này lại có những nét riêng biệt có thể thấy tùy từng nhu cầu và đối tượng khách hàng mà dịch vụ công nghệ thông tin có quy mô và tính chất khác nhau, chủ yếu gồm 2 loại:

+ Bán hàng trực tiếp: trong đó các bước tiến hành bao gồm tiếp xúc khách hàng, tìm hiểu nhu cầu tư vấn thiết kế giải pháp, thực hiện đặt hàng, Hợp đồng, triển khai bảo hành và thực hiện các dịch vụ sau bán hàng;

+ Bán hàng thông qua công tác chào thầu: trong đó các bước tiến hành chính bao gồm mua hồ sơ mời thầu, xây dựng hồ sơ dự thầu, nếu trúng thầu chuyển sang giai đoạn ký hợp đồng, triển khai thực hiện theo Hợp đồng và bảo hành.

Phương thức bán hàng có sự khác biệt thông thường, bán hàng trực tiếp ít có hàm lượng giải pháp hơn bán hàng thông qua đấu thầu. Vì vậy, đặc điểm của dịch vụ cung ứng công nghệ thông tin cũng thay đổi theo. Tuy nhiên, nếu xét theo từng bước của quy trình vẫn thấy được các đặc điểm chung như: Tính đồng thời, tính không thể tách rời. Thể hiện trong quá trình tìm hiểu tư vấn giải pháp, triển khai lắp đặt, bảo hành bảo trì theo sản phẩm.

Với lĩnh vực hoạt động kinh doanh, đặc biệt trong phạm vi tích hợp hệ thống công nghệ thông tin, HiPT hướng tới thị trường chính khách hàng dự án và khách hàng thương mại trong nước.

- Khách hàng dự án, bao gồm: Nhóm khách hàng ngân hàng (Banking), khách hàng tài chính (Finances), khách hàng chính phủ - các Bộ, Ban, Ngành và các cơ quan trực thuộc nhà nước (Government), khách hàng doanh nghiệp (Enterprise).

- Khách hàng thương mại, gồm: Khách hàng doanh nghiệp vừa và nhỏ (Small, Medium Business - SMB), Khách hàng lẻ/khách hàng vắng lai (No Name Account).

Với trên 20 năm hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực công nghệ thông tin, xuất phát từ quá trình kinh doanh thương mại nhập thiết bị nguyên

chiếc của các hãng sản xuất nước ngoài về bán cho khách hàng, khi HiPT đủ mạnh có thể phát triển phần mềm HiPT bắt đầu sản xuất phần mềm để bán và chuyển giao cho khách hàng. Những năm qua, với việc là đại lý độc quyền của HP, thị phần của HiPT không ngừng tăng trưởng và khách hàng luôn biết đến HiPT với sản phẩm HP đó là những thuận lợi trong bước đầu kinh doanh của công ty, những dịch vụ chủ yếu HiPT đã đạt được kể đến như sau:

- Sản phẩm dịch vụ độc quyền: HiPT là nhà phân phối độc quyền của một số hãng và một số giải pháp triển thế giới như giải pháp Extradata của Oracle, Giải pháp báo chí của Atex prestige với các chức năng biên tập điện tử, quản lý phát hành, quản lý lưu trữ giữ liệu, quản lý quảng cáo, quản lý tài chính...

- Các giải pháp chuyên sâu về thanh toán quốc tế, các giải pháp về contacts center (Contact Center - còn gọi là trung tâm tương tác với khách hàng hay trung tâm liên lạc điện tử, là điểm tập trung trong bộ máy công ty, quản lý tất cả các kết nối với khách hàng,...).

- Sản phẩm đa dạng: HiPT hiện đang là đối tác chiến lược của hầu hết các nhà sản xuất cung cấp phần cứng cũng như phần mềm lớn trên thế giới: HP, IBM, Dell, Acer, Oracle, Emerson, RAS, Cisco, Juniper, Atex, ISIS, I3.Temenos, Bravura,... Do đó, HiPT cung cấp dịch vụ trong quá trình bán hàng các sản phẩm phần cứng cũng như phần mềm đều được khách hàng đón nhận với biểu hiện tích cực.

- Dịch vụ bảo hành bảo trì - cung cấp dịch vụ sau bán hàng: đây là một trong những thế mạnh của HiPT. Với nhận thức về việc cung cấp dịch vụ bảo hành tốt nhất, cụ thể là khắc phục nhanh chóng các sự cố xảy ra đảm bảo cho các thiết bị, hệ thống của khách hàng luôn trong tình trạng hoạt động tốt là phương châm của HiPT. Các kỹ sư thường xuyên được đào tạo, cập nhật kiến thức từ các hãng như HP, IBM và các hãng sản xuất thiết bị có liên quan tới HiPT. Nhiều nhân viên của HiPT đã được cấp chứng chỉ quốc tế về bảo hành sản phẩm. Đây là một thế mạnh mang lại lợi thế cạnh tranh rất tốt cho HiPT.

Đánh giá năng lực cạnh tranh trong việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin của HiPT dưới góc độ chất lượng, giá cả, sự khác biệt và đem lại giá trị gia tăng cao cho khách hàng của Công ty. Các khách

hàng dự án nhận định nét nổi trội trong cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin của HiPT ở các góc độ: *Mức độ đáp ứng của giải pháp kỹ thuật so với khả năng thanh toán của khách hàng, khả năng hỗ trợ trong quá trình triển khai, kinh nghiệm của nhà thầu trong lĩnh vực triển khai tương ứng.*

So sánh chất lượng dịch vụ của HiPT và FPT, hai đơn vị này thực hiện các khảo sát đối với khách hàng đã có tổng kết, đưa ra những đánh giá và biện pháp nâng cao chất lượng dịch vụ của họ theo tỷ lệ % (tối đa là 100%).

Bảng 1. Đánh giá chất lượng sản phẩm dịch vụ của HiPT so với FPT

Tiêu chí đánh giá	Chất lượng sản phẩm dịch vụ của HiPT		Chất lượng sản phẩm dịch vụ của FPT	
	Đạt	Chưa đạt	Đạt	Chưa đạt
Kết quả	70	30	72	28
Đánh giá về SP	94.1	5.9	95.6	4.4
Dịch vụ bảo hành	98.8	1.2	90	10
Thời gian	95	5	95.6	4.4
Thái độ phục vụ	94.3	5.7	95.1	4.9
Tài liệu cung cấp	70	30	72	28
Phối hợp nội bộ	85.6	14.4	93	7

Nguồn: Ban quản trị chất lượng & Kiểm soát nội bộ Công ty

Qua bảng 1 có thể thấy chất lượng sản phẩm dịch vụ của HiPT đã được 98,8% khách hàng đánh giá cao về chất lượng phục vụ của dịch vụ bảo hành bao gồm *chất lượng, thời gian đáp ứng và thái độ phục vụ*. Tuy nhiên, vẫn còn một số mặt cần phải khắc phục để nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ như: tài liệu cung cấp cho khách hàng, hoặc sự phối hợp nội bộ để tận dụng thời gian, hạn chế sự chờ đợi hoặc tăng sự hài lòng cho khách hàng.

Lấy khách hàng làm trọng tâm trong các vấn đề nghiên cứu kinh doanh, dựa vào tính chất mảng thị trường của mình, HiPT đã xác định trọng tâm vào việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin cho mảng khách hàng dự án (Mảng khách hàng truyền thống của Công ty), từ đó tập trung cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin có chất lượng, giá cả theo những yêu cầu, đặc tính của khách hàng này. Tuy vậy, HiPT vẫn duy trì một phần nhỏ cho việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin cho mảng khách hàng thương mại.

Hầu hết các sản phẩm của HiPT cung cấp cho khách hàng được nhập khẩu nguyên chiếc vì thế HiPT cũng chịu ảnh hưởng của chất lượng sản phẩm từ

phía nhà sản xuất, nghĩa là HiPT không làm chủ được toàn bộ mọi yếu tố về chất lượng sản phẩm cung ứng. Trong quá trình chuyển giao công nghệ hoặc cung cấp cho một dự án bao gồm nhiều sản phẩm, chủng loại thì việc nâng cao chất lượng sản phẩm của dự án bao gồm rất nhiều yếu tố như:

+ Chọn sản phẩm đầu vào (nguyên vật liệu đầu vào) - chọn hãng sản xuất để tăng cường sản phẩm có giá thành phù hợp, đồng thời có chất lượng tốt để hoạt động dịch vụ được tốt hơn;


+ Chất lượng được thông qua bàn tay của các kỹ sư thiết kế, tích hợp hệ thống, các kỹ sư lắp đặt triển khai, các kỹ sư phần mềm v.v... Nói cách khác, phụ thuộc vào trình độ nhân lực và quản lý tổ chức sản xuất của Công ty, điều này là yếu tố khá quan trọng trong việc nâng cao chất lượng sản phẩm của Công ty;

Ngoài ra, chất lượng sản phẩm còn phụ thuộc vào một số yếu tố khách quan như sự văn minh và thói quen tiêu dùng thể hiện qua trình độ văn hoá, thói quen và sở thích tiêu dùng của mỗi người là khác nhau điều này phụ thuộc vào rất nhiều các yếu tố tác động như thu nhập, trình độ học vấn, môi trường sống, phong tục, tập quán, tôn giáo, tín ngưỡng, thói quen tiêu dùng... của mỗi cá nhân trong từng quốc gia, khu vực. Do đó, việc cung cấp dịch vụ của HiPT cũng dựa trên các tiêu thức lựa chọn khác nhau, trên cơ sở các yếu tố ảnh hưởng để xác định các đối tượng Công ty phục vụ với chất lượng phù hợp, đáp ứng cho từng nhóm khách hàng riêng biệt. Các yếu tố về tự nhiên như khí hậu, thời tiết cũng ảnh hưởng tới chất lượng sản phẩm. Chất lượng của sản phẩm còn gắn liền với sự vận động và biến đổi của thị trường, đặc biệt là nhu cầu của khách hàng trên thị trường thay đổi quan điểm về chất lượng cũng tác động trực tiếp đến chất lượng sản phẩm.

Vì vậy, để tạo được lợi thế cạnh tranh trong việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin, HiPT đã chủ động thiết lập mối quan hệ và luôn nỗ lực phấn đấu theo các yêu cầu và tiêu chuẩn chung của các hãng như HP, IBM, Cisco, Oracle, Microsoft,... áp dụng cho các đối tác trên toàn cầu (Trong đó bao gồm việc tham gia đào tạo, đạt các chứng chỉ chuyên môn, đạt các chỉ tiêu đánh giá sự hài lòng của khách hàng với việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin của các đối tác do HiPT cung cấp).

(Xem tiếp trang 54)

PHÁT TRIỂN TỔ CHỨC CƠ SỞ ĐẢNG TRONG DOANH NGHIỆP GÓP PHẦN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN TẠI TỈNH THÁI BÌNH HIỆN NAY

 VŨ THỊ QUYÊN*

Ngày nhận: 27/2/2017
Ngày phản biện: 20/3/2017
Ngày duyệt đăng: 12/4/2017

Tóm tắt: Việc thực hiện Luật doanh nghiệp và các chính sách về cổ phần hóa, thu hút vốn đầu tư nước ngoài làm cho các doanh nghiệp ở tỉnh Thái Bình phát triển mạnh. Nhiều doanh nghiệp đã thành lập được tổ chức cơ sở Đảng và hoạt động có hiệu quả, góp phần thúc đẩy doanh nghiệp phát triển. Bên cạnh đó, công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp còn một số tồn tại, hạn chế do vấp phải sự cản trở từ phía chủ doanh nghiệp, gây khó khăn cho việc xây dựng đội ngũ công nhân. Dựa trên thực trạng đó, chúng tôi mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo xây dựng đội ngũ công nhân của tổ chức cơ sở Đảng tại các doanh nghiệp tỉnh Thái Bình hiện nay.

Từ khóa: tổ chức cơ sở Đảng, doanh nghiệp, tỉnh Thái Bình

The development of Communist Party's basic organization in the enterprise contributes to the construction of the worker staff in Thai Binh province

Abstract: The implementation of the Enterprise Law and policies on equitization and attracting foreign investment have made Thai Binh enterprises thrive. Many enterprises have established the Communist Party's basic organization and operated effectively, contributing to the development of enterprises. In addition, party development in enterprises has had some shortcomings due to obstacles from business owners, making it difficult to build worker staff. From this situation, we have strongly suggested some solutions to improve the leadership capacity of building worker staff of Communist Party's basic organization in enterprises in Thai Binh province at present.

Keywords: Communist Party's basic organization, enterprise, Thai Binh province

Tổ chức Đảng ở các doanh nghiệp có vai trò rất quan trọng trong việc lãnh đạo thực hiện các chủ trương của Đảng về xây dựng giai cấp công nhân, nhất là các chi bộ đảng tại các doanh nghiệp và Đảng ủy khối doanh nghiệp. Mặc dù đã có những chuyển biến tích cực song hiện nay công tác phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Bình vẫn còn một số tồn tại hạn chế. Số doanh nghiệp có tổ chức đảng còn chiếm tỷ lệ thấp so với tổng số doanh nghiệp đang hoạt động.

1. Thực trạng các tổ chức cơ sở Đảng trong các doanh nghiệp tỉnh Thái Bình

Trong những năm gần đây, nhờ những cơ chế, chính sách ưu đãi thu hút đầu tư của tỉnh, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã phát triển mạnh cả về quy mô và số lượng, góp phần quan trọng giải quyết

việc làm cho người lao động, đóng góp vào ngân sách nhà nước, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công nghiệp, thương mại, dịch vụ. Trong đó đáng lưu ý là các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã phát triển nhanh chóng do thực hiện chính sách Luật doanh nghiệp và các chính sách về cổ phần hóa, thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Theo số liệu của Tỉnh ủy Thái Bình, tính đến hết ngày 31/12/2013, toàn tỉnh có hơn 3509 doanh nghiệp hoạt động với số vốn đăng ký 209 254 tỷ đồng, thu hút khoảng 126 000 lao động. Trong đó, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là khoảng 3 469, chiếm 98,86% tổng số doanh nghiệp [1]. Đến hết năm 2016, cả tỉnh có 4.925 doanh nghiệp với

* Trường Đại học Kỹ Thuật - Hậu cần Công an nhân dân

khoảng 400.000 lao động [7]. So với năm 2013, số doanh nghiệp đã tăng lên đáng kể. Trong số đó, nhiều doanh nghiệp đã thành lập được các tổ chức cơ sở Đảng và hoạt động có hiệu quả, góp phần không nhỏ vào việc ổn định và phát triển doanh nghiệp. Đến 30/6/2016, toàn tỉnh có 175 tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp với 4.839 đảng viên (chiếm 22,7% tổng số cơ sở đảng toàn tỉnh) và 4.839 đảng viên (chiếm 4,6% tổng số đảng viên trong toàn tỉnh), tăng 127 tổ chức đảng và 4.226 đảng viên so với thời điểm 30/6/2011[7]. Hầu hết các tổ chức đảng trong các doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, đã phát huy được vai trò là động lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển nhanh, bền vững. Thực tế những năm qua, các tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp của tỉnh đã dẫn dắt định vai trò trong sự phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, qua đó góp phần xây dựng đội ngũ công nhân không ngừng lớn mạnh. Tại nhiều doanh nghiệp, đảng viên đã đóng góp tiếng nói tích cực, tham gia công tác quản lý khá hiệu quả, làm gương cho công nhân và người lao động học tập. Hiện nay, nhiều tổ chức đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn tỉnh đã phát huy vai trò hạt nhân chính trị, làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục người lao động và vận động chủ doanh nghiệp chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và những kiến nghị của người lao động để tham gia với chủ doanh nghiệp giải quyết, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, góp phần hạn chế những vụ tranh chấp hợp đồng, đình công, lãn công xảy ra trong doanh nghiệp. Một số tổ chức cơ sở đảng đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, tổ chức tốt các phong trào thi đua, đóng góp tích cực vào nguồn thu ngân sách cho tỉnh và sự phát triển của doanh nghiệp. Đó là những kết quả đáng ghi nhận về công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp của tỉnh.

Bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận đó, công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Bình còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến việc xây dựng đội ngũ công nhân của tỉnh.

Mặc dù, Đảng bộ tỉnh đã nhận thức rõ vai trò của các tổ chức cơ sở Đảng tại các doanh nghiệp là thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo phát triển sản xuất kinh doanh, ổn định doanh nghiệp, qua đó giáo dục chính trị tư tưởng trong đội ngũ công nhân để góp phần xây dựng đội ngũ công nhân lớn mạnh về mọi mặt.

Tuy nhiên, trong thực tế lãnh đạo những năm qua, công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh còn hạn chế. Số doanh nghiệp có tổ chức Đảng hoạt động chủ yếu lại là doanh nghiệp nhà nước, còn ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước rất ít có tổ chức cơ sở Đảng, cụ thể: tính đến hết ngày 31/12/2013, toàn tỉnh có 137 tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, với tổng số 2 749 đảng viên [4]. Đến năm 2016, toàn tỉnh có 175 tổ chức cơ sở đảng ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước (chiếm 22,7% số cơ sở đảng toàn tỉnh) với 4.839 đảng viên (chiếm 4,6% số đảng viên toàn tỉnh) [7]. Từ năm 2010 đến tháng 6/2016, chỉ có 7/13 tổ chức đảng trong doanh nghiệp tư nhân được thành lập với 25 đảng viên [7]. Đây là con số khá khiêm tốn về công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Bình.

Do số tổ chức cơ sở Đảng trong các doanh nghiệp còn ít nên việc lãnh đạo phát triển sản xuất, ổn định và nâng cao đời sống cho cán bộ, công nhân viên tại các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế. Thực tế, trong thời gian qua, do hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp chưa hiệu quả nên tại nhiều doanh nghiệp việc thực hiện chủ trương xây dựng đội ngũ công nhân còn nhiều hạn chế, dẫn đến hệ quả là chất lượng đội ngũ công nhân chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sản xuất công nghiệp; số công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề cao còn ít, còn nhiều doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội; Tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể vẫn còn xảy ra...

Nhìn chung, việc xây dựng, củng cố, phát triển tổ chức đảng, đảng viên trong doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp ngoài nhà nước, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; việc kết nạp đảng viên là công nhân, người lao động còn ít; Công tác tuyên truyền, vận động chủ doanh nghiệp, công nhân, người lao động trong việc thành lập tổ chức đảng ở một số doanh nghiệp còn khó khăn, vì hầu hết các chủ doanh nghiệp chỉ quan tâm đến việc sản xuất, kinh doanh và lợi nhuận của doanh nghiệp mà không chú trọng đến việc thành lập tổ chức đảng; Một số khác tuy nhận thức được vấn đề nhưng còn băn khoăn vì thời gian hội họp, sinh hoạt chi bộ, học tập sẽ ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh; Hoạt động của một số tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, nhất là ở nơi mới thành lập còn lúng túng, mang tính hình thức, chưa đổi mới nội dung sinh hoạt, chưa thể

hiện rõ vai trò hạt nhân chính trị và củng cố niềm tin trong doanh nghiệp; Năng lực, trình độ của một số cán bộ làm công tác đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Vì vậy, gây khó khăn cho việc tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến đội ngũ công nhân, làm ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các tổ chức cơ sở đảng.

2. Giải pháp để phát triển các tổ chức Đảng trong doanh nghiệp tại tỉnh Thái Bình

Trong thời gian tới, để nâng cao năng lực lãnh đạo xây dựng đội ngũ công nhân của tổ chức cơ sở Đảng tại các doanh nghiệp, Đảng ủy khối doanh nghiệp và các tổ chức đảng cơ sở cần tập trung làm tốt những nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, lãnh đạo ổn định và phát triển sản xuất, tạo động lực xây dựng đội ngũ công nhân ngày càng lớn mạnh

Các chi bộ, đảng bộ trong doanh nghiệp là nơi tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng, lãnh đạo việc thực hiện nhiệm vụ của doanh nghiệp, làm cho đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước đi vào thực tiễn đời sống, qua đó thực hiện vai trò lãnh đạo xây dựng đội ngũ công nhân lớn mạnh về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tổ chức cơ sở đảng tại các doanh nghiệp có vai trò lãnh đạo doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, nhưng doanh nghiệp muốn sản xuất phát triển được lại cần đến đội ngũ công nhân - đây được coi là lực lượng quyết định đến việc hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Trong những năm đầu tiến hành đường lối đổi mới, do thực hiện chủ trương chuyển đổi cơ chế quản lý từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường, cùng với đó là các chủ trương sắp xếp lại doanh nghiệp làm cho nhiều doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn tỉnh gặp nhiều khó khăn, nhiều doanh nghiệp phải giải thể, số công nhân phải nghỉ việc tăng lên. Để xảy ra tình trạng này một phần do vai trò của tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp bị buông lỏng, chưa chú trọng đến lãnh đạo tìm kiếm thị trường, phát triển sản xuất, ổn định đời sống công nhân. Bên cạnh các doanh nghiệp làm ăn kém hiệu quả phải giải thể đó, vẫn còn nhiều doanh nghiệp ổn định và phát triển, trong các doanh nghiệp này phải kể đến vai trò của các tổ chức đảng cơ sở

đã lãnh đạo đội ngũ công nhân tin tưởng vào đường lối của Đảng, cùng với doanh nghiệp tháo gỡ khó khăn, đưa doanh nghiệp đứng vững trên thị trường. Bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, trên địa bàn tỉnh, các doanh nghiệp ngoài quốc doanh phát triển nhanh chóng, kéo theo sự lớn mạnh của đội ngũ công nhân. Tuy nhiên, số tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn ít chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Do đó, việc lãnh đạo phát triển sản xuất, ổn định và nâng cao đời sống cho cán bộ, công nhân viên tại các doanh nghiệp này còn nhiều hạn chế.

Vì vậy, để tiếp tục thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả, qua đó góp phần xây dựng đội ngũ công nhân phát triển, Đảng ủy khối doanh nghiệp cần chú trọng phát huy hơn nữa vai trò tiên phong gương mẫu của các đảng viên, nêu cao tinh thần sáng tạo của người lao động cùng với Hội đồng quản trị, giám đốc, chủ doanh nghiệp tìm ra giải pháp đột phá, hữu hiệu để đẩy mạnh sản xuất kinh doanh, bảo đảm đúng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; Đảng ủy khối doanh nghiệp cần chú trọng lãnh đạo nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững và coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của Đảng bộ, trong đó, hướng về cơ sở, sát cơ sở, giúp cơ sở tháo gỡ khó khăn, vướng mắc là phương châm lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Chấp hành Đảng ủy; đồng thời, các tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp và Đảng ủy khối doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao trình độ, khả năng lãnh đạo thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, lãnh đạo sản xuất và kinh doanh có hiệu quả, trên cơ sở đó cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ công nhân tỉnh, góp phần xây dựng đội ngũ công nhân tỉnh không ngừng lớn mạnh. Để tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đối với cơ sở, Đảng ủy Khối cần chỉ đạo sát sao cấp ủy cơ sở phối hợp chặt chẽ với Hội đồng quản trị, Giám đốc, chủ doanh nghiệp rà soát, kiện toàn lại bộ máy của từng loại hình doanh nghiệp; xây dựng nội quy, quy chế hoạt động hoạt động; xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của tập thể, cá nhân; thường xuyên nắm bắt những vướng mắc của cơ sở, trên cơ sở đó báo cáo với Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, phối hợp với các ngành có liên quan tìm cách tháo gỡ giúp đỡ doanh nghiệp. Thông qua các hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo ổn định tình

hình, phát triển sản xuất tại các doanh nghiệp của Đảng ủy khối doanh nghiệp, một mặt góp phần thúc đẩy doanh nghiệp phát triển, mặt khác cũng tác động đến vấn đề đời sống, việc làm, tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ công nhân, làm cho đội ngũ công nhân không ngừng trưởng thành và phát triển.

Thứ hai, tăng cường sự lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng ở doanh nghiệp đối với việc xây dựng và phát triển các đoàn thể trong doanh nghiệp, qua đó tác động đến hoạt động xây dựng đội ngũ công nhân tại các doanh nghiệp

Trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đều có các đoàn thể như: Công đoàn cơ sở, Đoàn Thanh niên, Hội cựu chiến binh, Ban Nữ công... đóng vai trò quan trọng trong việc tập hợp thu hút sự tham gia của công nhân. Vì vậy, muốn xây dựng đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp, nhất thiết phải quan tâm xây dựng, phát triển các tổ chức đoàn thể này.

Trong thời gian qua, nhất là từ khi Đảng ban hành Nghị quyết số 20-NQ/TW về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, nhận thức rõ vai trò của các tổ chức đoàn thể trong các doanh nghiệp, Đảng ủy Khối đã chỉ đạo cấp ủy cơ sở rà soát, bổ sung hoàn chỉnh quy chế phối hợp giữa tổ chức Công đoàn cơ sở và lãnh đạo doanh nghiệp trong việc nâng cao nhận thức chính trị, trình độ văn hóa chuyên môn nghiệp vụ, trình độ tay nghề cũng như ý thức tổ chức kỷ luật cho đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng, xây dựng tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ chuyên môn kỹ thuật cho công nhân để thích ứng với kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh đó, Đảng ủy cũng rất quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động của tổ chức Đoàn và Hội Cựu chiến binh, coi đây là những tổ chức quần chúng rộng rãi góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, vào xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp, thu hút đông đảo công nhân tham gia các hoạt động do Đoàn và Hội phát động và tổ chức. Thông qua hoạt động của các tổ chức đoàn thể đó, đã tác động làm thay đổi nhận thức của một bộ phận lớn công nhân tại các doanh nghiệp, thu hút đông đảo công nhân tích cực tham gia các phong trào thi đua lao động sản xuất, góp phần tích cực vào việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, vào xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp, làm cho đội ngũ công nhân ngày càng trưởng thành. Tuy nhiên,

bên cạnh đó, công tác lãnh đạo các đoàn thể ở một số doanh nghiệp còn hạn chế, chưa quan tâm, tạo điều kiện cho các đoàn thể quần chúng hoạt động, nên công nhân tại một số doanh nghiệp còn bị giới hạn trong việc tham gia công tác quần chúng.

Từ thực tiễn đó, đòi hỏi các cấp ủy, Hội đồng quản trị, giám đốc, chủ doanh nghiệp phải thường xuyên quan tâm kiện toàn, củng cố và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đoàn thể, nhất là quan tâm tạo điều kiện để tổ chức Công đoàn cơ sở tham gia vào việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, vào tham gia quản lý doanh nghiệp, động viên công nhân hăng hái thi đua sản xuất kinh doanh, đại diện cho lợi ích chính đáng, hợp pháp của công nhân. Cấp ủy và lãnh đạo doanh nghiệp cần quan tâm hơn nữa đến tổ chức Đoàn và đoàn viên, làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân, phát huy vai trò xung kích, tình nguyện lao động sáng tạo của đoàn viên thanh niên vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và xây dựng phát triển doanh nghiệp, mở rộng dân chủ để Đoàn thanh niên tham gia ý kiến với Đảng, bồi dưỡng những đoàn viên ưu tú giới thiệu kết nạp vào Đảng... Bên cạnh đó, Đảng ủy cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo kiện toàn tổ chức Hội Cựu chiến binh, tạo điều kiện cho Hội phát huy truyền thống tốt đẹp “Bộ đội cụ Hồ” để góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, xây dựng và phát triển doanh nghiệp bền vững. Coi đó là những tổ chức quần chúng rộng rãi góp phần quan trọng vào việc xây dựng Đảng, xây dựng doanh nghiệp, thu hút đông đảo công nhân tham gia các hoạt động do Công đoàn, Đoàn Thanh niên và Hội Cựu chiến binh phát động và tổ chức.

Thứ ba, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng và phát triển đảng viên trong đội ngũ công nhân

Trong những năm qua, trước tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới, mặt trái của cơ chế thị trường; nhất là từ khi cổ phần hóa một số doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn về sản xuất kinh doanh, về công ăn việc làm nên tư tưởng của cán bộ, đảng viên và người lao động có nhiều băn khoăn, lo lắng. Bên cạnh đó, do đặc thù lao động ca kíp, phân tán; công tác giáo dục chính trị tư tưởng ở nhiều doanh nghiệp chưa được cấp ủy và lãnh đạo doanh nghiệp quan tâm. Do đó, trình độ giác ngộ chính trị, sự hiểu biết về đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong đảng viên và công nhân trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp tư nhân còn nhiều hạn chế. Vì vậy, các tổ chức cơ sở Đảng

cần coi trọng giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho cán bộ đảng viên, công nhân nhằm tạo ra sự đồng thuận, cùng chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp; động viên mọi người quyết tâm thi đua lao động sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao, qua đó góp phần xây dựng bản lĩnh chính trị cho đội ngũ công nhân.

Bên cạnh đó, xây dựng đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp cũng đòi hỏi phải làm tốt công tác phát triển Đảng, làm cho nhiều công nhân được đứng trong hàng ngũ của Đảng. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, nơi nào tổ chức Đảng thật sự quan tâm sâu sát, đề ra chỉ tiêu kế hoạch phát triển đảng cụ thể trong công nhân thì sẽ đem lại hiệu quả tích cực. Tuy nhiên, hiện nay công tác này ở nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước rất hạn chế, tính đến hết năm 2013 có 311 công nhân là đảng viên đang làm việc tại 130 doanh nghiệp chưa có tổ chức cơ sở đảng [7]. Điều đó gây khó khăn cho việc tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với công nhân. Do đó, các tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp cần phải có quyết tâm lãnh đạo, chỉ đạo thật cụ thể về việc kết nạp đảng viên trong công nhân; các chi bộ đảng cần chủ động, nhiệt tình trong công tác tạo nguồn để kết nạp đảng viên là công nhân; thông qua các phong trào thi đua lao động sáng tạo trong công nhân để phát hiện, bồi dưỡng giới thiệu với tổ chức Đảng những công nhân tích cực có đủ tiêu chuẩn để xét kết nạp vào Đảng. Tóm lại, Đảng ủy cần chú trọng làm tốt công tác phát triển đảng trong công nhân để qua đó tác động xây dựng đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp ngày càng lớn mạnh.

Như vậy, để góp phần xây dựng đội ngũ công nhân tinh lớn mạnh, đòi hỏi sự quan tâm của các cấp ủy, sự vào cuộc của chủ doanh nghiệp và sự nỗ lực của bản thân người công nhân, trong đó các cấp ủy cần tích cực tuyên truyền, vận động để chủ doanh nghiệp nhận thức rõ việc có tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp là để cùng doanh nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, từ đó tạo sự đồng thuận, ủng hộ của chủ doanh nghiệp đối với hoạt động của tổ chức đảng. □

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), Nghị quyết số 20-NQ/TU về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Tỉnh ủy Thái Bình (2009), Đề án xây dựng đội ngũ công nhân lao động Thái Bình thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, lưu văn phòng Tỉnh ủy.
3. Tỉnh ủy Thái Bình (2009), Chương trình số 31-CTr/TU ngày 25/12/2009 của BTVTU Thái Bình về xây dựng, phát triển đội ngũ công nhân Thái Bình giai đoạn 2010 -2015, lưu văn phòng Tỉnh ủy.
4. Tỉnh ủy Thái Bình (2013), Báo cáo số 153-BC/TU ngày 30/10/2013 sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 20-NQ/TU của BCHTƯ về “tiếp tục xây dựng GCCN Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, lưu văn phòng Tỉnh ủy.
5. Tỉnh ủy Thái Bình (2014), Báo cáo số 199-BC/TU về kết quả 2 năm thực hiện Hướng dẫn số 17-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương về thực hiện thí điểm kết nạp những người là chủ doanh nghiệp tư nhân đủ tiêu chuẩn vào Đảng, lưu Văn phòng Tỉnh ủy.
6. Tỉnh ủy Thái Bình (2014), Thông tri số 35-TT/TU ngày 15/5/2014 về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “tiếp tục xây dựng GCCN Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, lưu văn phòng Tỉnh ủy.
7. www xaydungdang.org.vn/Home/giai_bua_liem_vang/2017/10243/Phat-trien-to-chuc-dang-trong-cac-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc.aspx.

DỊCH VỤ TRONG KINH DOANH...

(Tiếp theo trang 49)

3.4. Kết luận

Từ những kết quả đạt được trong việc cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin, HiPT liên tục duy trì và phát triển hơn các mối quan hệ với khách hàng, với các nhà sản xuất, nắm bắt được xu hướng thị trường chung của ngành thông qua thông tin phản hồi từ phía khách hàng. Tuy nhiên, HiPT vẫn còn một số tồn tại cần khắc phục để nâng cao chất lượng dịch vụ như năng lực kỹ thuật của HiPT chưa thực sự mạnh, trong khi có sự phát triển nhanh chóng của một số công ty đối thủ cạnh tranh có kỹ thuật ngày càng cao hơn. Như vậy, các sản phẩm dịch vụ và hoạt động dịch vụ hỗ trợ phát triển thương mại thực sự có hiệu quả. □

Tài liệu tham khảo

1. Công ty Cổ phần Tập đoàn HiPT (2016), Báo cáo Quản trị chất lượng và Kiểm soát nội bộ Công ty, Hà Nội.
2. PGS. TS. Hoàng Minh Đường, PGS.TS. Nguyễn Thừa Lộc (2013), Giáo trình Quản trị doanh nghiệp thương mại, (2 tập) Nxb lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. GS.TS. Đặng Đình Đào, GS.TS. Hoàng Đức Thân (2013), Giáo trình Kinh tế thương mại, Nxb Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH HÀNG KHÔNG VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

✍ NGUYỄN THỊ THANH QUÝ*

Ngày nhận: 05/03/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Trong những năm qua, ngành Hàng không Việt Nam đã và đang trở thành ngành kinh tế quan trọng của đất nước và là cầu nối để thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa, quốc tế hóa của quốc gia. Để ngành phát triển ngày càng bền vững không thể thiếu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là phát triển các lao động đặc thù. Trong đó, giải pháp về chính sách phát triển nguồn nhân lực được coi là giải pháp trọng tâm nhằm phát triển nguồn nhân lực của ngành nói riêng và phát triển ngành Hàng không Việt Nam nói chung.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chính sách, hàng không Việt Nam

Human resource development policy of Vietnam aviation - Current situation and solutions

Abstract: Over the years, Vietnam's aviation industry has been becoming an important economic industry of the country and a bridge to promote the country's globalization and internationalization. In order to make the aviation industry develop stably, human resources development activities, especially the development of specific labor are really necessary; of these, solutions on human resource development policies are considered the key ones to develop the human resources of the industry in particular and the aviation industry of Vietnam in general.

Keywords: human resources, policy, Vietnam aviation

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, quốc tế hóa ngày càng mạnh mẽ và sâu sắc hiện nay, ngành hàng không Việt Nam (HKVN) được giao nhiệm vụ đi tiên phong và làm cầu nối để thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa, quốc tế hóa và khẳng định vị thế của mình trong cộng đồng hàng không quốc tế. Giao thông hàng không với các loại máy bay hiện đại, tiện nghi, an toàn đã trở thành phương tiện đi lại thuận lợi, phổ biến và là sự lựa chọn thường xuyên đối với một bộ phận dân cư trên cả nước với lưu lượng hàng chục triệu lượt khách/năm. Số liệu thống kê của Cục HKVN cho thấy, vận tải HKVN giai đoạn 2009-2014 đạt mức tăng trưởng trung bình 13,9% về hành khách và 16,7% về hàng hoá. Theo đánh giá của Hiệp hội Vận tải hàng không Quốc tế (IATA), thị trường HKVN đứng thứ ba thế giới về tốc độ tăng trưởng [1]. Đây là điều kiện thuận lợi để ngành hàng không có cơ hội phát triển.

Trong hoạt động hàng không, ngoài những yếu tố về trang thiết bị kỹ thuật, cơ sở hạ tầng, môi

trường kinh doanh... yếu tố con người đóng vai trò quyết định làm nên những thành công của ngành. Chính vì vậy, hoạt động phát triển nguồn nhân lực (NNL) luôn được đặc biệt quan tâm và đưa lên vị trí hàng đầu với phương châm lấy phát triển con người làm trung tâm, vừa coi đó là mục tiêu, vừa là động lực để đảm bảo cho sự phát triển bền vững của ngành. Trên thực tế, sự phát triển NNL của ngành HKVN đúng hướng không thể thiếu được các chính sách rõ ràng, cụ thể và phù hợp với thực trạng phát triển của ngành. Vì vậy, giải pháp hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển NNL của ngành là hết sức cần thiết.

I. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam

(1) Các chính sách vĩ mô

Các chính sách của Nhà nước mang tính định hướng chung nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng

* Trường Đại học Công đoàn

ngành phát triển bền vững với đội ngũ lao động đảm bảo tính cân đối, toàn diện, đồng bộ, chuyên nghiệp, có đủ trình độ tiếp thu, làm chủ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, thích ứng với nền kinh tế thị trường và đáp ứng yêu cầu phát triển theo hướng hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Năm 2009, chính phủ có phê duyệt Quy hoạch phát triển giao thông vận tải HKVN giai đoạn đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030. Thêm vào đó, Cục HKVN có nhiệm vụ thực hiện quản lý nhà nước đối với ngành, cũng đã thực hiện các đề án: Đề án Phát triển đào tạo NNL HKVN đến năm 2020; Đề án Tái cơ cấu vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020. Ngoài ra, các thông tư, quyết định liên quan đến sử dụng lao động, chế độ đãi ngộ lao động, đào tạo phát triển NNL và luật hàng không liên tục được ban hành và sửa đổi nhằm định hướng cho các đơn vị trong ngành thực hiện. Nội dung của các chính sách này bao gồm:

- Chính sách hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển NNL, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả của ngành. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và các chủ thể tham gia phát triển NNL hàng không.

- Chính sách ưu tiên phát triển lực lượng lao động trẻ có trình độ cao ở các chuyên ngành kinh tế, kỹ thuật đặc thù, đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành và cán bộ nghiên cứu khoa học hàng không.

- Chính sách phát triển NNL theo cơ cấu ngành nghề, vùng miền nhằm khắc phục tình trạng mất cân đối của lực lượng lao động chuyên ngành.

- Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

(2) Các chính sách vi mô

Đối với các doanh nghiệp, đơn vị trong ngành HKVN, việc thực hiện được kế hoạch sản xuất kinh doanh ngắn hạn và dài hạn dựa trên cơ sở định hướng của chính sách phát triển chung của toàn ngành. Hầu hết các đơn vị đều hoạch định chính sách phát triển NNL của mình và nhận thức được tầm quan trọng của người lao động quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp. Các chính sách đó được thể hiện khái quát như sau:

- Chính sách về tuyển dụng: đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, mở rộng đối tượng tuyển dụng cho những công việc đặc thù bằng các hình thức tuyên truyền, quảng bá về nhu cầu tuyển dụng của phi công, kiểm soát viên không lưu, nhân viên kỹ thuật, tiếp viên hàng không... Lên chương trình, lập kế hoạch chi tiết và chủ động tạo nguồn lao động có trình độ

chuyên môn từ các trường đại học trong nước có chuyên ngành đào tạo phù hợp. Lựa chọn các tổ chức cung ứng lao động trong và ngoài nước có đủ năng lực để thực hiện liên kết tuyển dụng lao động có trình độ và kỹ năng phù hợp với chuyên ngành hàng không.

- Chính sách thu hút và sử dụng lao động trong ngành, cụ thể là:

+ Thu hút lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp ở các chuyên ngành phù hợp với ngành HKVN. Các doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ hợp lý với lao động đặc thù đặc biệt là phi công, kiểm soát viên không lưu, nhân viên kỹ thuật.

+ Chính sách đào tạo và phát triển NNL của doanh nghiệp nhằm hướng tới mục tiêu trang bị cho nhân viên những kiến thức, kỹ năng tiên tiến và thái độ phù hợp để phục vụ khách hàng có hiệu quả, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời phát triển tiềm năng của mỗi nhân viên và mang lại hiệu quả tối đa cho doanh nghiệp.

+ Các doanh nghiệp hỗ trợ công tác đào tạo và phát triển NNL ở tất cả các vị trí và coi đây là sự đầu tư cần thiết bằng cách phân bổ ngân sách hợp lý.

+ Phát triển năng lực nhân viên được tổ chức và tiến hành một cách có hệ thống, liên tục ở tất cả các cấp, các phòng, bộ phận và nhóm sản xuất kinh doanh.

+ Nhân viên được tạo điều kiện để phát triển năng lực bản thân dựa trên kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân theo định hướng phát triển của doanh nghiệp.

+ Nhân viên mới sẽ được huấn luyện một cách đầy đủ để hội nhập vào môi trường làm việc của doanh nghiệp.

+ Tạo điều kiện cho nhân viên được thay đổi vị trí công việc nhằm phát triển toàn diện kỹ năng của mỗi cá nhân trong đơn vị.

(3) Chính sách phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị hàng không

Từ năm 1990 đến nay, các doanh nghiệp đã từng bước đưa ra chính sách đào tạo, phát triển NNL để phục vụ cho yêu cầu sản xuất kinh doanh. Nội dung của chính sách gắn chặt với yêu cầu khai thác và cung cấp dịch vụ của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo kết hợp hài hòa với lợi ích giữa người lao động.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo của các doanh nghiệp: lao động được tuyển dụng vào làm việc theo mục tiêu và kế hoạch định trước. Các doanh nghiệp bỏ chi phí ra để đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng làm việc, sau đó người lao động làm việc cho doanh nghiệp một thời gian nhất định theo cam kết của hai

bên. Nhiều năm qua, chính sách này rất hiệu quả trong việc thu hút lao động đặc biệt là đội ngũ lao động đặc thù.

- Chính sách liên kết đào tạo của các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo: Các doanh nghiệp tuyển dụng nhân viên, phối hợp với các cơ sở đào tạo trong hoặc nước ngoài để đào tạo nghề nghiệp theo phương thức doanh nghiệp hỗ trợ phần lớn kinh phí học tập, nội dung, chương trình đào tạo được cơ sở đào tạo thiết kế phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Lớp học có thể được tổ chức ngay tại doanh nghiệp nhằm mục đích khai thác lực lượng cán bộ chuyên ngành có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế chuyên sâu.

- Chính sách tuyển dụng của các doanh nghiệp: đối với nhóm lao động hàng không ở các chuyên môn hẹp không yêu cầu trình độ chuyên môn cao, thời gian đào tạo ngắn thì doanh nghiệp dựa vào nguồn lực sẵn có của mình, mở các lớp cạnh doanh nghiệp do doanh nghiệp tổ chức nhằm đào tạo riêng cho mình hoặc cho các doanh nghiệp cùng ngành. Chương trình đào tạo gồm 2 phần: lý thuyết và thực hành, phần lý thuyết được giảng tập trung do các kỹ sư, cán bộ chuyên môn, kỹ thuật phụ trách; phần thực hành được tiến hành ở các phân xưởng, các bộ phận khai thác, cung cấp dịch vụ do các kỹ sư hoặc công nhân lành nghề hướng dẫn.

- Chính sách đào tạo thường xuyên của ngành: Trong thực tiễn, các doanh nghiệp hàng năm thực hiện chính sách đào tạo nhằm duy trì và phát triển năng lực làm việc của nhân viên theo những tiêu chuẩn nghề nghiệp cụ thể.

+ Chính sách huấn luyện: đối với nhân viên trong lĩnh vực khai thác bay và tàu bay đã được Cục HKVN phê chuẩn theo Quyết định số 1155/QĐ-CHK ngày 26/5/2006, trong đó đưa ra các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng vị trí nhân viên, các hình thức huấn luyện, quy trình huấn luyện, yêu cầu nội dung huấn luyện, giáo viên huấn luyện...

+ Chính sách huấn luyện tại chỗ: Chính sách này được áp dụng đối với nhân viên không lưu, nhân viên thông báo tin tức, dẫn đường giám sát, các nhân viên quản lý khai thác cảng hàng không, nhân viên điều khiển, vận hành trang thiết bị tại khu bay, nhân viên an ninh... Những chính sách này đã mang lại hiệu quả thiết thực cho các doanh nghiệp trong việc cung cấp các dịch vụ.

- Chính sách xã hội hóa công tác đào tạo NNL ngành HKVN: Hiện nay, xã hội hóa công tác đào tạo cũng là hướng chuyển dịch quan trọng của chính sách đào tạo NNL. Người lao động ngày càng nhận

thức rõ giá trị của kiến thức và kỹ năng được đào tạo bởi một cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng, từ đó họ chấp nhận tự bỏ một phần hoặc toàn bộ kinh phí để trau dồi những kiến thức và kỹ năng này. Từ năm 2013, Tổng công ty Hàng không Việt Nam đã áp dụng chính sách xã hội hóa theo phương thức sau:

✓ Về đào tạo phi công cơ bản

+ Đối với Tổng công ty hàng không Việt Nam, các học viên tự túc chi phí đào tạo phi công cơ bản, học tại các tổ chức huấn luyện hàng không trong và ngoài nước theo danh sách do Tổng công ty lựa chọn (được Cục HKVN phê chuẩn), ký cam kết tuyển dụng sau đào tạo trước khi đi đào tạo và có nguyện vọng làm việc lâu dài cho Tổng công ty.

+ Tổng công ty có chính sách thanh toán một phần kinh phí đào tạo của khóa đào tạo phi công cơ bản cho người được tuyển dụng, sau khi đã tốt nghiệp khóa chuyển loại vào bay khai thác cho Tổng công ty 01 năm trên cơ sở kết quả học tập xếp loại toàn khóa của học viên như sau:

+ Thanh toán 50% kinh phí đào tạo đối với những người đạt loại giỏi;

+ Thanh toán 20% kinh phí đào tạo đối với những người đạt loại khá.

✓ Đối với đào tạo tiếp viên hàng không: những năm trước đây, đào tạo tiếp viên hàng không chủ yếu được thực hiện bởi Học viện HKVN. 10 năm gần đây, việc đào tạo tiếp viên mặc dù thời gian không dài (3-6 tháng), nhưng yêu cầu đào tạo bài bản, tiêu chuẩn khắt khe, nhất là đào tạo thực hành phải được huấn luyện trên hệ thống huấn luyện giả định (SIM) và các thiết bị huấn luyện an toàn bay khác như đối với đào tạo phi công của cơ sở huấn luyện được Cục HKVN phê chuẩn. Chi phí đào tạo tiếp viên hàng không do Tổng công ty hàng không Việt Nam và các hãng hàng không chi trả 100%.

✓ Đối với đào tạo nhân viên kỹ thuật máy bay

Thay vì trước đây Công ty kỹ thuật máy bay tuyển nhân sự và ký kết hợp đồng với Học viện HKVN đào tạo trung cấp nghề kỹ thuật máy bay thời gian 18-24 tháng với số lượng 50-80 người, sau khi ra trường phải qua thực hành thực tập thời gian ít nhất 12 - 24 tháng mới được thi cấp năng định và giấy phép nhân viên hàng không. Từ năm 2010 đến nay, công ty áp dụng chính sách tuyển những kỹ sư các chuyên ngành khối kỹ thuật, điện, điện tử và trực tiếp huấn luyện chuyển loại thời gian 06 tháng thành kỹ sư tàu bay theo chương trình đào tạo được Cục HKVN phê duyệt, đáp ứng tiêu chuẩn của Tổ chức hàng không dân dụng quốc tế.

✓ Đối với các loại nhân viên khác

Hiện nay ngành HKVN có khoảng 16 ngàn nhân viên, bên cạnh việc đào tạo, huấn luyện phi công, tiếp viên hàng không và nhân viên kỹ thuật máy bay, các nhân viên khác tùy từng mức độ khác nhau đều phải được đào tạo, huấn luyện đầy đủ, đáp ứng yêu cầu khai thác và tiêu chuẩn của Tổ chức hàng không dân dụng quốc tế và phải qua đào tạo cơ bản ban đầu, đào tạo chuyển loại, huấn luyện định kỳ, huấn luyện năng định, huấn luyện tại vị trí làm việc.

Qua việc khái quát về chính sách phát triển NNL của ngành HKVN có thể nhận thấy những chính sách được đưa ra có thể đúng hướng nhưng trong quá trình thực hiện lại gặp nhiều hạn chế và có những chính sách thể hiện chưa thực sự phù hợp với ngành trong giai đoạn hiện nay. Các chính sách xây dựng còn thiếu tính đồng bộ, chưa mang tính đồng đều, thực hiện chậm và trong thực tế khi thực hiện lại gặp nhiều khó khăn và hiệu quả đạt được không cao.

II. Giải pháp hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực của ngành Hàng không Việt Nam

Giải pháp này được thực hiện theo 2 nội dung:

* **Thứ nhất**, Nhà nước hoàn thiện hệ thống chính sách nhằm thúc đẩy phát triển NNL của ngành HKVN:

- Nhà nước thực hiện biện pháp miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp khoản thu nhập được chi cho đào tạo, phát triển NNL hàng không, cho vay tín dụng ưu đãi đối với các dự án đầu tư cho đào tạo và phát triển NNL của ngành.

- Tạo điều kiện hơn nữa cho ngành HKVN mở rộng quan hệ quốc tế đa phương, trong đó tăng cường quan hệ hợp tác hai chiều với các tổ chức quốc tế và liên kết, liên doanh trong hoạt động đào tạo, phát triển NNL với nước ngoài.

- Xây dựng chính sách đầu tư từ ngân sách nhà nước cho đào tạo, phát triển NNL của ngành phù hợp với phương châm là đầu tư từ ngân sách nhà nước không bao cấp và cũng không chèn lấn đầu tư của các chủ thể đầu tư khác, đầu tư phát triển các công trình kết cấu hạ tầng đào tạo hàng không và nâng cấp cơ sở kỹ thuật phục vụ đào tạo, phát triển NNL của ngành.

- Nhà nước thực hiện các chính sách ưu đãi, bảo hộ hợp lý cho hoạt động đào tạo và phát triển NNL ngành HKVN. Đó là những chính sách ưu đãi đối với các khoản đầu tư của các đơn vị. Đối với hộ gia đình và người lao động, đó là chính sách cho vay tín dụng ưu đãi, giảm thuế thu nhập cá nhân đối với phần thu nhập được đầu tư trở lại cho đào tạo, phát triển NNL, chính sách bảo hộ thị trường lao động trong nước trước sự cạnh tranh của lao

động nước ngoài, chính sách sử dụng lao động chất lượng cao, các chính sách về chế độ đãi ngộ cho những lao động đặc thù như phi công, kiểm soát viên không lưu, đội ngũ kỹ sư sửa chữa bảo dưỡng máy bay, đội ngũ quản lý...

- Thực hiện chính sách về quy hoạch các cơ sở đào tạo có liên quan đến chuyên ngành hàng không:

+ Tiến hành rà soát, đánh giá lại một cách toàn diện năng lực của các cơ sở đào tạo (bao gồm các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề) có khả năng đào tạo chuyên ngành trên cơ sở đó có phương án quy hoạch, sắp xếp lại cho phù hợp.

+ Kết hợp cùng với ngành HKVN thực hiện khảo sát và dự báo về nhu cầu đào tạo nghề của các doanh nghiệp hàng không.

+ Nhà nước cần tập trung đầu tư nâng cấp, chấn chỉnh theo hướng chuẩn hóa về chất lượng đối với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp đào tạo một số chuyên ngành liên quan đến ngành (ví dụ: trường đại học Giao thông vận tải, trường đại học Bách khoa, Học viện kỹ thuật quân sự, Học viện HKVN...)

- Đẩy mạnh hoạt động định hướng nghề nghiệp: Nhà nước cần bắt đầu định hướng nghề nghiệp cho học sinh khi đang học ở bậc trung học cơ sở. Khi đó nhà nước cần tạo điều kiện cho học sinh tìm hiểu đặc điểm của các nghề nghiệp có trong thị trường lao động và những nghề mà Việt Nam đang cần bổ sung trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Để thực hiện được cần phải kết hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo như sau:

+ Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, không dừng ở việc cung cấp các kiến thức và kỹ năng chung về nghề nghiệp mà còn phải giúp cho học sinh có khả năng rèn luyện và hình thành nhân cách nghề nghiệp.

+ Đẩy mạnh hoạt động tư vấn nghề nghiệp cho học sinh bằng nhiều hình thức như: lồng ghép vào các giờ học chính khóa, qua các buổi tham quan, dã ngoại, qua các hoạt động của đoàn, đội, câu lạc bộ của trường học...

+ Tuyên truyền nâng cao nhận thức của các bậc phụ huynh về nghề nghiệp, để từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc thiết lập và tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa gia đình với nhà trường cùng giáo dục định hướng nghề nghiệp cho con em mình.

* **Thứ hai**, việc hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL đặc thù của ngành HKVN cũng hết sức cần thiết. Đó là việc xây dựng và triển khai các chính sách, kế hoạch phát triển NNL trong đơn vị nhằm đảm bảo đạt được các mục tiêu về quy mô, cơ

cấu, chất lượng NNL hàng không; Cần phải hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý hoạt động phát triển, đào tạo NNL của các đơn vị trong ngành đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao và đổi mới liên tục của công nghệ hàng không.

- Với phi công: Thực tế hiện nay chi phí đào tạo phi công là rất lớn và chi phí đào tạo này cao hơn nhiều so với những nhóm lao động khác (khoảng 100.000 USD/học viên). Vì vậy, các doanh nghiệp hàng không đã thực hiện chính sách xã hội hóa, học viên tự túc học phí và doanh nghiệp hỗ trợ học phí thông qua kết quả học tập. Tuy nhiên, các ứng viên tham gia khóa học còn rất hạn chế. Do đó, ngành và các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách phù hợp khuyến khích học viên tham gia học. Cụ thể:

+ Tạo điều kiện tiếp nhận và huấn luyện chuyển loại đối với các học viên được các hãng hàng không cử đi đào tạo cơ bản. Căn cứ kết quả làm việc và mức độ cam kết cống hiến sẽ xem xét hỗ trợ phần kinh phí đào tạo cơ bản. Như vậy, cần có chính sách cụ thể về hỗ trợ kinh phí đào tạo cho học viên.

+ Xây dựng chương trình để quảng bá, tuyên truyền sâu rộng, thường xuyên về nhu cầu tuyển dụng, chương trình hợp tác với các trường đại học, trường phổ thông trung học, trung tâm tư vấn việc làm để tạo nguồn, tìm ứng viên phù hợp nhằm thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, tuyển dụng.

+ Có chính sách tuyển chọn các đối tượng là phi công quân sự, học viên dự khóa tại các trường không quân có nguyện vọng và có đủ điều kiện sức khỏe làm nguồn phi công và học viên.

+ Đối với những ứng viên đủ tiêu chuẩn đầu vào nhưng tiếng Anh còn hạn chế theo hướng bảo lưu kết quả tuyển dụng, cá nhân tự túc kinh phí học tiếng Anh, khi đạt kết quả theo tiêu chuẩn sẽ được chính thức tiếp nhận đưa vào đào tạo phi công.

Để phát triển đội ngũ phi công, đảm bảo đủ số lượng đáp ứng khai thác các loại tàu bay tầm trung, tầm xa, cục HKVN nên xem xét bỏ điều kiện giới hạn về tuổi đời khi tiến hành chuyển loại phi công. Tích cực đào tạo đội ngũ giáo viên bay để đáp ứng nhu cầu chuyển loại lớn của phi công trong những năm tới.

- Với tiếp viên hàng không, nhân viên kỹ thuật máy bay và kiểm soát viên không lưu: Đào tạo tiếp viên tương tự như phi công. Hiện trong nước chưa có cơ sở đào tạo, do vậy doanh nghiệp tuyển dụng và tự đào tạo lực lượng lao động này, thời gian khoảng 6 tháng. Nhân viên kỹ thuật máy bay, kiểm soát viên không lưu trước đó chủ yếu được đào tạo tại các cơ sở trong nước và dừng ở

trình độ cơ bản chung cho tất cả các ngành. Sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp thực hiện đào tạo cơ bản cho nhân viên kỹ thuật máy bay (thời gian khoảng 6 tháng), đào tạo cơ bản cho kiểm soát viên không lưu về nghiệp vụ (thời gian khoảng 6 - 12 tháng) tại các Trung tâm đào tạo của doanh nghiệp và của ngành.

Vì vậy, để đảm bảo được chất lượng đào tạo những đội ngũ này, ngành và các doanh nghiệp nên có chính sách đầu tư đầy đủ về nhân lực, vật lực cho các trung tâm đào tạo, xây dựng và nâng cấp chất lượng đội ngũ giáo viên theo đúng tiêu chuẩn quy định trong Quy chế đào tạo. Thực hiện các hình thức liên kết, giảng dạy, đặt hàng... đối với các cơ sở đào tạo có các chuyên ngành đặc thù hàng không có chất lượng cao để gửi nguồn lao động đi đào tạo, tặng học bổng cho các sinh viên xuất sắc, hợp tác với các trường đại học để tạo điều kiện cho sinh viên về thực tập tại các doanh nghiệp hàng không và tiếp nhận các sinh viên có thành tích học tập tốt khi ra trường vào làm việc tại doanh nghiệp.

- Bên cạnh đó, ngành và các doanh nghiệp hàng không cần thực hiện các chính sách sử dụng, chính sách đãi ngộ NNL, chính sách thu hút NNL phù hợp với hệ thống chính sách phát triển NNL của ngành và yêu cầu thực tiễn của đơn vị. Cụ thể, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật để làm cơ sở cho bố trí sắp xếp công việc phù hợp với năng lực của người lao động; bố trí thời gian làm việc, nghỉ ngơi phù hợp; có chế độ tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp xứng đáng với công sức người lao động bỏ ra và đảm bảo phát huy được tính tích cực, sáng tạo trong công việc; chính sách thu hút nhân tài nhằm giúp ngành có được những lao động giỏi, chất lượng cao và hạn chế hiện tượng “chảy máu chất xám” lao động trong ngành chuyển sang ngành khác. □

Tài liệu tham khảo

1. Cục hàng không Việt Nam (2015), “*Đề án tái cơ cấu vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020*”.
2. Cục hàng không Việt Nam (2013), “*Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực Hàng không Việt Nam đến năm 2020*”.
3. Cục Hàng không Việt Nam (2015), “*Hội nghị Đánh giá chất lượng đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên và nhân viên hàng không*”.
4. Nguyễn Thị Thanh Quý (2016), “*Phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện khoa học xã hội.

GIẢI PHÁP MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN Ở VIỆT NAM

HÀ VĂN SỸ - NGUYỄN THỊ THU HIỀN*

Ngày nhận: 28/2/2017
Ngày phản biện: 20/3/2017
Ngày duyệt đăng: 12/4/2017

Tóm tắt: Thực hiện chính sách BHXH tự nguyện là một chủ trương rất đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta, thể hiện bản chất tốt đẹp của chế độ Xã hội chủ nghĩa, đáp ứng được nguyện vọng của đông đảo người lao động từ bao đời nay. Tuy nhiên, sau 9 năm tổ chức thực hiện chính sách BHXH tự nguyện ở nước ta, kết quả đạt được còn rất thấp, tỷ lệ người tham gia chiếm khoảng 0,53% so với lao động thuộc diện tham gia. Vậy giải pháp nào để mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện?

Từ khóa: bảo hiểm tự nguyện, tham gia, giải pháp, mở rộng

Solutions to expand voluntary social insurance beneficiaries in Vietnam

Abstract: Implementing the voluntary social insurance policy is a really appropriate policy of our Communist Party and State, reflecting the good nature of the socialist system, meeting the expectation of many workers over the years. However, after 9 years of implementation of voluntary social insurance policy in our country, the result is very low, the proportion of participants is about 0.53% compared to the number of workers who have to participate. So what are the solutions to expand voluntary social insurance beneficiaries?

Keywords: voluntary insurance, participation, solution, expand

Bảo hiểm xã hội (BHXH) tự nguyện là một chính sách lớn của Đảng và Nhà nước, mang ý nghĩa nhân văn sâu sắc. Đối tượng tham gia loại hình bảo hiểm này là những người lao động không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, bao gồm: Người lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và khu vực phi chính thức. Lực lượng lao động (LLLĐ) này là rất lớn (hiện nay có khoảng 40 triệu người chiếm 70% LLLĐ trong cả nước) và họ có đặc điểm chung là: Sống chủ yếu ở vùng nông thôn, miền núi, ngoại thành; có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật thấp, gia đình đông con, thu nhập thấp và không ổn định. Khi tham gia BHXH tự nguyện thì họ sẽ có lương hưu để ổn định cuộc sống khi tuổi già. Thực hiện tốt chính sách này tạo sự công bằng, bình đẳng về quyền được hưởng BHXH của người lao động ở mọi tầng lớp lao động trong xã hội. Đồng thời, thể hiện sự văn minh, tiến bộ của chế độ xã hội chủ nghĩa, góp phần ổn định chính sách An sinh xã hội của quốc gia. Tuy nhiên, tính đến hết năm 2016, qua 9 năm

tổ chức thực hiện, số người tham gia BHXH tự nguyện còn rất khiêm tốn với 212.669 người (chiếm 0,53% số đối tượng thuộc diện tham gia). Như vậy, đại đa số người dân vẫn “thờ ơ” với loại hình bảo hiểm này. Vậy nguyên nhân nào đã làm cho chính sách BHXH tự nguyện chưa thực sự đi vào cuộc sống? Qua nghiên cứu và tìm hiểu thực tiễn, tác giả nhận thấy còn nhiều điểm bất cập cả về cơ chế chính sách và quá trình tổ chức thực hiện.

1. Thực trạng tham gia BHXH tự nguyện

Số lượng người tham gia cũng như tỷ lệ đối tượng tham gia BHXH tự nguyện trong LLLĐ hoặc lao động thuộc diện tham gia là sự phản ánh mức độ bao phủ của hệ thống BHXH tự nguyện. Nếu tỷ lệ tham gia BHXH tự nguyện càng cao thì mức độ an toàn khi gặp rủi ro hoặc tuổi già càng cao. Ở nước ta ngay từ khi chính sách BHXH tự nguyện được thực hiện từ ngày 01/01/2008 theo quy định của Luật BHXH, cơ quan BHXH Việt Nam cùng

* Trường Đại học Công đoàn

các ngành hữu quan đã quan tâm chú trọng đến công tác phát triển đối tượng tham gia, mở rộng độ bao phủ BHXH tự nguyện. Vì vậy, qua 9 năm thực hiện, số người tham gia BHXH tự nguyện đã tăng liên tục qua các năm, từ 6.100 người (năm 2008) đến 212.669 người (năm 2016), tăng 35 lần được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 01: Số người tham gia BHXH tự nguyện (2008-2016)

Năm	Số người tham gia BHXH tự nguyện (người)	Tốc độ tăng (lần)
2008	6.100	-
2009	41.193	6,753
2010	81.319	1,974
2011	104.518	1,285
2012	133.831	1,280
2013	173.584	1,297
2014	196.254	1,130
2015	198.830	1,013
2016	212.669	1,069

(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Trong số các đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, chủ yếu là những người trước đây đã tham gia BHXH bắt buộc nhưng chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu và họ đóng tiếp BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng; tiếp đến là số người tham gia BHXH nông dân Nghệ An chuyển sang; còn lại đối tượng tham gia ngay từ đầu là rất ít, chiếm khoảng 25% trong tổng số đối tượng tham gia. Để đánh giá tốc độ phát triển đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, ngoài số lượng người tham gia BHXH tự nguyện tăng lên liên tục hàng năm, cần phải đo lường được mức độ bao phủ của BHXH tự nguyện thông qua chỉ tiêu bao phủ BHXH tự nguyện. Hiện nay, mức độ bao phủ của BHXH tự nguyện còn rất thấp, thể hiện ở bảng 2.

Qua bảng số liệu cho thấy, đến nay số lượng người tham gia BHXH tự nguyện còn rất thấp. Năm 2015 chỉ đạt 0,37% so với LLLĐ và 0,51% so với lao động thuộc diện tham gia BHXH tự

nguyện; năm 2016, con số này đạt tương ứng là 0,39% và 0,53%. Có thể nói, phần lớn người lao động chưa tham gia BHXH tự nguyện, do đó cuộc sống của họ khi gặp rủi ro hoặc về già sẽ rất khó khăn. Hơn nữa, với xu hướng già hóa dân số như hiện nay, thì đây quả là một gánh nặng cho trợ cấp xã hội.

2. Nguyên nhân người lao động chưa tham gia BHXH tự nguyện

Có rất nhiều nguyên nhân khiến người dân chưa “mặn mà” tham gia BHXH tự nguyện, làm cho mức độ bao phủ còn rất thấp; trong đó, phải kể đến có 3 nhóm nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, về cơ chế chính sách BHXH tự nguyện: Theo quy định của Luật BHXH năm 2006, thì mức đóng BHXH tự nguyện quy định khá cao so với thu nhập; phương thức đóng phí chưa linh hoạt, đa dạng để người tham gia lựa chọn; do không chế tuổi “trần” khi tham gia; quy định về điều kiện hưởng các chế độ chưa đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa 2 loại hình BHXH bắt buộc và tự nguyện; chưa có chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với nhóm đối tượng có thu nhập thấp. Để khắc phục những bất cập này, ngày 20/11/2014, Luật BHXH sửa đổi đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua tại kỳ họp thứ 8 (Luật số: 58/2014/QH13) và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016 đã sửa đổi, bổ sung thêm các quy định theo hướng khuyến khích mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện.

Thứ hai, về tổ chức thực hiện BHXH tự nguyện: Tổ chức bộ máy quản lý và đội ngũ cán bộ chưa đáp

Bảng 02: Mức độ bao phủ của BHXH tự nguyện (2008-2016)

Chỉ tiêu	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lực lượng lao động (nghìn người)	48.340	49.302	50.837	51.854	52.580	53.550	54.400	54.412	55.100
Lao động thuộc diện tham gia (nghìn người)	33.308	34.181	35.483	36.362	36.697	37.120	39.000	39.120	40.055
Số người tham gia (người)	6.100	41.193	81.319	104.518	133.831	173.584	196.254	198.830	212.669
Mức độ bao phủ so với LLLĐ (%)	0,01	0,08	0,16	0,20	0,25	0,32	0,36	0,37	0,39
Mức độ bao phủ so với lao động thuộc diện tham gia (%)	0,02	0,12	0,23	0,29	0,36	0,47	0,50	0,51	0,53

(Tổng cục Thống kê và BHXH Việt Nam)

ứng yêu cầu thực tế; công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về BHXH tự nguyện chưa được quan tâm đúng mức, hiệu quả chưa cao; quy trình, thủ tục đăng ký tham gia và thụ hưởng còn nhiều phức tạp; sự phối hợp giữa cơ quan BHXH với các cấp, các ngành chưa chặt chẽ.

Thứ ba, từ phía người lao động: Người lao động có thu nhập thấp và không ổn định; trình độ học vấn của người lao động tham gia BHXH tự nguyện còn ở mức thấp; người lao động ít lo cho tương lai xa.

3. Một số giải pháp chủ yếu nhằm mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện ở Việt Nam

Theo Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01/6/2012 tại Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020 đã đề ra mục tiêu: “Nghiên cứu xây dựng chính sách khuyến khích nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện... Phấn đấu đến năm 2020 có khoảng 50% lực lượng lao động tham gia BHXH, trong đó có 3 triệu người tham gia BHXH tự nguyện”. Đây là một thách thức rất lớn đối với ngành BHXH, đòi hỏi phải có những giải pháp hữu hiệu và đồng bộ về cơ chế chính sách và tổ chức thực hiện.

Một là, cần hoàn thiện bộ máy tổ chức, nâng cao trình độ cán bộ làm công tác BHXH tự nguyện: Hiện nay cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của BHXH Việt Nam vẫn theo mô hình 3 cấp (Trung ương, tỉnh, huyện) và quản lý chung cả BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp, chưa có bộ máy chuyên quản BHXH tự nguyện. Trong khi đó, đối tượng tham gia BHXH tự nguyện chủ yếu tập trung ở cấp xã phường. Vì vậy, để mở rộng được đối tượng tham gia thì BHXH Việt Nam nên hình thành thêm cấp xã phường hoặc vẫn giữ mô hình 3 cấp như hiện nay thì cần phải bổ sung lực lượng làm công tác chuyên quản BHXH tự nguyện ở cấp xã phường.

Hai là, đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền: Để chính sách BHXH tự nguyện không chỉ dừng lại ở các Nghị định, Thông tư của Chính phủ và bộ ngành mà thực sự đi vào cuộc, thì rất cần có sự vào cuộc của các ngành, các cấp trong việc thông tin tuyên truyền, phổ biến, tư vấn, giải đáp về chính sách BHXH tự nguyện để người lao động hiểu được sự cần thiết và tầm quan trọng của chính sách BHXH tự nguyện. Sở dĩ nhiều người dân chưa mặn mà với BHXH tự nguyện là bởi việc tuyên truyền còn hạn chế; ở một số địa phương chính quyền làm chưa tới

nơi, tới chốn; phương pháp tuyên truyền còn đơn điệu và thiếu các hình thức phù hợp cho từng nhóm đối tượng. Vì vậy, cần phải đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú (ti vi, đài, báo chí, pa nô, áp phích...). Trong đó phương pháp đối thoại, giải đáp trực tiếp rất có hiệu quả. Đồng thời kết hợp lồng ghép nội dung BHXH tự nguyện với các buổi sinh hoạt của thôn, xã, các hội, đoàn thể.

Ba là, xây dựng chiến lược phát triển đối tượng tham gia: Vì đây là một chính sách hoàn toàn mới, nên không thể phát triển đối tượng tham gia một cách tràn lan theo kiểu phong trào mà đòi hỏi phải có thời gian, lộ trình và bước đi phù hợp. Theo đó, cần phải xác định được nhóm đối tượng tiềm năng và nhóm đối tượng chưa có tiềm năng tham gia. Nhóm đối tượng có tiềm năng là nhóm người lao động có khả năng về tài chính để tham gia BHXH tự nguyện. Để mở rộng nhóm này tham gia cần phải đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền và đơn giản hóa quy trình, thủ tục đăng ký tham gia và thụ hưởng. Còn nhóm lao động có thu nhập thấp không có khả năng tham gia, cần có sự động viên, thuyết phục và hỗ trợ tài chính từ phía Nhà nước để họ có cơ hội được tham gia.

Bốn là, nâng cao chất lượng dịch vụ BHXH tự nguyện: Chất lượng này bao gồm khả năng tiếp cận dịch vụ và bảo đảm quyền lợi của người tham gia. Để người lao động được tiếp cận với dịch vụ BHXH tự nguyện một cách dễ dàng, đòi hỏi chính sách phải phù hợp với thực tế, thủ tục đăng ký tham gia và hưởng chế độ phải đơn giản, thuận tiện, tránh gây phiền hà; cán bộ làm công tác BHXH tự nguyện phải có trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, nhiệt tình và có trách nhiệm. Đảm bảo quyền lợi cho người tham gia BHXH tự nguyện được thể hiện ở nhiều khía cạnh: Mức trợ cấp phải đáp ứng được nhu cầu cần thiết và nâng cao chất lượng cuộc sống; quỹ BHXH tự nguyện phải bền vững và có sự bảo hộ của Nhà nước.


Năm là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền và sự phối hợp của các bộ, ban ngành, đoàn thể các cấp: Phát triển BHXH tự nguyện đã được thể hiện trong các văn bản, Nghị quyết của Đảng, đặc biệt Nghị quyết số 21- NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự

(Xem tiếp trang 66)

NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA LUẬT NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC SỐ 83/2015/QH13

(Có hiệu lực từ năm ngân sách 2017)

Ngày nhận: 16/01/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

 ĐINH THỊ HÒA*

Tóm tắt: Ngày 25/6/2015, tại Kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIII đã thông qua Luật Ngân sách nhà nước số 83/2015/QH13. Đây là một bước ngoặt mới trong quản lý ngân sách nhà nước theo hành lang pháp lý mới đầy đủ và đồng bộ hơn, phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế, góp phần quan trọng vào tiến trình cải cách tài chính công Việt Nam theo hướng hiện đại.

Từ khóa: Luật Ngân sách Nhà nước, cơ bản

New Basic Points of State Budget Law No. 83/2015 / QH13

Abstract: On June 25, 2015, at the 9th session, the 13th National Assembly adopted the State Budget Law No. 83/2015 / QH13. This is a new turning point in the management of the state budget under a new legal framework that is more complete and consistent with international integration trends, contributing significantly to the process of public finance reform in Vietnam towards modernization.

Keywords: State Budget Law, basic

Luật Ngân sách Nhà nước số 83/2015/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 25/6/2015, có hiệu lực từ năm ngân sách 2017 (gọi tắt là Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015), thay thế Luật Ngân sách Nhà nước số 01/2002/QH11 (gọi tắt là Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002). Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015 tiếp tục kế thừa các quy định của Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002 hiện hành, bảo đảm tính thống nhất của Ngân sách Nhà nước và vai trò chủ đạo của ngân sách Trung ương; phát huy tính chủ động của ngân sách các cấp chính quyền địa phương. Đồng thời, Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015 đã khắc phục được một số hạn chế của Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002. So với Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002, Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015 có một số điểm mới cơ bản như sau:

Thứ nhất, về nguyên tắc cân đối Ngân sách Nhà nước

Ngoài việc kế thừa nguyên tắc đã quy định trong Luật 2002 là tổng thu từ thuế, phí, lệ phí phải lớn hơn số chi thường xuyên và góp phần tích lũy ngày

càng cao, để chi đầu tư phát triển, tiến tới cân bằng thu, chi ngân sách, Luật Ngân sách Nhà nước 2015 quy định rõ:

- Các khoản thu từ thuế, phí, lệ phí và các khoản thu khác theo quy định của pháp luật được tổng hợp đầy đủ vào cân đối Ngân sách Nhà nước theo nguyên tắc không gắn với nhiệm vụ chi cụ thể. Trường hợp có các khoản thu cần gắn liền với nhiệm vụ chi cụ thể theo quy định của pháp luật thì được bố trí tương ứng từ các khoản thu này trong dự toán chi để thực hiện.

- Bổ sung thẩm quyền của Quốc hội trong việc xem xét, quyết định các trường hợp đặc biệt trong cân đối Ngân sách Nhà nước, cũng như quy định rõ nội dung sử dụng bội thu Ngân sách Nhà nước: “Trường hợp bội thu Ngân sách Nhà nước thì được sử dụng để trả nợ gốc và lãi các khoản vay của Ngân sách Nhà nước”.

- Về quản lý bội chi Ngân sách địa phương: Luật sửa đổi đã quy định bội chi Ngân sách địa phương

* Trường Đại học Công đoàn

phải được tổng hợp vào bội chi Ngân sách Nhà nước và do Quốc hội quyết định (Luật Ngân sách Nhà nước 2002 cho phép ngân sách cấp tỉnh được phép huy động, bản chất là vay nhưng không quy định là bội chi).

Nếu Luật 2002 quy định mức dư nợ từ nguồn vốn huy động không vượt quá 30% vốn đầu tư xây dựng cơ bản trong nước hàng năm của ngân sách cấp tỉnh thì Luật Ngân sách Nhà nước 2015 có sự thay đổi theo hướng phân biệt phù hợp với đặc điểm của các địa phương. Cụ thể, tăng mức dư nợ được phép cho các Thành phố lớn: Thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh dư nợ không quá 60% số thu Ngân sách địa phương được hưởng theo phân cấp; các địa phương có thu Ngân sách địa phương được hưởng theo phân cấp lớn hơn chi thường xuyên của Ngân sách địa phương dư nợ không quá 30% số thu ngân sách được hưởng theo phân cấp; các địa phương còn lại mức dư nợ không quá 20% thu Ngân sách địa phương được hưởng theo phân cấp.

Thứ hai, Về nguyên tắc quản lý Ngân sách Nhà nước

Tại điều 8 Luật Ngân sách Nhà nước 2015 đã bổ sung những nguyên tắc quan trọng như:

- Ngân sách Nhà nước được quản lý thống nhất, tập trung dân chủ, hiệu quả, tiết kiệm, công khai, công bằng;

- Toàn bộ các khoản thu, chi Ngân sách Nhà nước phải được dự toán, tổng hợp đầy đủ vào Ngân sách Nhà nước; Thu Ngân sách Nhà nước phải thực hiện theo quy định của pháp luật;

- Chi Ngân sách Nhà nước chỉ được thực hiện khi có dự toán được cấp có thẩm quyền giao và phải đảm bảo đúng chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định; Bảo đảm ưu tiên trong bố trí Ngân sách Nhà nước; đảm bảo chi trả các khoản nợ lãi đến hạn thuộc nhiệm vụ chi của Ngân sách Nhà nước; Ngân sách nhà nước không hỗ trợ kinh phí cho các quỹ tài chính ngoài ngân sách.

Thứ ba, Về phân cấp quản lý Ngân sách Nhà nước

Về cơ bản Luật sửa đổi đã quy định nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước về Ngân sách Nhà nước trên cơ sở các quy định của Luật Ngân sách Nhà nước 2002. Bên cạnh việc cụ thể hóa các

nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước các cấp về Ngân sách Nhà nước; Luật sửa đổi có một số điều chỉnh, bổ sung quan trọng sau:

- Quốc hội quyết định tỷ lệ phần trăm (%) phân chia giữa ngân sách Trung ương (NSTW) và ngân sách từng địa phương (NSDP) (Luật Ngân sách Nhà nước 2002 quy định nhiệm vụ, quyền hạn này thuộc Ủy ban thường vụ Quốc hội).

- Bổ sung một số nhiệm vụ, quyền hạn cho Ủy ban thường vụ Quốc hội: Ban hành Quy chế lập, thẩm tra, quyết định dự toán Ngân sách Nhà nước, phương án phân bổ NSTW và phê duyệt quyết toán Ngân sách Nhà nước; cho ý kiến về các chế độ chi quan trọng, phạm vi ảnh hưởng rộng, liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ kinh tế - xã hội của đất nước do Chính phủ trình; Quyết định nguyên tắc, tiêu chí và định mức phân bổ Ngân sách Nhà nước; bổ sung dự toán số tăng thu Ngân sách Nhà nước; phân bổ, sử dụng số tăng thu, số tiết kiệm chi của NSTW.

- Khoản thuế thu nhập doanh nghiệp đơn vị hạch toán toàn ngành là khoản thu phân chia giữa NSTW và NSDP (theo điều 30 Luật NSNN 2002 đây là khoản thu NSTW hưởng 100%);

- Quy định toàn bộ tiền thu từ xử phạt vi phạm hành chính, phạt, tịch thu khác phải nộp vào NSNN và phân cấp rõ do cơ quan nhà nước thuộc cấp nào thu thì ngân sách cấp đó hưởng.

- Phân định cụ thể và rõ ràng đối với các khoản thu hồi vốn của Nhà nước đầu tư tại các tổ chức kinh tế; thu cổ tức, lợi nhuận được chia tại công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên có vốn góp của Nhà nước do cơ quan nhà nước đại diện chủ sở hữu; thu phần lợi nhuận sau thuế còn lại sau khi trích lập các quỹ của doanh nghiệp nhà nước do cơ quan nhà nước đại diện chủ sở hữu.

- Thu từ hoạt động xổ số kiến thiết là nguồn thu NSDP được hưởng 100%; đồng thời, Luật Ngân sách nhà nước 2015 quy định nguồn thu xổ số kiến thiết không sử dụng để xác định tỷ lệ phần trăm (%) phân chia nguồn thu giữa NSTW và NSDP hoặc xác định số bổ sung cân đối từ NSTW cho NSDP, để cân đối tương ứng trở lại cho địa phương đầu tư các công trình phúc lợi xã hội.

- Luật quy định (tại điều 39) nguyên tắc phân cấp nguồn thu, nhiệm vụ chi giữa ngân sách các cấp ở địa phương theo hướng giao Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định. Trong đó không quy định như luật

2002 về mức tối thiểu được hưởng của ngân sách xã, thị trấn (70%) đối với các khoản thu thuế chuyển quyền sử dụng đất, thuế nhà, đất, thuế môn bài thu từ cá nhân, hộ kinh doanh; thuế sử dụng đất nông nghiệp thu từ hộ gia đình, lệ phí trước bạ nhà, đất; không quy định mức tối thiểu được hưởng của ngân sách thị xã, thành phố thuộc tỉnh về khoản thu lệ phí trước bạ, không kể lệ phí trước bạ nhà, đất

Thứ tư, Luật ngân sách nhà nước 2015 quy định về quản lý ngân sách theo kết quả đầu ra

Để quản lý hiệu quả việc sử dụng ngân sách, Luật Ngân sách Nhà nước mới đã giao Chính phủ quy định việc thực hiện quản lý ngân sách theo kết quả thực hiện nhiệm vụ (khoản 15 Điều 25); đồng thời, tại khoản 1 điều 61 quy định: “Thủ trưởng đơn vị sử dụng ngân sách chịu trách nhiệm về việc quản lý, sử dụng ngân sách theo dự toán được giao, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm, đúng chính sách, chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi ngân sách”.

Ngoài những nội dung nêu trên, Luật Ngân sách Nhà nước mới đã sử dụng thuật ngữ “Kế hoạch tài chính 5 năm” cho phù hợp với Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm. Đồng thời, bổ sung làm rõ về nội dung, ý nghĩa, thủ tục lập Kế hoạch tài chính 5 năm (Điều 17). Quy định phương pháp xây dựng kế hoạch tài chính - Ngân sách Nhà nước 3 năm theo phương thức cuốn chiếu, được lập cho năm dự toán và 2 năm dự báo (Điều 43). Luật NSNN mới đã dành 2 Điều (Điều 15 và Điều 16) để quy định về công khai ngân sách và giám sát ngân sách của cộng đồng. Luật Ngân sách Nhà nước mới cũng đã quy định việc kế toán, quyết toán thu, chi Ngân sách Nhà nước tại điều 13, quy định về quản lý ngân quỹ nhà nước tại điều 62... Bên cạnh đó, theo Luật Ngân sách Nhà nước mới, thời kỳ ổn định ngân sách được quy định với thời gian 5 năm, trùng với kỳ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm. Luật Ngân sách Nhà nước mới có hiệu lực từ năm ngân sách 2017.

Thứ năm, Về phân cấp nhiệm vụ chi giữa ngân sách trung ương và ngân sách địa phương:

+ Chỉ phân cấp nhiệm vụ nghiên cứu khoa học cho cấp tỉnh, còn các cấp huyện, xã không có nhiệm vụ chi cho nghiên cứu khoa học.

+ Trong phân cấp nhiệm vụ chi đối với thị xã, thành phố thuộc tỉnh phải có nhiệm vụ chi đầu tư xây dựng các trường phổ thông công lập các cấp, điện chiếu sáng, cấp thoát nước, giao thông đô

thị, vệ sinh đô thị và các công trình phúc lợi công cộng khác.

Thứ sáu, Về dự phòng Ngân sách Nhà nước và Quỹ dự trữ tài chính

Luật sửa đổi giảm tỷ lệ dự phòng ngân sách trong dự toán chi còn 2% đến 4% tổng chi ngân sách mỗi cấp (theo Luật Ngân sách Nhà nước 2002, tỷ lệ dự phòng trong dự toán chi là 2%-5%);

Luật sửa đổi cũng quy định rõ quy mô quỹ dự trữ tài chính mà Chính phủ, UBND cấp tỉnh lập là không quá 25% chi ngân sách hàng năm của cấp đó (Luật 2002 giao Chính phủ quy định mức khống chế tối đa quỹ dự trữ tài chính mỗi cấp); mức được phép sử dụng quỹ được nâng lên tối đa không quá 70% số dư đầu năm của Quỹ (Luật Ngân sách Nhà nước 2002 quy định chỉ được sử dụng tối đa 30% số dư của Quỹ).

Thứ bảy, Về công khai và giám sát ngân sách nhà nước

Luật sửa đổi đã dành một điều (Điều 15) quy định cụ thể hơn so với Luật 2002, bao gồm: Công khai số liệu về Ngân sách Nhà nước từ khâu dự toán, tình hình thực hiện dự toán và quyết toán Ngân sách Nhà nước các cấp mà còn cả thủ tục công khai Ngân sách Nhà nước. Một trong những quy định mới của Luật sửa đổi là về giám sát NSNN của cộng đồng, với vai trò chủ trì thực hiện của Mặt trận tổ quốc Việt Nam các cấp.

Thứ tám, Về lập, chấp hành và kế toán, kiểm toán, quyết toán ngân sách nhà nước.

Luật sửa đổi có những nội dung mới, như: Về lập kế hoạch tài chính - ngân sách 3 năm (Điều 43); quy định rõ thời hạn

- Về lập dự toán ngân sách:

Luật sửa đổi quy định cụ thể hơn về thời gian lập ngân sách tại Điều 44, bắt đầu từ việc trước ngày 15 tháng 5, Thủ tướng Chính phủ ban hành quy định việc xây dựng kế hoạch phát triển KT-XH, dự toán Ngân sách Nhà nước năm sau để trước ngày 15 tháng 11 Quyết định dự toán Ngân sách Nhà nước, phương án phân bổ NSTW năm sau và các cơ quan phải hoàn thành việc giao dự toán cho các cơ quan, đơn vị trực thuộc trước 31/12 (Thời hạn này như Luật 2002).

Một nội dung mới của Luật sửa đổi là quy định việc lập lại dự toán NSNN, phương án phân bổ NSTW trong trường hợp dự toán Ngân sách Nhà nước, phương án phân bổ NSTW chưa được quốc hội quyết

định; tương tự, UBND các cấp phải lập lại dự toán NS cấp mình trong trường hợp chưa dự toán đã đề nghị, chưa được HĐND cùng cấp quyết định.

- Về chấp hành NSNN:

Luật sửa đổi quy định cụ thể 5 nội dung chi được tạm cấp ngân sách trong trường hợp đầu năm dự toán ngân sách và phương án phân bổ ngân sách chưa được quốc hội và HĐND các cấp quyết định. Luật cũng quy định việc tạm ứng dự toán ngân sách năm sau chỉ thực hiện đối với NSTW, ngân sách cấp tỉnh và NS cấp huyện và xử lý thiếu hụt tạm thời quỹ Ngân sách Nhà nước các cấp, đối với NSTW ứng từ quỹ dự trữ tài chính Trung ương, nếu không đáp ứng đủ thì NHNN tạm ứng theo QĐ của Thủ tướng Chính phủ và phải hoàn trả trong năm ngân sách; ngân sách các cấp ở địa phương xử lý thiếu hụt tạm thời từ việc tạm ứng quỹ dự trữ tài chính cùng cấp và phải hoàn trả trong năm ngân sách.

- Khâu quyết toán Ngân sách Nhà nước: Luật sửa đổi quy định rõ các quy định về xử lý thu, chi Ngân sách Nhà nước cuối năm, thời gian chỉnh lý quyết toán là đến 31/1 năm sau (trước đây không có thời gian cụ thể). So với Luật 2002, Luật Ngân sách Nhà nước sửa đổi đã quy định chi tiết nhiều nội dung liên quan đến quy định rõ các khoản chi được chuyển nguồn sang năm sau; yêu cầu quyết toán Ngân sách Nhà nước; duyệt quyết toán Ngân sách Nhà nước; thẩm định quyết toán Ngân sách Nhà nước; lập quyết toán Ngân sách Nhà nước của đơn vị dự toán ngân sách và chủ đầu tư; thời hạn và trình quyết toán Ngân sách Nhà nước; Báo cáo quyết toán Ngân sách Nhà nước và báo cáo quyết toán ngân sách địa phương thực hiện kiểm toán trước khi Quốc hội, HĐND cấp tỉnh phê chuẩn.

Đối với xử lý kết dư NSTW và ngân sách cấp tỉnh, Luật sửa đổi quy định được sử dụng để chi trả nợ gốc và lãi các khoản vay của Ngân sách Nhà nước; Luật khống chế khi quỹ dự trữ tài chính của NSTW và ngân sách cấp tỉnh khi đã đủ mức 25% dự toán chi ngân sách hàng năm thì số kết dư còn lại hạch toán vào thu ngân sách năm sau.

Có thể nói Luật Ngân sách Nhà nước 2015 có nhiều nội dung mới, quan trọng liên quan đến thẩm quyền, nguyên tắc quản lý, phân cấp quản lý,... và đã được cụ thể hóa rất nhiều nội dung, cần được nghiên cứu kỹ để thực hiện đúng quy định. Tuy vậy, vẫn còn một số điều khoản Chính phủ có nhiệm vụ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành, do đó thời

gian từ khi Quốc hội thông qua Luật đến thời điểm lập dự toán Ngân sách Nhà nước năm 2016, các cơ quan có thẩm quyền cần tiếp tục ban hành các văn bản hướng dẫn và triển khai thực hiện. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật Ngân sách Nhà nước số 83/2015/QH 13 ngày 25 tháng 06 năm 2015.
2. Luật Ngân sách Nhà nước số 01/2002/QH11 ngày 16 tháng 12 năm 2002.

GIẢI PHÁP MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG...

(Tiếp theo trang 62)

lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012-2020 cũng đặt ra mục tiêu: “Thực hiện có hiệu quả các chính sách, chế độ BHXH, bảo hiểm y tế; tăng nhanh diện bao phủ đối tượng tham gia BHXH, nhất là BHXH tự nguyện...”. Như vậy, mở rộng đối tượng tham gia BHXH tự nguyện nhằm thực hiện mục tiêu ASXH của quốc gia. Chính vì lẽ đó, để đạt được mục tiêu Nghị quyết đặt ra đòi hỏi không chỉ riêng sự nỗ lực của Ngành BHXH Việt Nam mà cần có sự vào cuộc của tất cả các cấp, các ngành và cả hệ thống chính trị. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2012), Nghị quyết số 15-NQ/TW của Hội nghị lần thứ năm về việc ban hành Một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020, ngày 01/6/2012.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2012), Nghị quyết số 21-NQ/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012-2020, ngày 22/11/2012.
3. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016), Báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, Hà Nội.
4. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), Nghị định số 190/2007/NĐ-CP về việc ban hành Hướng dẫn một số Điều trong Luật BHXH về BHXH tự nguyện, ngày 28/12/2007.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), Luật số 71/2006/QH11 về việc ban hành Luật BHXH, ngày 29/6/2006.
6. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), Luật số 58/2014/QH13 về việc ban hành Luật BHXH, ngày 20/11/2014.
7. Tổng cục Thống kê (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016), Báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, Hà Nội.

CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH VĂN HÓA DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

 BÙI THỊ MINH PHƯƠNG*

Ngày nhận: 09/01/2017
Ngày phản biện: 20/03/2017
Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt:

Trong những năm gần đây, việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn việc về VHDN ở nước ta đã được nhiều học giả chú ý, song mới chỉ đề cập đến VHDN trên bình diện văn hoá trong kinh doanh hoặc khai thác một vài khía cạnh của VHDN như: tinh thần DN, đạo đức kinh doanh triết lý kinh doanh. Bài viết này tác giả không có tham vọng đề cập đến tất cả những nội dung cơ bản của VHDN, mà chỉ phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển văn hóa trong doanh nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ khóa: Văn hóa, doanh nghiệp, kinh doanh

Elements of enterprise culture in the context of industrialization and modernization

In recent years, the theoretical and practical research on enterprise culture in our country has been noticed by many scholars. However, it only mentions culture in business or exploits some aspects of enterprise culture, such as: business spirit, business ethic, business philosophy. This article does not aspire to address all the basic contents of enterprise culture but only analyzes the elements that affect the formation and development of enterprise culture in the context of industrialization and modernization of the country.

Keywords: Culture, enterprise, business

Trong cuốn “Dự báo thế kỷ XXI” của các nhà khoa học Trung Quốc đã đề cập đến vai trò của doanh nghiệp (DN) ở thế kỷ XXI và đưa ra lời khuyến cáo rằng: “Nếu không chú ý đến văn hoá, thì (DN) không thể phát triển được; đạo đức, lương tâm nghề nghiệp còn quan trọng hơn việc phát triển kỹ thuật mũi nhọn và cải cách thể chế của DN”. Nhận thức được lời khuyến cáo trên ở Nhật Bản, Trung Quốc, Anh, Pháp, Mỹ, Đức các doanh nghiệp đã chú trọng đến yếu tố văn hoá trong sản xuất kinh doanh và đã bắt đầu xây dựng văn hóa doanh nghiệp (VHDN) của mình.

Chủ tịch Hồ Chí Minh, nói về văn hóa như sau: “*Vi lễ sinh tồn cũng như mục đích cuộc sống, loài người đã sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, cũng như công cụ cho sinh hoạt hàng ngày gồm, ăn mặc, ở và các phương thức sử dụng. Toàn*

bộ những sáng tạo phát minh đó là văn hóa. Văn hóa là tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với mọi biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh nhằm thích ứng được nhu cầu đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn”¹. Nghị quyết hội nghị lần thứ 5 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII “Về xây dựng và phát triển văn hoá tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc” đã chỉ rõ: “Chăm lo văn hoá là chăm lo củng cố nền tảng tinh thần của xã hội. Thiếu nền tảng tinh thần tiên bộ và lành mạnh, không quan tâm giải quyết tốt mối quan hệ giữa phát triển kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội thì không thể có sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững”. “Làm cho văn hoá thấm sâu vào toàn bộ đời sống xã hội và hoạt động xã hội vào toàn bộ từng người”. Đồng thời xác định văn hoá là nền tảng tinh thần, vừa là mục tiêu vừa là động lực để phát triển kinh tế xã hội.²

Trong những năm gần đây, việc nghiên cứu lý luận và thực tiễn việc về VHDN ở nước ta đã được

* Trường Đại học Công đoàn

¹ Hồ Chí Minh, Toàn tập - Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội năm 2000.

² Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, khóa VIII.

nhiều học giả chú ý, song mới chỉ đề cập đến VHDN trên bình diện văn hoá trong kinh doanh hoặc khai thác một vài khía cạnh của VHDN như: Tinh thần DN, đạo đức kinh doanh triết lý kinh doanh. Bài viết này tác giả không có tham vọng đề cập đến tất cả những nội dung cơ bản của VHDN, mà chỉ phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển văn hóa trong doanh nghiệp trong bối cảnh mà chỉ phân tích những yếu tố cấu thành văn hóa trong doanh nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1. Vậy “Văn hóa doanh nghiệp” là gì?

Như chúng ta đã biết, doanh nghiệp tồn tại là để sản xuất hàng hóa và dịch vụ nhằm kinh doanh và phục vụ nhu cầu của xã hội. Những hoạt động sản xuất được thể hiện trên một dây chuyền công nghệ nhất định. Mỗi doanh nghiệp được thành lập là để thực hiện mục đích do nhà kinh doanh đặt ra. Phương thức thực hiện mục đích kinh doanh trong DN đã tạo cho doanh nghiệp một sắc thái riêng, một màu sắc riêng, một vị thế riêng. Xét từ góc độ ấy, chúng ta có thể xác định VHDN như một hệ thống đặc thù, đặc trưng cho tổ chức đó, một hệ thống các mối liên hệ, các hành động, các tác động qua lại và các mối quan hệ được thực hiện trong khuôn khổ một hoạt động kinh doanh cụ thể.

Nghị quyết Trung ương 5 khoá VIII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng đã nêu: “Văn hoá doanh nghiệp là toàn bộ hoạt động sáng tạo của tập thể cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp, nhằm tạo ra các giá trị, các sản phẩm vật chất, tinh thần ngày càng hoàn thiện theo hướng Chân - Thiện - Mỹ, góp phần phát triển doanh nghiệp mạnh mẽ và bền vững. Tinh tuý nhất trong văn hoá của một DN là những phẩm chất văn hoá cao của mọi thành viên trong DN. Những phẩm chất chủ yếu đó là: Lòng yêu nghề, yêu công ty/doanh nghiệp tinh thần phấn đấu vì sự phát triển bền vững của công ty/doanh nghiệp. Tinh thần đoàn kết, hợp tác gắn kết mọi thành viên với dây chuyền với phân xưởng, công ty. Tinh thần ham học tập cầu tiến bộ để làm chủ công nghệ hiện đại. Có lòng nhân ái, khoan dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, tôn trọng kỷ luật, kỷ cương. Có phong cách sống công nghiệp”³

2. Các yếu tố cấu thành văn hóa doanh nghiệp

Một là, môi trường của doanh nghiệp: Là bối cảnh về kinh tế, xã hội mà DN đang phải hoạt động trong nó, cùng tồn tại với nó. Môi trường DN có môi trường chung và môi trường riêng. Môi trường chung

là điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước trong từng thời kỳ, có tác động rất lớn tới sự hình thành VHDN. Nói chung, các DN rất khó có thể xây dựng được VHDN của mình nếu hoạt động trong một môi trường chung kém văn hóa và ở đó, tham nhũng, thôn tính lẫn nhau đang ngự trị và ngược lại. Môi trường riêng là điểm xuất phát của DN; tính đặc thù về nghề nghiệp, sản phẩm... Môi trường riêng tùy thuộc vào sự hình thành và phát triển của từng DN.

Hai là, quan niệm giá trị: Quan niệm giá trị tạo ra ý thức hành động của cá nhân trong DN. Nếu quan niệm giá trị DN chỉ là tiền thì tất yếu sự hợp tác sẽ không bền vững. Do đó, trong việc xây dựng VHDN không thể quá nhấn mạnh tác động bằng vật chất, càng không thể tạo ra tâm lý “sống bởi đồng tiền”. Ngược lại, nếu quan niệm giá trị DN cũng bao gồm thương hiệu, uy tín kinh doanh, sự phát triển toàn diện của từng thành viên trong DN thì sự hợp tác sẽ bền vững hơn. Đây là yếu tố quan trọng nhất hình thành VHDN.

Ba là, uy tín, đạo đức của cá nhân: Uy tín, đạo đức của một cá nhân có tác động lớn tới sự hình thành VHDN. Thông thường, cá nhân có tác động tới sự hình thành VHDN là chủ DN. Song, cá nhân cũng có thể không phải là chủ DN nhưng phải là người được tất cả nhân viên trong DN kính trọng. Đạo đức, văn hoá của chủ DN sẽ tạo ra đạo đức, văn hoá của nhân viên và tác động rất lớn tới sự hình thành VHDN. Người Nhật đã tổng kết: “ông chủ nào, nhân viên ấy!” Và để đánh giá các ông chủ DN, người Nhật đó có triết lý như sau: Ông chủ kém là ông chủ để đất mọc toàn cỏ dại; ông chủ giỏi là ông chủ biết trồng lúa; ông chủ thông minh là ông chủ biết làm cho đất mầu mỡ và ông chủ sáng suốt là ông chủ biết chăm sóc người làm.

Bốn là, nghi thức văn hoá trong doanh nghiệp: Là những hoạt động văn hoá thường ngày đó hình thành như một thói quen trong DN hiện đại, bao gồm: Nghi thức trong quan hệ giao tiếp; trang phục; các hoạt động tập thể; nghi thức trong quản lý... Nghi thức văn hóa trong DN là phương thức hành động để đào tạo quan niệm giá trị cho con người, làm cho giá trị DN từ trừu tượng trở thành cụ thể...

Năm là, mạng lưới văn hoá: Mạng lưới văn hóa là hình thức truyền bá thông tin không chính

³ Trích bài tham luận của PGS.TS. Đào Duy Quát. Phó trưởng ban tuyên giáo TW, Tổng biên tập báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam).

thức trong nội bộ DN. Mạng lưới này thuộc loại tổ chức phi chính thức và tồn tại trong tất cả các DN. Nó có tác dụng hai mặt: Truyền bá thông tin xấu, gây bất lợi cho DN và truyền bá những điều tốt đẹp cho DN. Muốn xây dựng VHDN phải làm cho mạng lưới này luôn luôn truyền bá những thông tin tốt đẹp của DN.

Ngoài việc làm ăn tìm kiếm lợi nhuận, các thành viên trong DN thường xuyên phải giao tiếp, trao đổi và cùng nhau thực hiện các mục tiêu chung tại công sở, thông thường là 8 tiếng một ngày và 5 ngày một tuần. Như vậy, đa số các thành viên trong một DN đều ít nhiều có quan hệ gắn bó với nhau trong công việc trong một thời gian dài. Chính vì vậy, giữa những thành viên này xuất hiện những quy ước về cách ăn mặc, giao tiếp, học tập, rèn luyện, làm việc... Các quy ước thành văn và không thành văn này dần dần đã trở thành các chuẩn mực làm việc tại nơi công sở và được gọi là văn hóa DN. Trình độ văn hóa DN là tổng hợp các nhóm yếu tố nền tảng, các hoạt động văn hóa và các giá trị văn hóa do các thành viên trong DN xây dựng và phát triển, đã được chính các thành viên trong DN và các khách hàng chấp nhận là phù hợp với các chuẩn mực của văn hóa xã hội.

Sáu là, cơ sở vật chất của doanh nghiệp: Trong nhóm các yếu tố nền tảng của trình độ văn hóa DN, người ta có thể dễ dàng nhận ra các yếu tố hữu hình của văn hóa như: Kiến trúc trụ sở, văn phòng, biển hiệu, tên gọi, khẩu hiệu, trang phục cán bộ nhân viên, ngôn ngữ sử dụng... Đây chính là hình thức thể hiện bên ngoài của văn hóa.

Bảy là, chất lượng Ban lãnh đạo và nhân viên Hình thức cũng quan trọng, nhưng nội dung mới là cái quyết định văn hóa. Có nhiều DN không có trụ sở to, chưa biết làm PR hay quảng cáo, nhưng đội ngũ lãnh đạo và đa số nhân viên lại có nhiều phẩm chất tốt đẹp, sống và làm việc theo pháp luật, theo nội quy và các chuẩn mực của văn hóa Việt Nam. Văn hóa DN được xây dựng bởi đa số các cá nhân trong DN. Cho nên, chất lượng ban lãnh đạo DN và các nhân viên chủ chốt đóng vai trò quan trọng nhất trong việc định hướng và quản lý các hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và văn hóa DN nói riêng. Nếu ai đó trong ban lãnh đạo tối cao như Chủ tịch hay Tổng giám đốc là người thiếu các phẩm chất của nhà lãnh đạo như thiếu hiểu biết, thiếu đạo đức, thiếu kỹ năng, có hành vi ứng xử thiếu văn hóa... thì rất khó có thể lãnh đạo DN xây dựng được một nền văn hóa tiên tiến. Có lẽ đa số nhân viên đều có cảm

nhận là không muốn làm việc cho các DN kiểu này. Thậm chí, quan trọng hơn, là các khách hàng có văn hóa cũng không muốn làm ăn với các ông chủ ở dạng này.

Tám là, đạo đức trong kinh doanh: Trong marketing hiện đại, không ít DN luôn nhấn mạnh đạo đức trong kinh doanh với nội dung chính là chỉ sản xuất ra các sản phẩm an toàn cho con người và môi trường, không làm điều ác. Nhưng chỉ vì hành vi thiếu đạo đức và văn hóa của một số người, dẫn đến DN phải phá sản và làm giảm uy tín của nhiều nhóm sản phẩm khác, gây thiệt hại nhiều tỷ đô la cho quốc gia. Dù có muốn hay không muốn thì đạo đức kinh doanh là tiêu chí mà hầu hết các khách hàng hay đối tác liên quan đều quan tâm. Nếu DN vi phạm đạo đức kinh doanh như Công ty Vedan Việt Nam thì rõ ràng là chưa thực hiện trách nhiệm xã hội và tiếp đến là vi phạm luật pháp. Văn hóa DN này cũng vì thế mà bị cộng đồng đánh giá rất thấp. Có thể chỉ do một vài lãnh đạo và cán bộ kỹ thuật cố tình vi phạm để giảm chi phí và tăng lợi nhuận, nhưng đa số cổ đông và nhân viên thông qua bộ máy quản lý DN phải chịu trách nhiệm một phần vì các hành vi làm hủy hoại uy tín, niềm tin của khách hàng. Như vậy, các yếu tố luật pháp, trách nhiệm xã hội và đạo đức đan xen nhau trong VHDN. Chấp hành tốt pháp luật là tiêu chí quan trọng thể hiện đạo đức kinh doanh và trách nhiệm xã hội.

Chín là, giá trị theo đuổi: Thông thường DN nào cũng có tuyên bố về sứ mệnh và chiến lược. Có DN nhấn mạnh chỉ sáng tạo các sản phẩm mới mang lại giá trị cho khách hàng. Có DN phấn đấu làm hài lòng khách hàng bằng chất lượng tốt và giá cả hợp lý. Có DN nhấn mạnh lý do tồn tại và mục tiêu chiến lược lâu dài là cung cấp cho khách hàng các dịch vụ bưu chính viễn thông tốt nhất... Mặc dù nhiều DN chưa đo đếm được tốt nhất là gỡ và cụm từ tốt nhất bị nhiều nước cấm sử dụng trong quảng cáo, nhưng điều này thể hiện khát vọng mà DN theo đuổi cho dù sóng gió thị trường có thể làm hỏng ước mơ của họ. Những giá trị tốt đẹp mà DN cam kết theo đuổi là tiêu chí quan trọng trong nhóm các yếu tố nền tảng của văn hóa DN.

Trong các giá trị DN theo đuổi, nhiều DN và nhân viên đó nhận thức tầm quan trọng của các giá trị tạm gọi là giá trị gia tăng trong quá trình hợp tác cùng làm việc như: Văn hóa hợp tác, văn hóa chia sẻ thông tin, kiến thức, kinh nghiệm, quan hệ cộng đồng... Cũng có nhiều DN chỉ cần làm giàu bằng bất

cứ giá nào theo lý lẽ tự nhiên của kinh doanh. Nhưng điều này chứng tỏ giá trị tiền bạc mà DN theo đuổi mới chỉ là biểu hiện của sự giàu có về vật chất, chứ chưa phải là sự giàu có về tinh thần và văn hóa. Lập luận lại, có tiền thì có thể mua được nhiều thứ có giá trị văn hóa như: Đội bóng lớn, đội văn nghệ, các tác phẩm nghệ thuật... Đúng là các giá trị văn hóa, nhưng nó là của người khác, DN khác làm nên, chứ không phải là của DN dùng tiền mua về.

Mười là, niềm tin: Nếu không có niềm tin vào sứ mệnh, chiến lược và cam kết của ban lãnh đạo, thì chắc hẳn có mấy nhân viên muốn đi theo DN để phấn đấu, chấp nhận thách thức và xây dựng DN. Cũng có nhóm người có xu thế coi làm việc cho DN đơn thuần là công việc, chỉ cần trả lương cao đầy đủ, còn nếu hết lương, thì đi làm cho DN khác. Có thể điều này đúng với những người có tài và làm việc cho những DN lớn trên thế giới. Nhưng với đa số các DN vừa và nhỏ, DN làm các ngành nghề sáng tạo, nếu ban lãnh đạo và nhân viên không có niềm tin vào thành công trong tương lai, thì thật khó có sức mạnh trong hợp tác. Trong một số DN mới thành lập, đang học tập và sáng tạo ra các sản phẩm và dịch vụ mới, tác giả đó chứng kiến nhiều hình ảnh thực tế đầy cảm động và ý nghĩa về sức mạnh của niềm tin. Trong khó khăn vô cùng của lạm phát và khủng hoảng, DN thiếu lương của hàng trăm công nhân vài tháng liền, nhưng trên 90% nhân viên vẫn gơ tay biểu hiện quyết tâm cùng với ban lãnh đạo vượt qua khó khăn, đưa DN đi lên và nếu có thất bại thì họ không hối tiếc. Các Anh hùng lao động trong thời kỳ đổi mới cũng sinh ra trong những hoàn cảnh tương tự như vậy. Hành động dũng cảm như thời chiến này trong thời bình có thể khẳng định chắc chắn rằng niềm tin là động lực quan trọng của con người.

Thiếu niềm tin, con người có thể mất phương hướng. DN cũng vậy, không có niềm tin chung vào sứ mệnh theo đuổi, DN khó có thể tập hợp được lực lượng. Vậy có phải niềm tin và văn hóa là quan trọng nhất đối với DN và văn hóa DN là yếu tố quyết định khả năng cạnh tranh của DN. Văn hóa DN là yếu tố quan trọng trong nội hàm khả năng cạnh tranh, nhưng bên cạnh nó cũng có các yếu tố quan trọng là: Năng lực tài chính, năng lực công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực, năng lực marketing... Tất cả đều quan trọng và cùng tồn tại trong mối quan hệ tương tác với nhau theo nghệ thuật quản trị của DN.

Mười một là, thái độ ứng xử: Thông thường nội quy công ty nào cũng có quy định về thái độ ứng xử trong nội bộ DN và với tất cả các bên liên quan. Thái độ ứng xử của DNVN đa số là phù hợp với các chuẩn mực đạo đức của VN như việc: Luôn vui vẻ khi tới công sở, nghiêm túc trong công việc, thân thiện trong cuộc sống, lãnh đạo dân chủ, nhân viên tích cực, không có thù hằn,... Tất cả các yếu tố này tạo nên không khí làm việc và hợp tác.


Tựu chung lại, từ những phân tích ở trên chúng ta khẳng định rằng, VHDN đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển của DN. Sự thành công của mỗi DN, đặc biệt là ở các nước Châu Á thường được dựa trên mối quan hệ cá nhân của người lãnh đạo, còn các nước Tây Âu thì thành công của DN lại được dựa trên các yếu tố như khả năng quản lý các nguồn lực, năng suất làm việc, tính năng động của nhân viên... ngoài những yếu tố chủ quan, để xây dựng VHDN cũng phải chú trọng tới những yếu tố khách quan. Đó là việc tạo lập thị trường, lợi ích của người tiêu dùng được thể hiện qua các nguyên tắc chỉ đạo để bảo vệ người tiêu dùng, là quá trình hội nhập vào nền kinh tế khu vực và thế giới.

VHDN là loại tài sản vô hình của DN, người ta khó có thể nhìn thấy trọn vẹn bằng mắt thường, khó có thể miêu tả được hình dáng cụ thể. Vì vậy, khi xây dựng VHDN cần biết rõ các yếu tố cấu thành VHDN. □

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh, Toàn tập - Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội năm 2000.
2. Nghị quyết hội nghị lần thứ 5 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, khóa VIII.
3. Trích bài tham luận của PGS.TS Đào Duy Quát. Phó trưởng Ban tuyên giáo TW, Tổng Biên tập báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam.
4. Xây dựng văn hoá doanh nghiệp (2004), Thời báo kinh tế Việt Nam, số ra ngày 10/01/2001.
5. Đỗ Minh Cường (2002), "Văn hoá kinh doanh Việt Nam", Tạp chí lý luận chính trị, (1), trang 30 - 40.
6. Trương Thanh Cần, Văn hoá doanh nghiệp và vai trò Công đoàn trong việc xây dựng văn hoá doanh nghiệp Luận văn thạc sỹ văn hoá học, Hà Nội - 2005.
7. Lê Thị Thuý Ngà, "Văn hoá kinh doanh của doanh nghiệp nông thôn trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế" Luận văn thạc sỹ Xã hội học, Hà Nội - 2006.
8. Nguyễn Hoàng Anh, Vai trò của văn hoá kinh doanh quốc tế và vấn đề xây dựng văn hoá kinh doanh ở Việt Nam, Luận án tiến sỹ kinh tế, 2004.
9. Nguyễn Thường Lạng (2002), "Văn hoá doanh nghiệp" Tạp chí kinh tế và phát triển, (55), tr. 24 - 27.

ẢNH HƯỞNG CỦA BREXIT ĐẾN THỊ TRƯỜNG NGOẠI HỐI VIỆT NAM

 LÊ THỊ THU TRANG*

Ngày nhận: 03/02/2017

Ngày phản biện: 20/03/2017

Ngày duyệt đăng: 12/04/2017

Tóm tắt: Sự kiện nước Anh chính thức khởi động quá trình Brexit (Anh rời khỏi liên minh Châu Âu EU) đã và đang có những ảnh hưởng không nhỏ đến toàn bộ nền kinh tế thế giới trong những tháng đầu năm 2017. Đối với nước Anh đây là một khoảnh khắc lịch sử và sự ra đi này là không thể đảo ngược. Brexit diễn ra trong bối cảnh kinh tế thế giới có nhiều bất ổn từ các cuộc khủng hoảng nợ công đến khủng hoảng người nhập cư. Với các nước có nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam, những biến động từ nền kinh tế thế giới có thể ảnh hưởng đến những hoạt động đầu tư, thương mại và tài chính.

Từ khóa: Brexit, thị trường ngoại hối

The influence of Brexit on Vietnam foreign exchange market

Abstract: The event that England has officially carried out the Brexit process (UK leaving the European Union EU) has had a significant impact on the entire world economy in the first months of 2017. For England, it is a historic moment and this departure is irreversible. Brexit has taken place in the context of many uncertainty in global economic from public debt crisis to immigrant crisis. For countries with a developing economy like Vietnam, the fluctuations of the world economy can affect investment, trade and finance activities.

Keywords: Brexit, foreign exchange market

Brexit được ghép từ cụm từ Britain và Exit hay còn được gọi là Vương quốc Liên hiệp Anh và Bắc Ireland rời khỏi Liên minh Châu Âu. Phe Brexit là những người ủng hộ việc Anh rời khỏi Liên minh Châu Âu. Cuộc trưng cầu dân ý ngày 23/6/2016 với kết quả chính thức được công bố vào lúc 7 giờ sáng giờ London ngày 24 tháng 6, phe Brexit giành chiến thắng với khoảng cách 1 triệu phiếu (51,89% số phiếu). Tuy nhiên, với phán quyết của Tòa án tối cao Anh đưa ra ngày 24/1/2017 thì việc đưa nước Anh chính thức khởi động quá trình rời Liên minh Châu Âu (EU) còn phải nhận được sự phê chuẩn của Quốc hội. Mặc dù vậy, trào lưu Brexit cũng đã gây ra những tác động nhất định đến nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng trong nửa cuối năm 2016 và đầu năm 2017. Trong đó bài viết sẽ đưa ra nhìn nhận về những ảnh hưởng của Brexit với thị trường ngoại hối Việt Nam - thị

trường rất nhạy cảm với những biến động về kinh tế chính trị, xã hội thế giới. Nói đến thị trường ngoại hối thì tỷ giá hối đoái và giá vàng là hai thành phần chính. Hai thành phần này biến động như thế nào sau Brexit?

Thứ nhất, những biến động đáng kể về tỷ giá

Những đồng tiền có tầm ảnh hưởng lớn đến thị trường tài chính tiền tệ thế giới và có vai trò quan trọng trên thị trường ngoại hối như đồng bảng Anh (GBP), đồng EUR, đồng đô la Mỹ (USD), đồng Yên Nhật (JPY), đồng Fran Thụy Sĩ (CHF), đồng Nhân dân tệ (CNY)... đều có nhiều biến động sau Brexit.

GBP suy giảm, kể từ cuộc trưng cầu lịch sử cho đến cuối đầu tháng 2/2017 đồng bảng Anh đã giảm giá trị tới hơn 17%. Phần lớn các chuyên gia phân tích tin rằng đồng bảng Anh sẽ tiếp tục giảm giá.

* Trường Đại học Công đoàn

HSBC dự báo cuối năm nay sẽ chỉ còn đổi được 1,1 USD, Morgan Stanley đưa ra con số dự báo 1,21 USD. Đà giảm giá của đồng bảng Anh đã đẩy tăng giá hàng nhập khẩu. Đồng bảng Anh mất giá thì rủi ro tham chiếu của Việt Nam sẽ giảm nhẹ, khiến Việt Nam đồng (VND) tăng giá nhẹ so với đồng bảng Anh. Mặc dù vậy, yếu tố này chưa có nhiều ảnh hưởng đến Việt Nam do mức độ hội nhập chưa sâu rộng và Ngân hàng Nhà nước (NHNN) đang theo dõi sát tình hình. Thế nhưng, áp lực tăng lên tỷ giá USD/VND nhiều khả năng diễn ra bởi sau Brexit, thị trường tài chính toàn cầu sẽ có nhiều diễn biến khó lường theo hướng tiêu cực. Từ đó, nhiều quốc gia sẽ tiếp tục phá giá đồng nội tệ để hỗ trợ kinh tế, đặc biệt là thúc đẩy xuất khẩu. Vì thế, khó tránh được việc tỷ giá USD/VND sẽ bị ảnh hưởng và nhiều khả năng sẽ tiếp tục tăng lên.

Bảng dưới đây đã cho thấy sự sụt giảm của GBP hậu Brexit:

Thời gian	Tỷ giá GBP/USD
Tháng 7/2016	1,33
Tháng 8/2016	1,32
Tháng 9/2016	1,34
Tháng 10/2016	1,23
Tháng 11/2016	1,27
Tháng 12/2016	1,26
Tháng 1/2017	1,23

(Nguồn: Tổng hợp từ những báo cáo số liệu của Bloomberg)

Đồng EUR cũng chịu những tác động tiêu cực tương tự đồng GBP, tỷ giá EUR/USD cuối năm 2016 giảm xuống mức 1,1. EUR mất giá đồng nghĩa với đồng USD mạnh lên tương đối so với các ngoại tệ mạnh khác. Giữa tháng 12/2016, lần đầu tiên trong xu hướng tăng giá 8 năm vừa qua, đồng USD đã có cơ hội tiến sát tới ngưỡng kỳ vọng từ lâu: ngang giá với EUR, 1 USD đổi 1 EUR, thay vì 1 EUR đổi 1,4 USD đầu 2014, hay 1 EUR đổi 1,6 USD hồi giữa 2008. Tỷ giá USD/EUR vượt qua được đỉnh cách đây 2 năm, xác lập một đợt tăng giá mới với đỉnh mới cao hơn đỉnh cũ và đỉnh cao mới có thể còn được xác lập trong năm 2017 với giá trị đồng USD ở mức cao hơn so với EUR. Như vậy, đây sẽ là lần thứ hai kể năm 2002, đồng USD có được một sức mạnh như vậy.

Cùng với việc đồng CNY suy yếu sẽ dẫn tới khả năng Ngân hàng Nhà nước (NHNN) phải có những

thay đổi mạnh mẽ hơn trong điều hành tỷ giá. Xét tới các yếu tố như tăng trưởng kinh tế Việt Nam được dự báo sẽ giảm tốc cùng với định hướng duy trì mặt bằng lãi suất thấp để hỗ trợ tăng trưởng. Việc lựa chọn giữ tỷ giá sẽ cần phải đánh đổi bằng thiệt hại về nguồn lực đặc biệt nguồn dự trữ ngoại hối. Từ đó, thanh khoản của hệ thống ngân hàng dù đang khá dồi dào nhưng có thể sẽ nóng trở lại khi ngân hàng sẽ phải bán ra lượng tiền VND lớn để mua và củng cố trạng thái ngoại tệ khi các rủi ro từ phía thế giới tăng lên.

Không chỉ EUR, phần lớn các đồng tiền trên thế giới giảm mạnh so với USD. Những đồng tiền chủ chốt (EUR, JPY, GBP, CHF) cũng đã giảm trung bình khoảng 5% so với USD. USD cũng lên mức cao nhất 8 năm so với đồng CNY của Trung Quốc. Đồng rupee của Ấn Độ cũng tụt giảm và xuống mức thấp trong nhiều năm. Venezuela đối mặt với siêu lạm phát và nước này phải đổi tiền. Đồng ringgit (RGM) của Malaysia cũng đã xuống mức thấp nhất từ cuộc khủng hoảng tài chính châu Á 1997-1998,...

Với châu Âu, điều lo ngại là xuất khẩu của EU sẽ không thu được nhiều lợi ích khi EUR suy giảm khi dòng vốn đang tháo chạy ở mức cao kỷ lục. Kinh tế khu vực vốn hồi phục chậm chạp sẽ trở nên tăm tối hơn, nhất là sau sự kiện Brexit và sự tháo chạy của dòng vốn ngoại. Hơn thế, nhiều nước thuộc liên minh Châu Âu EU có ngân sách vẫn nằm trong vùng nguy hiểm và khu vực này đang cần một cuộc cải tổ lớn. Nếu nền kinh tế châu Âu chứng lại thì các nền kinh tế mới nổi cũng phải đối mặt với những cú sốc lớn sau một thời gian tăng trưởng nóng và tác động tiêu cực của một đồng USD mạnh.

Trong nước, nhìn chung tỷ giá USD/VND tương đối ổn định trong phần lớn thời gian, chỉ bất ngờ tăng nhanh trên thị trường tự do hồi cuối tháng 8 với giá chợ đen ngày 25/8 lên tới 22.950 đồng/USD. Kể từ giữa tháng 11, sau khi ông Trump thắng cử tổng thống Mỹ, USD cũng đã tăng nhanh, tỷ giá ngân hàng cũng lên tới 22.770 đồng/USD. Nhìn chung tác động của việc Anh rời EU nhìn chung khá tiêu cực đối với thị trường ngoại hối của những nền kinh tế mới nổi và đang trên đà phát triển trong đó có Việt Nam.

Thứ hai, tác động đến thị trường vàng

Ngay từ trước thời điểm Anh tổ chức cuộc trưng

cầu dân ý về việc rút khỏi EU, giá vàng đã được tiên liệu sẽ “nổi sóng”, nhưng đà tăng của giá vàng trong những tháng vừa qua vẫn gây nhiều bất ngờ. Cho đến thời điểm đầu năm 2017 giá vàng đã tăng lên ở mức khoảng 25% so với thời điểm đầu năm 2016.

Bất chấp việc đồng USD tăng cao, giá vàng vẫn tăng theo vì kim loại vàng cũng bị ảnh hưởng nhiều đến biến động chính trị hơn là đồng đô la hiện nay. Nhu cầu trú ẩn an toàn bây giờ được các nhà đầu tư đặt lên hàng đầu để bảo vệ tài sản của mình. Tính ra từ đầu năm, giá vàng đã tăng 7.5% giá trị trong năm 2017. Mức cao nhất của vàng ở 1244 USD/Oz đạt được vào ngày 8/2 vừa qua là mốc cao nhất trong vòng 3 tháng qua.

Có nhiều yếu tố đẩy giá vàng lên bao gồm: tác động của Brexit, lãi suất thấp, giá USD giảm, khủng hoảng Eurozone và lượng cầu tăng, trong đó Brexit là yếu tố đầu tiên. Việc Anh rời bỏ EU sẽ dẫn tới những xung đột chính trị gia tăng, lãi suất thấp kỷ lục trong khi đồng USD suy yếu, từ đó nhu cầu tích trữ vàng càng gia tăng. Từ nhiều thập kỷ qua các nhà đầu tư luôn coi vàng là kênh trú ẩn an toàn trước những biến động của thị trường tài chính tiền tệ quốc tế. Trong vòng 8 tháng qua (kể từ cuộc trưng cầu dân ý), dự trữ vàng trong dự trữ ngoại hối của ngân hàng trung ương các quốc gia trên thế giới tăng trung bình ở mức gần 3%. Sự kiện Anh rời Liên minh Châu Âu EU cũng được xem là một loại khủng hoảng mà trong đó vàng sẽ bảo vệ và giúp nhà đầu tư chống lại nó. Đối với những đơn vị tiền tệ có khả năng tăng giá sau khi Anh quyết định rời EU như CHF và JPY, ngân hàng trung ương của hai loại tiền tệ này có nguy cơ sẽ phải can thiệp nhằm kiểm soát việc tăng giá của đồng tiền mình. Còn vàng không liên quan hay phụ thuộc vào bất kỳ cơ quan quản lý tiền tệ hoặc chính sách kinh tế nào do đó vàng sẽ gần như hoàn toàn không có những nguy cơ bị can thiệp. Nếu nhà đầu tư thật sự cho rằng việc CHF hay JPY tăng giá có thể khiến nhà nước phải can thiệp thì họ sẽ chuyển dòng đầu tư sang vàng - một danh mục đầu tư an toàn hơn.

Ngày 14/12/2016, Cục dự trữ Liên bang Mỹ (Fed) đã chính thức nâng lãi suất cơ bản đồng USD thêm 25 điểm và dự tính sẽ có ba lần tăng tương tự trong năm 2017. Động thái này sẽ dẫn đến nguồn vốn có khả năng rút khỏi các thị trường đang phát triển để

chảy ngược về Mỹ hưởng mức lãi suất cao hơn. Đồng tiền của các thị trường đang phát triển trong đó có Việt Nam sẽ chịu áp lực về phá giá. Mặc dù vậy, mức tăng lãi suất của Fed là tương đối thấp, những dư chấn từ Brexit vẫn còn, các nhà đầu tư vẫn lựa chọn vàng như một nơi đầu tư an toàn nhất trong thời điểm hiện nay.

Kết luận, có thể nói nước Anh chưa phải là đối tác chiếm tỷ trọng cao trong hoạt động thương mại và đầu tư với Việt Nam. Tác động của Brexit chỉ tương đối, chứ không phải là quá lớn. Về tỷ giá, sẽ tương đối ổn định thời gian tới, do cung - cầu vẫn được đảm bảo, những biến động gần đây chủ yếu do yếu tố tâm lý. Hiện nay, NHNN vẫn đang điều hành tỷ giá theo rổ tiền tệ, chứ không chỉ neo theo USD. Khi điều hành theo rổ tiền tệ, có đồng tiền tăng giá, có đồng tiền xuống giá, nên tính tổng thể sẽ không có quá nhiều khó khăn trong quản lý ngoại hối. Tuy nhiên, về dài hạn, việc Anh rời EU có thể sẽ gây sự biến động tới xuất-nhập khẩu, thuế suất, vì EU là đối tác xuất khẩu lớn thứ 2 của Việt Nam (sau Hoa Kỳ). Nếu kinh tế EU suy yếu sau “cú sốc” này, có thể sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến thương mại, đầu tư giữa Việt Nam và EU. Từ đó để đảm bảo một thị trường ngoại hối ổn định, một thị trường tài chính phát triển bền vững chúng ta phải có những phân tích và nhìn nhận trước những diễn biến lớn của thị trường tài chính quốc tế như sự kiện Brexit. □

1. Tác động của Brexit tới Việt Nam?, ngày 24 tháng 6/2016, http://www.bbc.com/vietnamese/vietnam/2016/06/160624_brexit_impact_vietnam_comment;
2. Thành Long, Brexit tác động thế nào đến nền kinh tế Việt Nam? dẫn theo <http://www.daikynghuyenvn.com/kinh-doanh/brexit-tac-dong-the-nao-den-nenkinh-te-viet-nam.html>;
3. Tuấn Ngọc, ngày 26/6/2016, Tác động từ Brexit sẽ chưa dừng lại, thị trường đối diện áp lực điều chỉnh sâu? Theo <http://cafef.vn/tac-dong-tu-brexit-se-chuadung-lai-thi-truong-doi-dien-ap-luc-dieu-chinh-sau-20160626135804278.chn>;
4. Tác động của Brexit đến ASEAN và Việt Nam, ngày 29/6/2016, dẫn theo <http://nghiencuuquocte.org/2016/06/29/brexit-tac-dong-asean-viet-nam/>
5. Vân Hồng, Ảnh hưởng của Brexit: Thế giới rung động, Việt Nam chao đảo, ngày 27/06/2016, dẫn theo <http://vntinnhanh.vn/the-gioi/anh-huong-cua-brexit-thegioi-rung-dong-viet-nam-chao-dao-107659>

KHAI GIẢNG LỚP TẬP HUẤN NGHIỆP VỤ CÔNG ĐOÀN CHO CÁN BỘ CHỦ CHỐT TRUNG ƯƠNG LIÊN HIỆP CÔNG ĐOÀN LÀO

Ngày 03/4/2017, Trường Đại học Công đoàn tổ chức Lễ khai giảng lớp tập huấn nghiệp vụ công đoàn cho cán bộ chủ chốt Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào.

Đến dự Lễ khai giảng có đại diện Ban Tổ chức, Ban Đối ngoại Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, về phía Trường Đại học Công Đoàn có PGS, TS. Phạm Văn Hà - Hiệu trưởng, lãnh đạo các Khoa, Phòng, Bộ môn Nhà trường.

Phát biểu tại Lễ khai giảng, PGS, TS. Phạm Văn Hà - Hiệu trưởng Trường Đại học Công đoàn đã nhấn mạnh kết quả công tác đào tạo cán bộ công đoàn cho Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào của Nhà trường. Hằng năm, Trường Đại học Công Đoàn tiếp nhận 05 cán bộ công

đoàn Lào học hệ chính quy tập trung và 02 học viên học cử tuyển chương trình thạc sĩ, từ năm 2008 đến nay đã có hơn 200 cán bộ Công đoàn Lào đã tham gia các lớp tập huấn tại trường, 21 cán bộ Công đoàn Lào đã tốt nghiệp và hiện tại có 50 học viên, sinh viên đang theo học trình độ thạc sĩ, đại học các chuyên ngành và ngành của Nhà trường.

Trong thời gian 3 tháng Lớp tập huấn nghiệp vụ công đoàn cho cán bộ Trung ương Liên hiệp Công đoàn Lào gồm các nội dung: Chương trình Lý luận và nghiệp vụ công đoàn; thảo luận, thực hành, tham quan thực tế hoạt động công đoàn Việt Nam và bồi dưỡng tiếng Việt.

Thay mặt cho các học viên, đồng chí trưởng đoàn Khamsing Sythanongsack - Chủ tịch Liên hiệp Công đoàn Chăm pa sắc đánh giá cao truyền thống anh hùng của dân tộc Việt Nam, sự đón tiếp nồng nhiệt, chu đáo của Trường Đại học Công Đoàn. Đồng chí trưởng đoàn cũng bày tỏ quyết tâm, nỗ lực cố gắng học hỏi, trao đổi kinh nghiệm của các học viên để hoàn thành tốt khóa học

BBT Website



NGHIỆM THU ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP TỔNG LIÊN ĐOÀN “GIẢI PHÁP CHUYỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN SANG CHẾ ĐỘ TỰ CHỦ”

Tháng 12/2016, tại Trường Đại học Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tổ chức nghiệm thu đề tài “Giải pháp chuyển Trường Đại học Công Đoàn sang chế độ tự chủ”, mã số: XH/TLĐ.2015.08, do PGS.TS. Phạm Văn Hà làm chủ nhiệm. Hội đồng nghiệm thu gồm có 5 thành viên do TS. Nguyễn Văn Ngàng - Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam làm chủ tịch hội đồng.



Thay mặt nhóm thực hiện đề tài, TS. Nguyễn Đức Tĩnh - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công Đoàn, thư kí đề tài đã báo cáo tóm tắt đề tài; đồng thời, TS. Nguyễn Đức Tĩnh cũng trình bày các nội dung nghiên cứu chính và những kết quả đã đạt được. Cụ thể: Đề tài đánh giá thực trạng mức độ đáp ứng yêu cầu tự chủ của Trường Đại học Công Đoàn, từ đó đề xuất giải pháp nhằm xây dựng Trường Đại học Công Đoàn thành trường đại học tự chủ vào năm 2017 và điều kiện để thực hiện các giải pháp trên.

Hội đồng đánh giá đây là đề tài có giá trị khoa học và thực tiễn cao. Kết quả đề tài đạt loại Xuất sắc.

BBT Website

ĐỀ TÀI SINH VIÊN NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN ĐẠT GIẢI KHUYẾN KHÍCH GIẢI THƯỞNG SINH VIÊN NGHIÊN CỨU KHOA HỌC EUREKA LẦN THỨ XVIII NĂM 2016

Giải thưởng sinh viên Nghiên cứu khoa học Eureka là giải thưởng cao quý dành cho sinh viên đam mê nghiên cứu khoa học trên toàn quốc, góp phần đẩy mạnh phong trào NCKH của sinh viên các trường do Thành Đoàn Thành phố Hồ Chí Minh phối hợp với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức, Trung tâm Phát triển Khoa học Công nghệ trẻ - Thành đoàn Thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị chủ trì thực hiện.

Vòng chung kết Giải thưởng sinh viên Nghiên cứu khoa học Eureka lần thứ XVIII năm 2016 diễn ra tại Trường Đại học Y dược TP Hồ Chí Minh với sự tham gia tranh tài của 267 tác giả là sinh viên của 53 trường đại học với 115 công trình nghiên cứu ở các lĩnh vực: Kinh tế, Xã hội nhân văn, Giáo dục, Công nghệ Thông tin, Quy hoạch - Kiến trúc - Xây dựng, Pháp lý, Công nghệ Hóa Dược, Tài nguyên Môi trường, Nông Lâm Ngư, Công nghệ Sinh - Y sinh.

Trải qua nhiều vòng tuyển chọn khắt khe, đề tài “Công tác xã hội với thanh niên làm dụng facebook” của nhóm sinh viên: Lèo Thị Kinh, Nguyễn Thị Trinh, Đỗ Thị Thúy, Lưu Thị Nga, Thân Thị Hương, Khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Công Đoàn do Tiến sĩ Đỗ Thị Vân Anh hướng dẫn đã lọt vào vòng chung kết và đạt giải **khuyến khích** toàn quốc.



BBT Website

HÀ NỘI VINH DANH 124 ĐẢNG VIÊN TRẺ XUẤT SẮC TIÊU BIỂU

Ngày 10/12, Thành đoàn Hà Nội đã tổ chức gặp mặt 500 đảng viên xuất sắc và tuyên dương 124 đảng viên trẻ xuất sắc tiêu biểu năm 2016

Đến dự lễ có đồng chí Nguyễn Văn Hùng - Phó trưởng Ban Dân vận Trung ương, đồng chí Đào Đức Toàn - Phó Bí thư Thành ủy Hà Nội, đồng chí Lê Hồng Sơn - Phó Chủ tịch UBND TP Hà Nội.

Bí thư Thành đoàn Hà Nội Nguyễn Văn Thắng cho biết, năm nay là năm thứ 4 liên tiếp, Thành đoàn Hà Nội tổ chức chương trình gặp mặt và tuyên dương đảng viên trẻ, nhằm thể hiện vai trò của tổ chức đoàn trong xây dựng Đảng, đưa Nghị quyết Trung ương 4 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII vào đời sống và kịp thời biểu dương, khen thưởng những đảng viên trẻ trong độ tuổi đoàn đã có thành tích xuất sắc.

Thay mặt Thành ủy Hà Nội, Phó Bí thư Thành ủy Hà Nội Đào Đức Toàn ghi nhận, biểu dương và chúc mừng các đảng viên trẻ tiêu biểu Thủ đô.



Trong dịp này, Trường Đại học Công Đoàn vinh dự và tự hào khi đóng góp 3 đảng viên xuất sắc trong tổng số 500 đảng viên và một đảng viên trẻ xuất sắc tiêu biểu trong tổng số 124 đảng viên được vinh danh lần này. Cụ thể:

- + Đảng viên trẻ xuất sắc tiêu biểu: Đồng chí Nguyễn Quốc Việt - Bí thư Đoàn TNCS Hồ Chí Minh Trường Đại học Công Đoàn.
- + Đảng viên trẻ xuất sắc (3 đồng chí):
 - Nguyễn Thị Huyền - Chuyên viên Phòng Tổ chức Trường Đại học Công Đoàn.
 - Nguyễn Kim Thanh - Ủy viên BCH Đoàn trường, Bí thư LCĐ Khoa Quản trị kinh doanh Trường Đại học Công Đoàn.
 - Nguyễn Thị Thanh Quý - Phó Bí thư LCĐ Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Công Đoàn.

BBT Website